



**POHJOIS-SAVON
PELASTUSLAITOS**

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2020

Sisällys

| | | |
|-------|--|----|
| 1. | JOHDANTO | 4 |
| 2. | YHTEISTOIMINTA JA PELASTUSLAITOKSEN TYÖSUOJELUTOIMIKUNTA | 4 |
| 2.1 | <i>Yhteistoiminta</i> | 4 |
| 2.2 | <i>Pohjois-Savon pelastuslaitoksen työsuojelutoimikunta ja muut yhteistyöpalaverit</i> | 6 |
| 3. | TYÖKYVYN TUEN TOIMINTAMALLI, KORVAAVAN TYÖN TOIMINTAMALLI JA PELASTUSHENKILÖSTÖN TOIMINTAKYKY | 7 |
| 3.1 | <i>Työkyvyn tuen toimintamalli</i> | 7 |
| 3.2 | <i>Korvaavan työn toimintamalli</i> | 8 |
| 3.3 | <i>Pelastushenkilöstön toimintakyky</i> | 8 |
| 4. | TYÖHÖN VAIKUTTAMISMAHDOLLISUUDET | 8 |
| 4.1 | <i>Kehityskeskustelut</i> | 9 |
| 5. | REKRYTOINNIT | 10 |
| 5.1 | <i>Ulkoisessa rekrytoinnissa vuoden 2020 aikana olleita virkoja/tehtäviä</i> | 11 |
| 5.2 | <i>Perehdyttäminen</i> | 12 |
| 6. | TYÖYHTEISÖVIESTINTÄ | 12 |
| 7. | VAAROJEN JA HAITTOJEN ARVIOINTI | 13 |
| 8. | KOULUTUS- JA RESURSSIKESKUS | 14 |
| 9. | OSAAMISEN JOHTAMINEN JA KEHITTÄMINEN | 15 |
| 9.1 | <i>Koulutustoiminta</i> | 15 |
| 9.2 | <i>Sisäinen koulutus</i> | 15 |
| 9.3 | <i>Sivutoimisten peruskoulutus</i> | 15 |
| 9.4 | <i>Ulkopuolisille yhteistyökumppaneille järjestetty turvallisuuskoulutus</i> | 16 |
| 9.5 | <i>Operatiivisen henkilöstön täydennyskoulutus</i> | 16 |
| 9.6 | <i>Hallinto- ja tukipalveluiden täydennyskoulutus</i> | 16 |
| 9.7 | <i>Koulutuskustannukset</i> | 17 |
| 9.8 | <i>Erityisosaamisen vaatimat tutkinnot ja kurssit</i> | 17 |
| 10. | HENKILÖSTÖHALLINNOLLISET TUNNUSLUVUT | 18 |
| 10.1 | <i>Henkilöstön määrä</i> | 18 |
| 10.2 | <i>Henkilöstön ikärakenne</i> | 19 |
| 10.3. | <i>Tasa-arvo</i> | 20 |
| 10.4 | <i>Säännöllinen työaika</i> | 21 |
| 10.5 | <i>Poissaolot</i> | 21 |
| 10.6 | <i>Tehty työaika</i> | 22 |

| | | |
|-------------|---|-----------|
| 10.7 | <i>Palkat ja muut henkilöstömenot</i> _____ | 23 |
| 11. | <i>SAIRAUS- JA TAPATURMAPOISSAOLOT, TYÖTERVEYSHUOLTO, LÄHTÖ- JA TULOVAIHTUVUUS</i> _____ | 25 |
| 11.1 | <i>Terveysperusteiset poissaolot</i> _____ | 25 |
| 11.2 | <i>Työterveyshuolto</i> _____ | 28 |
| 11.3 | <i>Lähtö- ja tulovaihtuvuus</i> _____ | 29 |
| 12. | <i>INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN</i> _____ | 31 |
| 12.1 | <i>Työterveyshuolto</i> _____ | 31 |
| 12.2 | <i>Työkykytoiminta</i> _____ | 32 |

1. JOHDANTO

Vuosi 2020 oli Pohjois-Savon pelastuslaitoksen seitsemästoista toimintavuosi. Henkilöstökertomuksen työryhmään kuuluivat palvelussuhdeasiantuntija, taloussuunnittelija sekä henkilöstö- ja hallintopäällikkö. Tilastotietoja on apuna ollut toimittamassa myös Kuopion kaupungin työnantajapalvelun HR-asiantuntija. Vuoden 2020 henkilöstökertomuksen aineisto on koottu henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä, intranetistä, pelastuslaitoksen koulutusseurannasta, tilinpäätöksestä sekä esimiehiltä ja heidän tilastoistaan. Kuopion kaupungin käyttämässä henkilötietojärjestelmässä tapahtuneiden muutosten ja niistä seuranneen henkilöstöraportoinnin uudistamistyön vuoksi osassa seurantatilastoissa voi olla pientä epätarkkuutta, tilastointitavasta riippuen.

2. YHTEISTOIMINTA JA PELASTUSLAITOKSEN TYÖSUOJELUTOIMIKUNTA

2.1 Yhteistoiminta

Edustuksellisessa yhteistoimintaelimessä käsitellään henkilöstöä laajasti tai yleisesti koskevia yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia asioita. Yt-laki on perusta työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan järjestämiselle kunnissa ja kuntayhtymissä. Yhteistoiminnan osapuolia ovat kunta työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö, jonka edustajina toimivat luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja. Kaupunkitason edustuksellinen yhteistoimintaelin on Kuopion kaupungin yhteistyötoimikunta.

Yhteistoimintamenettelyssä on ainakin käsiteltävä:

- asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvia irtisanomisia, lomauttamisia ja osai-
aikaistamisia.
- palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta.

Talouden tasapainottaminen

Kuopion kaupunginhallitus päätti 16.9.2019 pitämässään kokouksessaan käynnistää tuotannollisin ja taloudellisin perustein yhteistoimintaneuvottelut talouden tasapainottamiseen tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseksi vuosina 2020 ja 2021 Kuopion kaupungissa, taseyksiköissä ja liikelaitoksissa. Henkilöstömenoissa tavoitellaan pysyviä ja kertaluontoisia säästöjä vuosien 2020 ja 2021 aikana.

Vuoden 2020 aikana Pohjois-Savon pelastuslaitoksen säästöt talouden tasapainottamisen toimenpiteiksi olivat seuraavat: Koulutusmäärärahoja leikattiin 21.695 e, palkattomia virka- ja työvapaita sekä lomarahavaihtamista vapaaksi anottiin 32.806 e, täyttämättä jätetyihin virkoihin/tehtäviin liittyvät säästöt olivat 81.744 e, yhteensä 136.245 euroa.

Joroisten pelastusaseman liittyminen Pohjois-Savoon 1.1.2021 alkaen ja henkilöstön siirtymiseen liittyvät yhteistoimintaneuvottelut

Joroisten pelastusaseman henkilöstö siirtyi 1.1.2021 alkaen osaksi Kuopion kaupunkia, Pohjois-Savon pelastuslaitosta. Henkilöstön siirtyminen perustui pelastustoimialueiden jaosta annettuun valtioneuvoston asetukseen (25.6.2020), jonka mukaan Joroisten kunnan alue siirtyi osaksi Pohjois-Savon pelastustoimen aluetta 1.1.2021. Pohjois-Savon pelastuslaitoksen työntekijäksi tai viranhaltijaksi siirtyivät ne pelastuslaitoksen työntekijät ja viranhaltijat, joilla on voimassa oleva virka- tai työsuhde Joroisten paloasemalle 31.12.2020 ns. vanhoina työntekijöinä/viranhaltijoina.

Henkilöstön siirtymisestä Kuopion kaupungin palvelukseen käytiin yhteistoimintalain mukaiset neuvottelu henkilöstön ja heidän edustajiensa kanssa 14.10.2020 Joroisten pelastusasemalla. Henkilöstön siirtymisestä valmisteltiin syksyn 2020 aikana henkilöstön siirtosopimus, jonka yksityiskohdista keskusteltiin henkilöstön ja heidän edustajien kanssa ko. yhteistoimintaneuvotteluissa.

2.2 Pohjois-Savon pelastuslaitoksen työsuojelutoimikunta ja muut yhteistyöpalaverit

Pohjois-Savon pelastuslaitoksella toimii oma työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikunta toimii pelastuslaitoksella työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) tarkoittamana toimikuntana Kuopion kaupungin palvelualueilla, liikelaitoksissa ja taseyksiköissä.

Näiden lisäksi Kuopion kaupungin organisaatiossa kokoontuu säännöllisesti vapaamuotoisemmat pääluottamusmiespalaverit, joissa pelastuslaitokselta ovat mukana pääluottamusmies sekä henkilöstö- ja hallintopäällikkö. Pelastuslaitoksen yhteistoiminta-asioita käsitellään myös pelastuslaitoksen omissa yhteistyöpalavereissa, joissa läsnä ovat ammattijärjestöjen luottamusmiehet, pelastusjohtaja, henkilöstö- ja hallintopäällikkö sekä tarvittaessa muita asiantuntijoita. Vuoden 2020 aikana järjestettiin kuusi yhteistyöpalaveria (14.4, 11.5, 31.8, 6.10, 7.12, 15.12).

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen työsuojelutoimikunta

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen työsuojelutoimikunta kokoontui viisi kertaa (17.2, 27.4, 15.6, 28.9, 14.12) vuoden 2020 aikana.

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen työsuojelutoimikunnassa käsiteltiin vuonna 2020 muun muassa seuraavia asioita:

- Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö v. 2019
- Sairauspoissaolo- ja tapaturmapoissaolotilastot vuodelta 2019
- Työhyvinvointisuunnitelman toteutumisen raportointi vuodelta 2019
- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen työhyvinvointisuunnitelma 2020
- Puutteellinen ajokyky -työryhmän perustaminen
- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen tilinpäätös 2019
- Työnantajan korvaushakemus työterveyshuollon kustannuksiin
- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen henkilöstökertomus vuodelta 2019
- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen sairaus- ja tapaturmapoissaolotilastoja vuodelta 2019

- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen tilannekatsaus koronaviruksen vaikutuksesta ja tehdyistä toimenpiteistä pelastuslaitoksella
- Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä -tutkimushankkeen tulokset
- PERA-riskienkartoituksen tilanne
- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen työhyvinvointisuunnitelman 2020 tilannekatsaus
- Pohjois-Savon pelastusasemahankkeiden tilannekatsaus
- Tietoturvan kehittäminen ja tietoturvatentin tulosten näkyvyys pelastuslaitoksella
- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen ensihoidolle myönnetyn työhyvinvointirahan käyttäminen
- Joroisten liittyminen Pohjois-Savon pelastuslaitokseen
- Sisäinen liikkuvuus Pohjois-Savon pelastuslaitoksella
- Henkisen jaksamisen tukeminen ja henkinen työsuojelu Pohjois-Savon pelastuslaitoksella
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelmien päivittäminen
- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen työsuojelutoimikunnan kokoukset vuonna 2021

3. TYÖKYVYN TUEN TOIMINTAMALLI, KORVAAVAN TYÖN TOIMINTAMALLI JA PELASTUSHENKILÖSTÖN TOIMINTAKYKY

3.1 Työkyvyn tuen toimintamalli

Työkyvyn tuen toimintamallin tarkoituksena on auttaa esimiestä tukemaan työntekijän työssä jaksamista ja tunnistamaan työkykyongelmat mahdollisimman varhain. Pohjois-Savon pelastuslaitoksella käydään työkyvyn tuen toimintamallin mukaisia varhaisen puuttumisen mukaisia keskusteluita. Poissaolot otetaan puheeksi esimiehen ja työntekijän kesken heti, kun toimintaohjeen mukaiset hälytysrajat täyttyvät (poissaoloja hälytysrajan ylittävä määrä). Tarvittaessa tehdään yhteistyötä työterveyshuollon kanssa työntekijän työssä jaksamisen tukemiseksi.

3.2 Korvaavan työn toimintamalli

Korvaavan työn toimintamalli otettiin käyttöön Kuopion kaupungin organisaatioissa 1.3.2019. Sen tarkoituksena on edistää ja tukea kaupungin henkilöstön työkykyä sekä lisätä tuottavuutta ja työhyvinvointia. Jos työntekijä/viranhaltija on lievän ja lyhytaikaisen sairauden tai tapaturman vuoksi tilapäisesti kykenemätön tekemään vakituista työtään, mutta pystyy terveyttään ja toipumistaan vaarantamatta tekemään soveltaen omaa työtään tai jotakin muuta työtä, tarjoaa esimies Korvaavan työn toimintamallin mahdollistamia työtehtäviä. Pelastuslaitos on kartoittanut soveltuvia korvaavan työn tehtäviä maakunnan eri paloasemilla ja esimiehiä on ohjeistettu korvaavan työn toimintamallin periaatteista. Vuoden 2020 aikana pelastuslaitoksella oli 11 eri henkilöä yhteensä 15 eri ajanjaksolla korvaavan työn työtehtävissä.

3.3 Pelastushenkilöstön toimintakyky

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen pelastustoimen operatiivinen henkilöstö osallistuu pelastussukellusohjeen mukaisesti toimintakykytesteihin pelastussukelluksen tehtävätason määrittelyä varten. Pelastussukellus on työturvallisuuslain 11 §:ssä mainittua erityistä vaaraa aiheuttavaa työtä, jota saa tehdä vain siihen pätevä ja henkilökohtaisten edellytystensä puolesta tuöhön soveltuva henkilö. Toimintakykylausunnon (tehtävätason) määrittelee pelastuslaitoksen työterveyshuolto.

Vuoden 2020 aikana Pohjois-Savon pelastuslaitoksen pääpainopisteenä oli pelastussukellusohjeen jalkauttaminen ja toimintakykytasolausuntojen määrittely pelastustoimen sopimushenkilöstölle. (Vuoden 2019 painopisteenä oli pelastustoimen operatiivinen päätoiminen henkilöstö). Pelastuslaitoksen liikuntakoordinaattori ja työkykykoordinaattori kävivät pitämässä vuoden 2020 aikana Pohjois-Savon pelastuslaitoksen pelastusasemilla koulutustilaisuuksia/infotilaisuuksia koskien pelastussukellusohjetta. Koulutustilaisuuden jälkeen pelastusasemilla järjestettiin henkilöstön toimintakykytestipäiviä, jonka jälkeen myös sopimushenkilöstö hakeutui työterveyshuoltoon toimintakykylausunnon määrittelyä varten.

4. TYÖHÖN VAIKUTTAMISMAHDOLLISUUDET

Tärkein kanava vaikuttaa oman työnsä kehittämiseen on keskustelu työyhteisössä. Vapaamuotoisen keskustelun lisäksi työyksikköpalaverit, kehityskeskustelut, tiimit ja aloitetoiminta ovat tärkeitä työn

vaikuttamisen väyliä. Pohjois-Savon pelastuslaitoksella kokoontuvat säännöllisesti pelastustoimintatiimi, ensivastetiimi sekä vapaaehtoistiimi. Vuoden 2020 aikana pelastuslaitoksella ei tehty uusia kirjallisia aloitteita johtoryhmän käsiteltäväksi.

4.1 Kehityskeskustelut

Esimiehet käyvät kehityskeskusteluita alaistensa kanssa säännöllisesti. Henkilöstön osaamista ja hyvinvointia seurataan muun muassa kehityskeskusteluiden avulla. Kehityskeskustelu on lähiesimiehen ja työntekijän välillä käytävä keskustelu, jossa tarkastellaan työntekijän tietojen ja taitojen tasoa, halua kehittyä, työn asettamia vaatimuksia ja kehittymistoimenpiteitä. Pohjois-Savon pelastuslaitoksella kehityskeskusteluita pidetään sekä henkilökohtaisina kehityskeskusteluina että ryhmäkehityskeskusteluina.

Tavoitteena on, että kehityskeskustelut käydään vuosittain 100 %:sti eli jokainen työntekijä käy kehityskeskustelun esimiehensä kanssa vuosittain. Tähän tavoitteeseen ei kuitenkaan päästy vuoden 2020 aikana ja kehityskeskusteluiden kattavuus tippui edelliseen, vuoteen 2019, verrattuna.

Vuoden 2020 kehityskeskusteluiden kattavuudet:

Eteläisen toimialueen kehityskeskustelujen kattavuus on noin 75 %.

Pohjoisen toimialueen kehityskeskustelujen kattavuus on noin 70 %.

Keskisen toimialueen kehityskeskustelujen kattavuus on noin 75 % (sis. hallinnon).

Vuosittaisia kehityskeskusteluita puuttui jokaisesta henkilöstöryhmästä, niin työntekijätasolta esimiestyötä tekeviin henkilöstöryhmiin. Koronaan liittyvät rajoitukset osaltaan vaikuttivat kehityskeskusteluiden kattavuuteen, sillä Pohjois-Savon pelastuslaitoksella linjattiin keväällä 2020, että liikku mista pelastusasemilta toisille tulisi mahdollisuuksien mukaan vähentää, joten kasvokkain tapahtuvat palaverit vähenivät reilusti. Lisäksi esimieshenkilöstössä tapahtui useita muutoksia, jotka osaltaan vaikuttivat kehityskeskusteluiden kattavuuteen. Kehityskeskustelujen käymiseen tulee kiinnittää parempaa huomiota ja seurata kehityskeskustelujen määrää kaikilla maakunnan paloasemilla.

5. REKRYTOINNIT

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen rekrytoinnit perustuvat henkilöstösuunnitelmaan. Henkilöstösuunnitelma laaditaan ja se toimitetaan vuosittain kaupungin työnantajapalveluihin. Pelastuslaitos käyttää ulkoisissa rekrytoinneissa Kuntarekry-järjestelmää, jossa ilmoitetaan ulkoiseen hakuun tulevat avoimet virat ja toimet. Työpaikat julkaistaan myös muun muassa Kuopion kaupungin ulkoisilla verkkosivuilla, TE-palveluiden avoimet työpaikat -verkkosivuilla, pelastuslaitoksen ilmoitustaululla ja Kuopion kaupungin intranetissa.

Pohjois-Savon pelastuslaitos on ollut vuoden 2020 ajan Kuopion kaupungin täyttölupamenettelyn piirissä. Täyttölupaprosessin mukaisesti toimisto-, asiantuntija- tai päällikkötehtävään tai virkaan on haettava ensin täyttölupa ennen rekrytointiprosessin aloittamista. Vuoden 2020 aikana Pohjois-Savon pelastuslaitos haki ja sai täyttöluvat viidelle (5) viralle/tehtävälle.

Vuonna 2020 Pohjois-Savon pelastuslaitoksella oli sisäisessä ja ulkoisessa haussa yhteensä 76 rekrytointia, mikä oli 58% edellisvuotta enemmän. Luku sisältää sekä vakituiset että määräaikaiset rekrytoinnit. Hakemuksia virkoihin/tehtäviin saapui yhteensä 613, mikä on 69% edellisvuotta enemmän. Laskennallinen keskimääräinen hakemusten määrä hakua kohden kasvoi puoli prosenttiyksikköä edellisvuodesta.

Ulkoisia rekrytointeja toteutettiin vuoden 2020 aikana 34 kappaletta. Kasvua edellisvuodesta oli 48%. Joidenkin virkojen kohdalla sama virka oli haussa useamman kerran kalenterivuoden aikana. Haasteena on ollut kelpoisuusehdot täyttävien hakijoiden saaminen maakunnan pienemmille pelastusasemille. Ulkoisessa haussa olleiden vakituisten rekrytointien läpimenoaika hakuajan päättymisestä päätöspöytäkirjan valmistumiseen oli keskimäärin 27 kalenteripäivää.

Koronavirusepidemian ja siihen liittyneiden rajoitusten myötä pelastuslaitoksella otettiin vuoden 2020 aikana lähihaastattelujan rinnalle / vaihtoehtoiseksi haastattelutavaksi käyttöön etähaastattelut Teams-yhteydellä. Lähihaastatteluja pystyttiin järjestämään osin vuoden kuluessa; hakijaviestinnässä huomioitiin koronavirusepidemiaan liittyvät suositukset ja rajoitukset ja lähihaastattelukutsuissa ohjeistettiin hyvästä käsihygieniasta, turvavälien pitämisestä ja haastatteluun osallistumisesta vain terveenä. Etähaastattelumahdollisuus on tuonut joustavuutta rekrytointiin erityisesti hakijoiden näkökulmasta ja mahdollistanut rekrytointien sujuvuuden poikkeusaikana. Etäyhteydet ovat helpottaneet

haastattelujärjestelyjä myös silloin, kun haastattelutyöryhmä on koostunut pelastuslaitoksen eri toimipisteissä tavanomaisesti työskentelevistä jäsenistä. Tarvittaessa haastattelutyöryhmiin on kutsuttu edustaja Kuopion kaupungin työnantajapalvelusta.

5.1 Ulkoisessa rekrytoinnissa vuoden 2020 aikana olleita virkoja/tehtäviä

Ulkoisessa haussa vuoden 2020 aikana olleita virkoja/tehtäviä olivat:

Palomiehen virka, alkusijoituspaikkana Rautavaaran toimipiste
Palomiehen viransijaisuus, alkusijoituspaikkana Karttulan toimipiste
Paloesimiehen virka, alkusijoituspaikkana Iisalmen toimipiste
Palomiehen viransijaisuus, alkusijoituspaikkana Riistaveden toimipiste
Palomiehen virka, alkusijoituspaikkana Iisalmen toimipiste
Palotarkastajan virka, alkusijoituspaikkana Kuopion Neulamäen toimipiste
Palomiehen viransijaisuus, alkusijoituspaikkana Suonenjoen toimipiste
Ylipalomiehen virka, alkusijoituspaikkana Tervon toimipiste
Resurssikoordinaattorin virka
Palomiehen viransijaisuus, alkusijoituspaikkana Nilsiäns toimipiste
Lääkintäesimiehen kaksi (2) virkaa, alkusijoituspaikkana ensihoidon Kuopion toimipiste
Ylipalomiehen virka, alkusijoituspaikkana Vesannon toimipiste
Palomiehen kaksi (2) virkaa, alkusijoituspaikkana Kuopion Neulamäen toimipiste
Valmiuspäällikön virka
Elektroniikka-asentajan tehtävä
Palomestarin virka, alkusijoituspaikkana Juankosken toimipiste
Palomestarin virka, alkusijoituspaikkana Iisalmen toimipiste
Palomestarin viransijaisuus, alkusijoituspaikkana Suonenjoen toimipiste
Palomiehen viransijaisuus, alkusijoituspaikkana Kaavin toimipiste (hybridiyksikkö)
Palomiehen virka, alkusijoituspaikkana Kiuruveden toimipiste
Palomiehen kaksi (2) virkaa, alkusijoituspaikkana Kuopion Neulamäen toimipiste
Palomiehen virka, alkusijoituspaikkana Siilinjärven toimipiste
Paloesimiehen virka, alkusijoituspaikkana Kuopion Petosen toimipiste
Palomiehen virka, alkusijoituspaikkana Iisalmen toimipiste

Pohjois-Savon pelastuslaitoksella laitetaan pelastuslaitoksen sisäiseen hakuun kaikki yli kolme kuukautta kestävät sijaisuudet sisäisen liikkumisen vahvistamiseksi. Näitä ei ole mainittu yllä olevassa luettelossa. Sisäiseen hakuun ilmoitettiin vuoden 2020 aikana 42 virkaa tai tehtävää, joista yksi oli sisäisessä haussa Kuopion kaupungin tasolla. Sisäisissä hauissa kasvua edellisvuoteen verrattuna oli 68%.

5.2 Perehdyttäminen

Perehdyttämisen lähtökohtana on, että palvelussuhteeseen otetulle selvitetään hänen työtehtävänsä, painottaen työnsä tärkeyttä työyksikön toiminnan kannalta. Pohjois-Savon pelastuslaitoksella on käytössä kirjalliset perehdyttämislomakkeet, Kuopion kaupungin KUHA sekä omia yksikkö- ja tehtävätasoisia perehdytysmateriaaleja.

Pohjois-Savon pelastuslaitoksella suunniteltiin perehdytyspäivän järjestäminen uusille, vakituisessa palvelussuhteessa oleville henkilöille sekä uusille, kesällä 2020 palvelussuhteeseen tuleville vuosilomasijaisille. Perehdytyspäivä suunniteltiin pidettäväksi 30.4.2020, mutta tapahtuma peruttiin koronaviruksen leviämisen ehkäisemiseksi.

6. TYÖYHTEISÖVIESTINTÄ

Keskeisiä työyhteisöviestinnän välineitä ovat pelastuslaitoksen oma ja Kuopion kaupungin yhteinen intranet, KUHA. Vuoden 2020 aikana pelastuslaitoksella on kehitetty KUHA:ssa olevaa pelastuslaitoksen omaa alisivustoa. Pelastuslaitoksen omaan alisivustoon on kerätty tietoa pelastuslaitoksen organisaatiosta, toimintaohjeista ja säännöistä, johtoryhmän muistiot ja työsuojelutoimikunnan pöytäkirjat sekä muun muassa henkilöstötiedotteet. Lisäksi henkilöstön viestinnän tueksi käytössä ovat sähköposti, henkilöstön yhteinen P-verkkolevyasema, ilmoitustaulut sekä työyksikön palaverit työyhteisöviestinnän tukemiseksi. Vuoden 2020 aikana pidettiin runsaasti kokouksia ja palavereita hyödyntäen aktiivisesti videoneuvotteluyhteyksiä, erityisesti TEAMS-sovellusta.

Pohjois-Savon pelastuslaitoksella jalkautettiin vuoden 2020 aikana henkilöstölle lähetettävät henkilöstötiedotteet. Henkilöstötiedotteet on tarkoitettu sekä päätoimiselle että sopimushenkilöstölle, ja myös rekrytoitaville sijaisille. Henkilöstötiedotteita julkaistiin vuoden 2020 aikana yhteensä 26 tiedotetta. Tiedotteisiin kerättiin ajankohtaisia tiedotettavia asioita ja erityisesti koronaviruksen leviämisen ehkäisemiseksi liittyviä toimintaohjeita.

Henkilöstötiedotteiden lisäksi pelastuslaitoksen koulutus- ja resurssikeskus laati henkilöstölle suunnattuja tiedotteita muun muassa sisäisen liikkuvuuden kehittämistä sekä tiedotteita esimiehille henkilöstöhallinnon käytäntöihin ja ohjeistuksiin liittyen.

7. VAAROJEN JA HAITTOJEN ARVIOINTI

Vaarojen ja haittojen arviointia tehdään Pelastustoimen ja ensihoidon - riskiarvio (Pera-järjestelmä) järjestelmää käyttäen. Riskejä arvioidaan kiinteistöä, henkilöstöä ja toimintaa sekä ajoneuvoja koskevien kysymysten avulla. Vaara- ja haittatekijät tulee tunnistaa ja ensisijaisesti poistaa tai vaihtoehtoisesti muuttaa työmenetelmiä tai suojautumista siten, että mahdollisen vaara-/haittatekijän toteutumisen riski olisi mahdollisimman pieni. Vaarojen ja haittojen arviointia sekä paloasemiin tehtyjä kartoituksia suoritetaan paloasemittain kolmen vuoden välein yhdessä asemavastaavan ja aseman muun henkilökunnan kanssa. PERA-ilmoituksia on käsitelty muun muassa työsuojelutoimikunnan kokouksissa.

Vuoden 2020 aikana PERA ilmoituksissa heijastui koronaepidemia. Ohessa on esitetty vuoden 2020 aikana tehtyjen PERA ilmoitusten pääpainopisteitä:

1. Ensihoidon ja pelastuksen henkilöstön eriyttäminen omiin työksentely-, tauko- ja lepotiloihin koronavirusepidemian leviämisen hillitsemiseksi.
2. Huoli suojavaarusteiden riittävydestä koronavirusepidemian alkuvaiheessa. Jatkuva suojavaarusteiden pukeminen ensihoitotehtäville lähtiessä koettiin kuormittavana.
3. Toimintaohjeiden muuttuminen uusien rajoitusten ja toimintatapaohjeiden myötä koettiin kuormittavana. Työnantajalta ja muilta yhteistyö- ja sidosryhmiltä tulleiden ohjeiden tulva koettiin kuormittavana ja työnantajan tiukemmat rajoitukset/ohjeet koronaviruksen leviämisen ehkäiseksi koettiin osin heikentävän työhyvinvointia. (Rajoituksina mm. porrastamiset ruokailu- ja lepotilanteissa, samassa tilassa olevien henkilömäärän liittyvät rajoitukset, pelastustoimen – ensihoidon henkilöstön eriyttäminen pelastusasemien taukotiloissa, työvuorojen porrastamiset niin, etteivät työvuorot ole tekemisissä, tiedonkulun haaste aluksi ym.).

8. KOULUTUS- JA RESURSSIKESKUS

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen toiminnassa on mukana koulutus- ja resurssikeskus. Koulutus- ja resurssikeskuksen tehtävänä on suunnitella ja toteuttaa pelastustoiminnan ja ensihoidon riittävät henkilöresurssit yhteistoiminnassa muiden esimiesten kanssa sekä organisoida henkilöstön sisäinen koulutus koko maakunnan alueella.

Koulutus- ja resurssikeskuksen ”ydinhenkilöstön” muodostavat resurssikoordinaattori, ensihoitomes-tari ja koulutusmestari. Palvelussuhdeasiantuntija antaa koulutus- ja resurssikeskukselle työ- ja virkaehtosopimukseen liittyvää ohjausta ja tukea. Vuoden 2020 aikana koulutus- ja resurssikeskuksessa pääpainopisteinä olivat sisäisen liikkuvuuden kehittäminen lyhytaikaisiin sijaisuuksiin sekä yhtenäisen sisäisen koulutuksen käynnistäminen 24 h pelastusasemille. Sisäiseen liikkuvuuteen halukkaat henkilöt voivat ilmoittaa koulutus- ja resurssikeskukselle ”sisäisen liikkuvuuden pankkiin” sähköpostitse vapaamuotoisella hakemuksella. Pelastuslaitoksella alle kolmen kuukauden sijaisuuksia pyritään tarjoamaan, tilanne- ja tapauskohtaisesti tarkastellen, pelastuslaitoksen päätoimiselle henkilös-tölle sisäisen liikkuvuuden pankista sekä sijaisrekrytointipankissa oleville henkilöille.

Sisäisen liikkuvuuden tulee perustua tarpeeseen ja siinä toteutetaan tasapuolisuuden periaatetta mahdollisuuksien mukaan. Työntekijän aloitteesta tuleva ehdotus työkierrosta toteutetaan mahdollisuuksien mukaan. Vuoden 2020 aikana viisi (5) henkilöä siirtyi sisäisen liikkuvuuden pankista lyhytaikai-siin sijaisuuksiin päiväpelastusasemilta 24h asemille ja yksi (1) henkilö pidemmäksi määräajaksi 24h asemalta päiväpelastusasemalle. Lisäksi vuoden 2020 aikana oli keskinäisessä työkierrossa määrä-ajan kaksi henkilöä. Sisäinen liikkuvuudella on pyritty lisäämään työhyvinvointia ja osaamista pelastuslaitoksen sisällä ja palaute sisäisestä liikkuvuudesta on ollut positiivista.

Vuoden 2020 lopulla Pohjois-Savon pelastuslaitokselle perustettiin sisäisen koulutuksen työryhmä. Sisäisen koulutuksen toimiohjeen sekä yhtenäisen sisäisen koulutuksen vuosikellon laadintatyö käynnistyivät. Lisäksi vuoden 2020 aikana päivitettiin koulutus- ja resurssikeskuksen toimiohje.

9. OSAAMISEN JOHTAMINEN JA KEHITTÄMINEN

9.1 Koulutustoiminta

Pelastuslaitoksen henkilöstökoulutus jakaantuu sisäiseen, omana toimintana toteutettavaan koulutukseen ja ulkopuolelta ostettavaan ulkoiseen koulutukseen.

9.2 Sisäinen koulutus

Sisäisen koulutuksen vaatimukset tulevat osittain valtakunnallisista normeista, jotka edellyttävät pakollisia harjoituskertoja määrätyissä tehtävissä. Harjoitukset ovat tiedon, taidon, tekniikan hallintaan liittyvää, ammattitaidon ylläpitämiseen tähtäävää koulutusta. Harjoitusohjelmat laaditaan keskitetysti puoleksi vuodeksi tai vuodeksi kerrallaan. Keskitetyn suunnittelun etu on koulutusaineiston yhdenmukaisuus ja sillä tähdätään yhteistoimintatilanteissa saumattoman yhteistyön saavuttamiseen eri paolasemalta tulevien yksiköiden toiminnassa. Harjoitusten toteutumista seurataan STORE –sovelluksella, tilastoimalla henkilöstön harjoituskertojen lukumäärä pelastustoiminnassa ja ensihoidossa.

Pelastuslaitoksen operatiivisen henkilöstön sisäinen koulutus järjestettiin vuoden 2020 aikana osin pelastusasemilla ns. perinteisinä viikko-/työvuoroharjoituksina. Koronarajoitusten vuoksi yhteisiä koulutustapahtumia jouduttiin rajoittamaan osin, jolloin sisäistä koulutusta toteutettiin läsnäolokoulutuksen sijaan yhteisinä TEAMS-koulutuksina 1-4 kertaa kuukaudessa. TEAMS-koulutus on suunnattu päätoimiselle että sopimushenkilöstölle ja nyt TEAMS-koulutukset ovat vakiintuneet vähintään kerran kuukaudessa toteutettavaksi yhteiseksi koulutustapahtumaksi.

9.3 Sivutoimisten peruskoulutus

Sivutoimisten peruskoulutuksen tuottaja on Pohjois-Savon pelastusalanliitto. Kouluttajina toimi pelastuslaitoksen oma henkilökunta. Koulutukset toteutettiin virka-ajan ulkopuolella iltaisin ja viikonloppuisin.

Vuoden 2020 aikana pelastuslaitos osti 7 kurssia, joille osallistui yhteensä 72 sivutoimista ja sopimuspalokuntien henkilöä. Koulutuspäiviä muodostui yhteensä 675 kappaletta.

Sivutoimisten koulutustoimintaan käytettiin vuoden 2020 aikana rahaa 19.965,65euroa.

Yhden koulutuspäivän hinta oli keskimäärin 29,58 euroa.

9.4 Ulkopuolisille yhteistyökumppaneille järjestetty turvallisuuskoulutus

| | vuosi 2020 | vuosi 2019 | vuosi 2018 |
|--|------------|------------|------------|
| Alkusammutuskoulutus | 101 kpl | 147 kpl | 119 kpl |
| Turvakorttikoulutus (peruskurssi) | 10 kpl | 24 kpl | 12 kpl |
| Turvakorttikoulutus (jatkokurssi) | 20 kpl | 21 kpl | 22 kpl |
| Ensiapu | 11 kpl | 17 kpl | 46 kpl |
| Tulityökorttikoulutus | 4 kpl | 5 kpl | 4 kpl |
| Kotipalvelun turvakorttikoulutus | 19 kpl | 8 kpl | 9 kpl |
| Poistumisturvallisuuskoulutus | 9 kpl | 30 kpl | 30 kpl |
| Muut sekalaiset koulutukset (messut, koulujen valistustilaisuudet ym.) | 15 kpl | 38 kpl | 21 kpl |
| Teams koulutukset | 14 kpl | | |

Korona toi oman haasteensa ulkopuolisille yhteistyökumppaneille järjestettävään turvallisuuskoulutustapahtumien toteuttamiseen. Perinteisen läsnäolo-koulutuksen lisäksi koulutustavoiksi kehitettiin TEAMS:ssä tapahtuvat turvallisuuskoulutukset, jotka sopivat tietyntyyppisiin koulutuksiin. Osa koulutuksista jouduttiin siirtämään myöhempään ajankohtaan huomioiden koronarajoitukset. Lisäksi turvallisuuskoulutustapahtumien osallistujien määrää rajoitettiin alueellisten ja valtakunnallisten koontumisrajoitusten mukaisiksi.

9.5 Operatiivisen henkilöstön täydennyskoulutus

Pelastuslaitoksen ulkopuolelta ostettu vakinaisen henkilöstön koulutus oli pääosin ammatillista täydennyskoulutusta, jonka toteutti Pelastusopisto. Muita ulkopuolisen koulutuksen tuottajia olivat mm. Suomen palopäällystiliitto, Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri, Suomen pelastusalan keskusliitto ja ammattiliitot. Kansainvälistä koulutusta antoi Kriisinhallintakeskus EU:n Civil Protection – koulutusyhteistyön kautta.

9.6 Hallinto- ja tukipalveluiden täydennyskoulutus

Hallinto- ja tukipalveluiden henkilöstöllä ilmoitettiin ESS-henkilöstötietojärjestelmään vuoden 2020 aikana kokopäiväisiä koulutuksia 14 päivää ja osapäiväisiä koulutuksia 67 tuntia. Kokopäiväisten

koulutusten määrä laski edellisvuodesta 37% ja osapäiväisten koulutusten tuntimäärä 9%. Kokopäiväisten koulutusten vähenemiseen vaikutti todennäköisesti osaltaan koronavirusepidemia ja lähitaantumien järjestämiseen kohdistuneet rajoitukset. Sen sijaan etäyhteydellä järjestettävien koulutus-tilaisuuksien määrä on kasvanut ja Microsoft Teams -verkkokokoustoimintoa on hyödynnetty esimerkiksi Kuopion kaupungin tuottaman henkilöstökoulutuksen järjestämisessä vuoden 2020 kuluessa. Kuopion kaupungin tuottama henkilöstökoulutus on osallistujille maksutonta.

9.7 Koulutuskustannukset

Pelastustoimen ulkopuolisen koulutuspalvelun ostoon käytettiin vuoden 2020 aikana yhteensä 71.148,44 €. Kuluihin sisältyy myös ensihoitopalveluun päätoimisesti osallistuvien koulutuskulut.

Kustannukset jakautuivat seuraavasti:

Sivutoimisten ja sopimuspalokuntalaisten palokuntakoulutus 19.965,65 €

Vakinaisen henkilöstön ammatillinen täydennyskoulutus 47.646,79 €.

Ensihoidon koulutukset 3.536,00 €.

9.8 Erityisosaamisen vaatimat tutkinnot ja kurssit

Lainsäädäntö edellyttää pelastustoimen henkilöstöltä erityistutkintoja mm. alusten kuljettamiseen, vesisukellukseen, paineilmalaitte- ja alkusammutinhuoltoon. Ensihoidon pätevyysvaatimukset edellyttävät ensihoitajilta Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin hoito- ja perustason hoitolupien jatkuvaa voimassaoloa. Pätevyysvaatimukset edellyttävät, että jokaisella ensihoitoyksiköllä on oltava vähintään yksi lähihoitajan tutkinnon suorittanut henkilö ja hoitotason yksiköllä lisäksi yksi hoitotason pätevyyden omaava ensihoitaja. Erityiskoulutuksen saanut henkilöstö on sijoitettu tarvekartoituksen mukaisesti Varkauden, Suonenjoen sekä Kuopiossa Neulamäen ja Petosen paloasemille.

10. HENKILÖSTÖHALLINNOLLISET TUNNUSLUVUT

10.1 Henkilöstön määrä

Vuonna 2020 pelastuslaitoksen palveluksessa oli keskimäärin 292,5 henkilöä vakinaisessa tai väliaikaisessa virka-/työsuhteessa. Vuonna 2019 vastaava luku oli 293,2 ja vuonna 2018 henkilöstöä oli 291. 292,5 luvusta 81,8 on väliaikaisia henkilöitä (sijaisia, määräaikaisessa palvelussuhteessa olevia) ja 210,7 vakinaisia henkilöitä.

Vuoden 2020 lopussa (31.12.2020) Pohjois-Savon pelastuslaitoksella oli päätoimisessa palvelussuhteessa 304 henkilöä. Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 40 henkilöä ja vakituksessa palvelussuhteessa 264 henkilöä. Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä laski 23% edellisvuodesta ja vakituisten palvelussuhteiden määrä nousi 2%.

| POHJOIS-SAVON PELASTUSLAITOS | | | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|-----------------------------------|--------------------------|
| PÄÄTOIMISEN HENKILÖSTÖN | | | | | |
| MÄÄRÄ VUODEN LOPUSSA V. 2018 - 2020 | | | | | |
| | 2018 | 2019 | 2020 | Muutos 2018 → 2020 | Osuus v. 2020 |
| Vakinaiset | 256 | 258 | 264 | +3,1% | 86,8% |
| Määräaikaiset | 47 | 52 | 40 | -14,9% | 13,2% |
| Yhteensä | 303 | 310 | 304 | | |
| - joista | | | | | |
| sisäisessä liikkuvuudessa/ työkierrossa | 41 | 22 | 29 | -29,3% | 9,5% |
| osa-aikaeläkkeellä | 1 | 0 | 3 | +200% | 0,99% |
| muuta osa-aikaisia | 3 | 5 | 1 | -66,7% | 0,33% |
| palkattomasti poissa | 18 | 37 | 52 | +188,9% | 17,1% |

Palkattomiin poissaoloihin sisältyvät toisen tehtävän hoito oman työnantajan palveluksessa, erilaiset perhevapaat, opintovapaa, kuntoutukset, määräaikainen kuntoutustuki ja muut palkattomat virka-/työvapaat.

Sivutoimista henkilöstöä oli 2020 vuonna 450 henkilöä, vuonna 2019 473 henkilöä ja vuonna 2018 470 henkilöä. Sivutoimisen henkilöstön määrä on siis laskenut edellisvuosiin verrattuna.

Oheessa on esitetty Pohjois-Savon pelastuslaitoksen alueen asukkaiden määrä suhteessa pelastuslaitoksen päätoimisen henkilöstön (vakinaiset + määräaikaiset) määrään vuoden lopussa:

| | <u>2017</u> | <u>2018</u> | <u>2019</u> | <u>2020</u> |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Asukkaita | 246 653 | 245 602 | 244 236 | 243 617* |
| Päätoiminen henkilöstö vuoden lopussa | 312 | 303 | 310 | 304 |
| Asukasta/työntekijä | 791 | 811 | 788 | 801 |
| Työntekijöitä/1000 asukasta kohti | 1,26 | 1,23 | 1,27 | 1,25 |

*) ennakkotieto, Tilastokeskus

10.2 Henkilöstön ikärakenne

Vuoden 2020 lopussa päätoimisen henkilöstön keski-ikä oli 42,5 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on hieman noussut kuluneina vuosina – vuoden 2019 ja vuoden 2018 lopussa henkilöstön keski-ikä oli 42,4 vuotta ja vuoden 2017 lopussa 41,8 vuotta. Vakinaisen päätoimisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2020 lopussa 44,39 vuotta ja määräaikaisen päätoimisen henkilöstön keski-ikä 29,78 vuotta. Syyskuun 2018 lopun tietoihin verrattuna vakinaisen päätoimisen henkilöstön keski-ikä laski 0,41 vuotta ja määräaikaisen päätoimisen henkilöstön keski-ikä laski 4,02 vuotta.

Suurimmat ikäryhmät olivat:

| Vuosi | Määräaikaiset | Vakinaiset | Koko päätoiminen henkilöstö |
|---------------|-------------------------------------|----------------|--------------------------------|
| 2020 (31.12.) | 25-29-vuotiaat | 35-39-vuotiaat | 35-39-vuotiaat |
| 2019* | 30-39-vuotiaat | 30-39-vuotiaat | 30-39-vuotiaat |
| 2018* | 25-29-vuotiaat | 35-39-vuotiaat | 35-39-vuotiaat |
| 2017* | 30-34-vuotiaat | 55-59-vuotiaat | 30-34-vuotiaat |
| 2016* | 30-34-vuotiaat | 35-39-vuotiaat | 30-34-vuotiaat |
| 2015* | 25-29-vuotiaat ja 30-34-vuotiaat | 55-59-vuotiaat | 30-34-vuotiaat |

*) Vuosien 2015–2019 tilastot ovat syyskuun tietoja henkilöstötietojärjestelmäpäivityksestä johtuen.

10.3.Tasa-arvo

Pohjois-Savon pelastuslaitos noudattaa Kuopion kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Vuoden 2020 lopussa pelastuslaitoksen päätoimisesta henkilöstöstä 275 oli miehiä ja 29 naisia. Naisten osuus päätoimisesta henkilöstöstä oli 9,54% ja miesten osuus 90,46%. Naisten osuus päätoimisesta henkilöstöstä kasvoi syyskuun 2019 tilanteesta 2,37 prosenttiyksikköä.

Vakinaisissa päätoimisissa palvelussuhteissa olleiden naisten osuus vuoden 2020 lopussa oli 8,33% kaikista vakinaisista päätoimisista palvelussuhteista. Naisten osuus vakinaisesta päätoimisesta henkilöstöstä kasvoi syyskuun 2019 tilanteesta 4 prosenttiyksikköä. Määräaikaisissa palvelussuhteissa olleiden naisten osuus oli vuoden 2020 lopussa 17,5% kaikista määräaikaisista palvelussuhteista. Naisten osuus määräaikaisesta päätoimisesta henkilöstöstä laski syyskuun 2019 tilanteesta 9,17 prosenttiyksikköä.

Määräaikaiset palvelussuhteet sisältävät määräaikaiset, sijaiset ja sisäisessä liikkuvuudessa tai työkierrossa olevat vakinaiset henkilöt. Seurannassa vuosien 2017-2019 luvut ovat syyskuun tietoja henkilöstötietojärjestelmän päivityksestä johtuen. Aiempien vuosien luvut verrattuna vuoden lopun 2020 tietoihin eivät ole suoraan vertailukelpoisia, sillä syyskuussa palvelussuhdetietoihin vaikuttavat kesälomakauden työjärjestelyt ja vuoden lopun palvelussuhdetietoihin puolestaan talvilomat ja uuden vuoden ajan resurssitarve.

| Palvelus- suhteen luonne (päätoi- miset) | 09/2017* | | 09/2018* | | 09/2019* | | 31.12.2020 | |
|--|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|------------|------------|
| | Naisia | Miehiä | Naisia | Miehiä | Naisia | Miehiä | Naisia | Miehiä |
| Vakinai- nen | 13 | 209 | 11 | 219 | 11 | 243 | 22 | 242 |
| Määräai- kainen | 9 | 53 | 14 | 48 | 8 | 22 | 7 | 33 |
| Yh- teensä | 22 | 262 | 25 | 267 | 19 | 265 | 29 | 275 |

*) Vuosien 2017–2019 tilastot ovat syyskuun tietoja henkilöstötietojärjestelmäpäivityksestä johtuen.

10.4 Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on se virka- ja työehtosopimuksen mukainen säännöllinen työaika ilman lisä- ja ylitöitä, josta on vähennetty palkattomat työnteon keskeytykset. Säännöllinen työaika lasketaan henkilön palvelussuhteen kestosta laskenta-ajalta, työn osa-aikaisuus huomioiden. Säännöllinen työaika lasketaan kalenteripäivinä, ja muutetaan henkilötyövuosiksi jakamalla se 365:llä (karkausvuosina 366:lla). Henkilötyövuosi (htv) on täyden vuoden säännöllinen työaika.

Pohjois-Savon pelastuslaitoksella säännöllinen työaika vuonna 2020 oli 292,5 henkilötyövuotta. Muutos edellisvuoteen oli -0,7 henkilötyövuotta (-0,24%).

| Pohjois-Savon pelastuslaitos | Henkilötyövuosia | | | Muutos (htv) | |
|---------------------------------------|------------------|-------|-------|--------------|-----------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2018/2019 | 2019/2020 |
| Säännöllinen työaika | 293,4 | 293,2 | 292,5 | -0,2 | -0,7 |
| Henkilötyövuosien muutos %:ina | | | | -0,07% | -0,24% |

10.5 Poissaolot

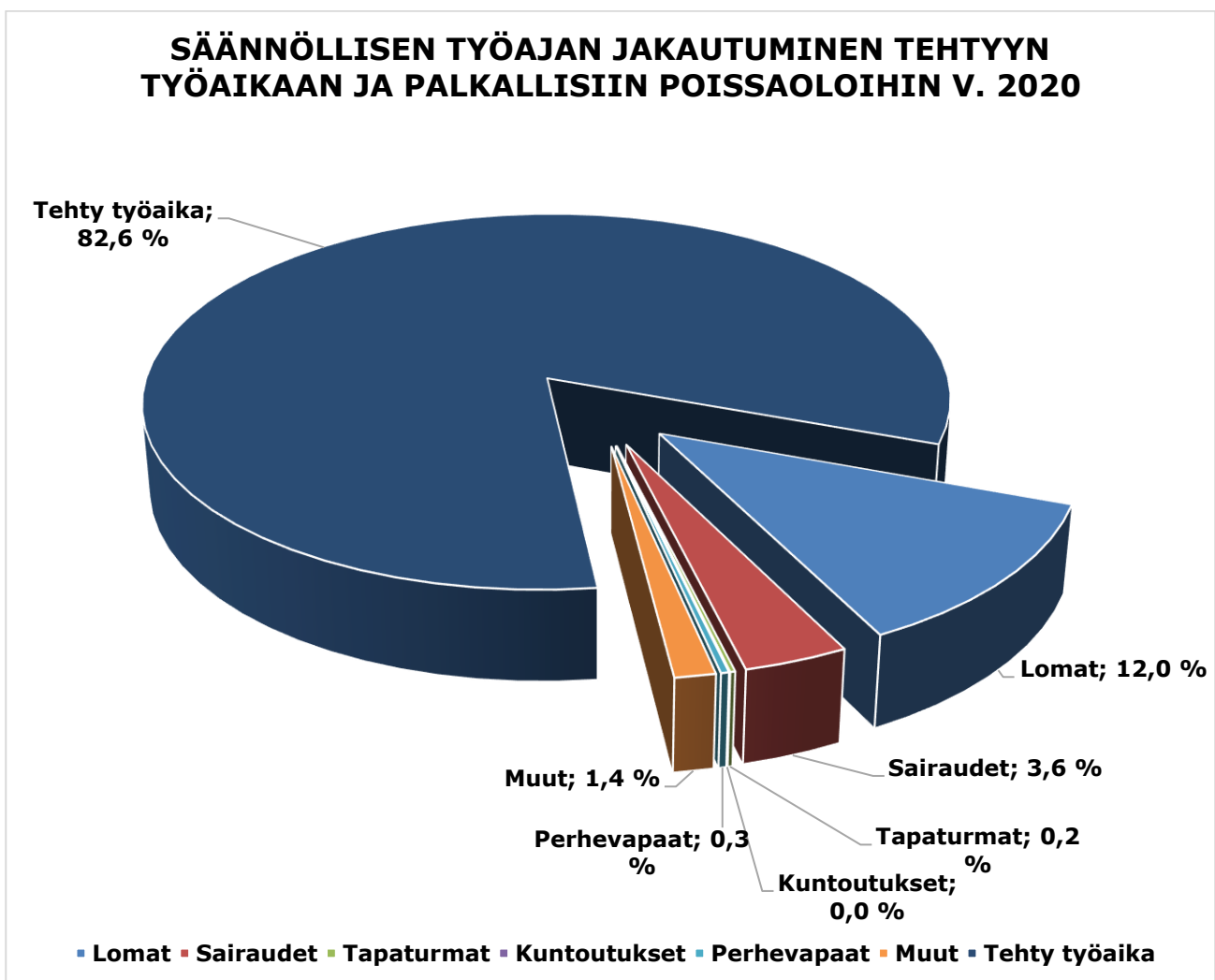
Poissaolot lasketaan säännöllisen työajan tavoin poissaolon ajalta kyseessä olevana laskentakautena.

Palkallisten poissaolojen määrä vuonna 2020 oli 51,0 henkilötyövuotta, mikä tekee 17,4% säännöllisestä työajasta. Palkallisten poissaolojen määrä laski vuodesta 2019 1,6 henkilötyövuotta (0,5 prosenttiyksikköä).

Palkattomien poissaolojen määrä vuonna 2020 oli 48,6 henkilötyövuotta, mikä tekee 16,6% säännöllisestä työajasta. Palkattomien poissaolojen määrä kasvoi vuodesta 2019 20,2 henkilötyövuotta (6,9 prosenttiyksikköä). Kasvua selittää sisäisen liikkuvuuden kasvaminen pelastuslaitoksella; toisen tehtävän hoito kaupungilla -perusteisia palkattomia poissaoloja oli vuoden 2020 aikana yhteensä 33,4 henkilötyövuotta, mikä tekee 68,7% kaikista palkattomista poissaoloista. Palkattomia perhevapaita käytettiin vuoden 2020 aikana yhteensä 2,1 henkilötyövuoden verran, mikä on 0,4 henkilötyövuotta vähemmän kuin vuoden 2019 aikana.

10.6 Tehty työaika

Tehty työaika saadaan, kun säännöllisestä työajasta vähennetään palkalliset poissaolot.



Tehty työaika vuonna 2020 oli 241,5 henkilötyövuotta, mikä tekee 82,6% säännöllisestä työajasta. Tehty työaika laski 1,8 henkilötyövuotta vuodesta 2019. Prosentuaalisesti tehty työaika säännöllisestä työajasta on pysynyt melko samana, vaihdellen 82,5-83,5% välillä vuosien 2017–2020 aikana.

Tehdyn työajan mukaisesti:

| Ajalta | Säänn. työaika htv | Sairaudet htv | Tapaturmat htv | Kuntoutukset htv | Lomat htv | Perhevapaat htv | Muut htv | Tehty työaika htv | Tehty työ % |
|--------------------------------|--------------------|---------------|----------------|------------------|-----------|-----------------|----------|-------------------|-------------|
| Vuosi 2017 Kuu- kaudet 1-12 | 288,1 | 11,6 | 1 | 0,0 | 34,6 | 0,,3 | 0,2 | 240,4 | 83,5 |
| Vuosi 2018 Kuu- kaudet 1-12 | 293,4 | 12,6 | 1,6 | 0,1 | 36 | 0,8 | 0,3 | 242,1 | 82,5 |
| Vuosi 2019 Kuu- kaudet 1-12 | 293,2 | 12,3 | 1 | 0,0 | 36 | 0,4 | 0,2 | 243,3 | 83,0 |
| Vuosi 2020 Kuu- kaudet 1-12 | 292,5 | 10,5 | 0,5 | 0,0 | 35,1 | 0,8 | 4,1* | 241,5 | 82,6 |

**) Sisältää työaikapuskurit (ajantasausvapaat, saldovapaat ja ylityövapaat). Työaikapuskurit-poissaloryhmä otettiin käyttöön Kuopion kaupungin Vega-henkilöstöseurannan uudistuksen yhteydessä 12/2019.*

10.7 Palkat ja muut henkilöstömenot

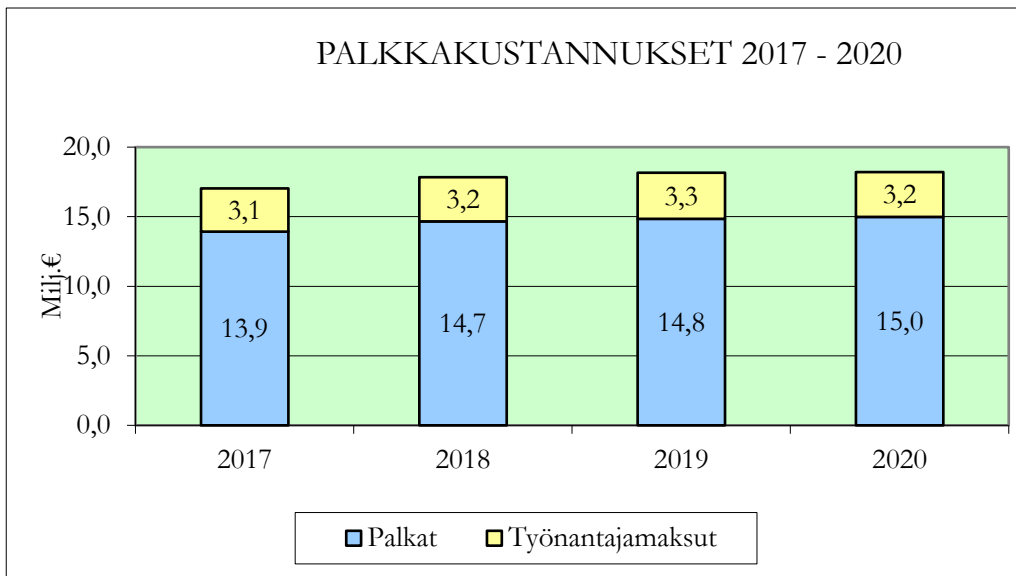
Tarkasteluaikajaksolla 2017 – 2020 henkilöstön palkkakustannukset ilman työnantajakustannuksia kasvoivat 1.059.352,33 € (7,7 %).

Työnantajakustannukset mukaan lukien kasvu oli 1.178.073,70 euroa (6,9 %).

Palkkakulut kasvoivat 144.811,74 € eli 1,0 % edellisvuoteen nähden.

Työnantajakustannukset pienuivat -104.064,40 € eli -3,1 %. Pienenemiseen vaikutti tapaturmavakuutusmaksun palautus vuodelta 2019, palautus oli 76.968,79 €.

Eläkemenoperusteisia maksuja maksettiin 106.707,17 €.



Tilasto sisältää kaikki maksetut palkat ja sivukulut.

Pelastuslaitoksen kokoaikaisen henkilöstön verollinen keskiansio joulukuussa 2020 oli tehtäväkohtaisen palkan osalta 2414 euroa, varsinaisen palkan osalta 2628 euroa ja keskiansion osalta 2739 euroa. Tehtäväkohtainen palkka oli joulukuussa 2020 keskimäärin hieman korkeampi naisilla (2471 euroa) kuin miehillä (2354 euroa) ja varsinainen palkka hieman korkeampi naisilla (2620 euroa) kuin miehillä (2570 euroa). Keskiansio oli lähes samansuuruinen (naisilla 2695 euroa ja miehillä 2690 euroa)

Välilliset palkkakulut eli ei tehdyn työajan palkat olivat 1 970 000 €. Summa oli 221 336 € suurempi kuin vuonna 2018. Luku sisältää sairauden, työtapaturman, vapaa-ajan tapaturman, vuosilomien ym. palkallisten poissaolojen ajalta maksetut palkat.

Muut välilliset kustannukset

Pelastuslaitos käytti vuonna 2020 henkilöstön suojavaatetukseen 175.909,35 € (v. 2019: 140.399,44 €).

Henkilöstön työkyvyn ylläpitoon ja virkistystoimintaan käytettiin yhteensä 18.430,12 €.

Työterveyshuollon nettokulut olivat 155.338,93 € (v. 2019: 168.199,18 €), laskua 7,7 %.

Tämän lisäksi pelastuslaitos käytti omaa henkilöstöä työkyvyn testaustehtävissä, jotka aiemmin on tilattu työterveyspalvelujen tuottajilta.

Henkilöstön koulutuskulut olivat nettona 357.115,46 (sisältää viikkoharjoituskulut sivutoimisen henkilöstön osalta). Merkittävä osa kuluista kohdentuu henkilöstön ammatilliseen täydennyskoulutukseen. Öljyntorjuntakoulutukseen käytettiin 14.579,17 €, kustannuksia avustaa öljynsuojarahasto 95 %:sti.

11. SAIRAUS- JA TAPATURMAPOISSAOLOT, TYÖTERVEYSHUOLTO, LÄHTÖ- JA TULOVAIHTUVUUS

11.1 Terveysperusteiset poissaolot

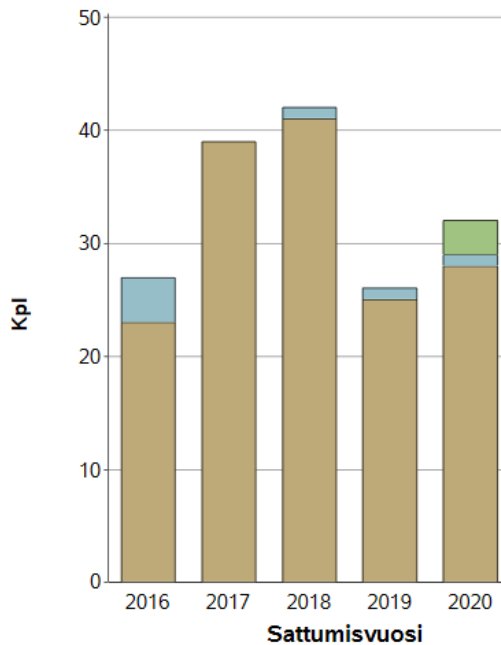
Vuonna 2020 sairauspoissaolojen määrä oli 13,6 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden (kal.pv/htv), tavoitteen ollessa 14,0 kal.pv/htv. Tavoite siis saavutettiin ja sairauspoissaolojen määrä laski vuodesta 2019 tuntuvasti, kun sairauspoissaolot vähenivät edellisvuodesta 2,8 kal.pv/htv. Sairauspoissaoloprosentti laski edeltävästä vuodesta yhden prosenttiyksikön palaten lähemmäs aiempien vuosien tasoa (sairauspoissaoloprosentti oli vuonna 2020 4,6%, vuonna 2019 5,6%, vuonna 2018 4,4% ja vuonna 2017 4,2%). Sairauspoissaoloprosentilla tarkoitetaan sairauksien osuutta säännöllisestä työajasta ja ne kattavat sekä palkalliset että palkattomat sairauspoissaolot. Sairauspoissaololuvut eivät sisällä tapaturmia.

Vuonna 2020 henkilöstön sairauspoissaolojen hinta oli 331 818 euroa ja tapaturmista johtuvien poissaolojen hinta 13 732 euroa. Vuonna 2019 sairauspoissaolojen hinta oli 336 984 euroa ja tapaturmapoissaolojen hinta 38 531 euroa. Vähennystä sairauspoissaolojen hinnassa oli edellisvuoteen verrattuna 1,53 % ja tapaturmapoissaolojen hinnassa 64,36 %. Tiedot eivät sisällä työnantajamaksujen vaikutusta tai muita kustannuksia (mm. sijaiskustannukset).

Vuonna 2020 tapahtui 28 työpaikkatapaturmaa ja 1 työmatkatapaturma. Työpaikkatapaturmien määrä kasvoi hieman, 12% edellisvuodesta. Työpaikkatapaturmien määrä on kuitenkin pysynyt paremmalla tasolla kuin vuosina 2017-2018 (työpaikkatapaturmia kirjattiin vuonna 2019 25 kappaletta, vuonna 2018 41 kappaletta ja vuonna 2017 39 kappaletta).

Työmatkatapaturmien määrä on pysynyt vähäisenä ja samantasoisena viime vuosien ajan. Ammattitauteja kirjattiin vuonna 2020 kolme (3) kappaletta.

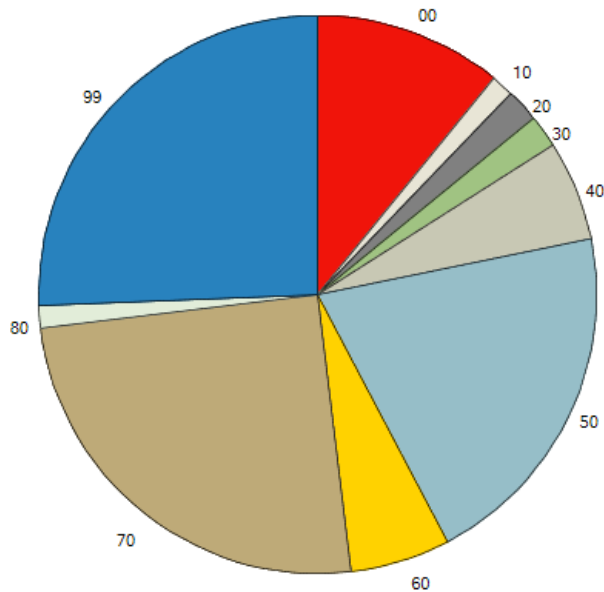
Työtapaturmien ja ammattitautien lukumäärä vuosina 2016-2020:



| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------|------|------|------|------|------|
| Ammattitauti | - | - | - | - | 3 |
| Työmatkalla | 4 | - | 1 | 1 | 1 |
| Työpaikalla | 23 | 39 | 41 | 25 | 28 |

Lähde: If 1.3.2021

Työpaikkatapaturmat poikkeaman mukaan vuosina 2016-2020:



| Poikkeama | Lukumäärä | %-osuus |
|---|-----------|---------|
| 10 Sähköhäiriö, räjähdys, tulipalo | 2 | 1 |
| 20 Aineen valuminen, purkautuminen, vuotaminen, höyrystyminen, pö | 3 | 2 |
| 30 Aiheuttajan rikkoutuminen, putoaminen, liukuminen, törmäminen | 3 | 2 |
| 40 Laitteen (odottamaton käynnistyminen, häiriönpoisto), työkalun | 9 | 6 |
| 50 Henkilön putoaminen, hyppääminen, kaatuminen, liukastuminen | 32 | 21 |
| 60 Terävään esineeseen astuminen, takertuminen, itsensä kolhimine | 9 | 6 |
| 70 Henkilön äkillinen fyysinen kuormittuminen (nostaessa, työntäe | 39 | 25 |
| 80 Väkivalta (ihmisen tai eläimen aiheuttama), järkyttävä tilanne | 2 | 1 |
| 99 Muut luetteloimattomat poikkeamat | 40 | 26 |
| 00 Ei tietoa | 17 | 11 |

Lähde: If 1.3.2021

Vuonna 2020 tapaturmien vuoksi henkilöstölle kertyi 165 kalenteripäivää poissaoloja, mikä on 0,56 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Tapaturmiin liittyvien poissaolopäivien määrä laski edelleen huomattavasti: tapaturmaperusteiset poissaolopäivät vähenivät vuodesta 2019 52 prosenttia ja vuoden 2018 tapaturmaperusteisista poissaolopäivistä jopa 71 prosenttia. Vuonna 2019 tapaturmien vuoksi henkilöstölle kertyi 345 kalenteripäivää poissaoloja (v. 2018 yhteensä 576 kalenteripäivää poissaoloja). Vuonna 2019 alkanut hyvä kehityssuunta siis jatkui ja tapaturmiin liittyviä poissaoloja saatiin vuonna 2020 vähennettyä vielä 180 kalenteripäivää edellisvuodesta.

| Pohjois-Savon pelastuslaitos | Kalenteripäiviä | | | | | Muutos (kalenteripäiviä) | | | |
|---|-----------------|--------|--------|------|--------|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2016/2017 | 2017/2018 | 2018/2019 | 2019/2020 |
| Sairauspoissaolot | 4134,5 | 4444,5 | 4664,5 | 4470 | 3993,4 | +310 | +220 | -194,5 | -476,6 |
| Tapaturmapoissaolot | 394 | 358 | 576 | 345 | 165 | -36 | +218 | -231 | -180 |
| Kuntoutukset | 50 | 6 | 24 | 16 | 15 | -44 | +18 | -8 | -1 |
| Sairauspoissaolojen kalenteripäivien vuosittaiset muutokset %:ina | | | | | | +7,50 | +4,95 | -4,17 | -10,67 |
| Tapaturmapoissaolojen kalenteripäivien vuosittaiset muutokset %:ina | | | | | | -9,14 | +60,89 | -58,33 | -52,17 |

11.2 Työterveyshuolto

Pohjois-Savon pelastuslaitokselle työterveyshuollon palveluja tuottivat Järviseudun Työterveyshuolto, Pihlajalinna ja Lapinlahden terveystakeskus/työterveyshuolto. Työterveyshuoltotoiminnan pohjana on työterveyshuollon toimintasuunnitelma.

Työterveyshuollossa toimii moniammatillinen tiimi, johon kuuluvat työterveyslääkäri, työterveyshoitaja, työfysioterapeutti ja työpsykologi. Terveystarkastuksissa ja määräaikaistarkastuksissa noudatetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kirjattuja toimintalinjauksia. Terveystarkastuksen tavoitteena on työntekijän terveyden ja toimintakyvyn selvittely, ylläpitäminen ja edistäminen sekä työhön liittyvien sairauksien ja oireiden ehkäisy ja työstä johtuvien terveysvaarojen ehkäiseminen yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden kanssa.

Työterveyshuollon toimintaan kuuluu ennaltaehkäisevän terveydenhoidon lisäksi koko henkilöstöä koskeva työterveyspainotteinen yleislääkäritasoinen sairaanhoito ja muu terveydenhuolto, joka sisältää työterveyslääkärin tekemät tutkimukset ja hoitotoimenpiteet sekä yleislääkäritasoiset laboratorio- ja röntgentutkimukset. Erikoislääkärikonsultaatioita sairauden toteamiseksi ja hoidon tarpeen arvioimiseksi on tehty työterveyslääkärin läheteellä hoitovastuun säilyessä työterveyshuollossa. Fysio-

rapian hoidolliset palvelut on pyritty ohjaamaan ensisijaisesti työperäisistä vaivoista kärsiville työntekijöille tai leikkauksien jälkitilanteisiin. Toiminta on pääsääntöisesti ohjaus- ja neuvontapainotteista.

Työpaikkaselvityskäynnit

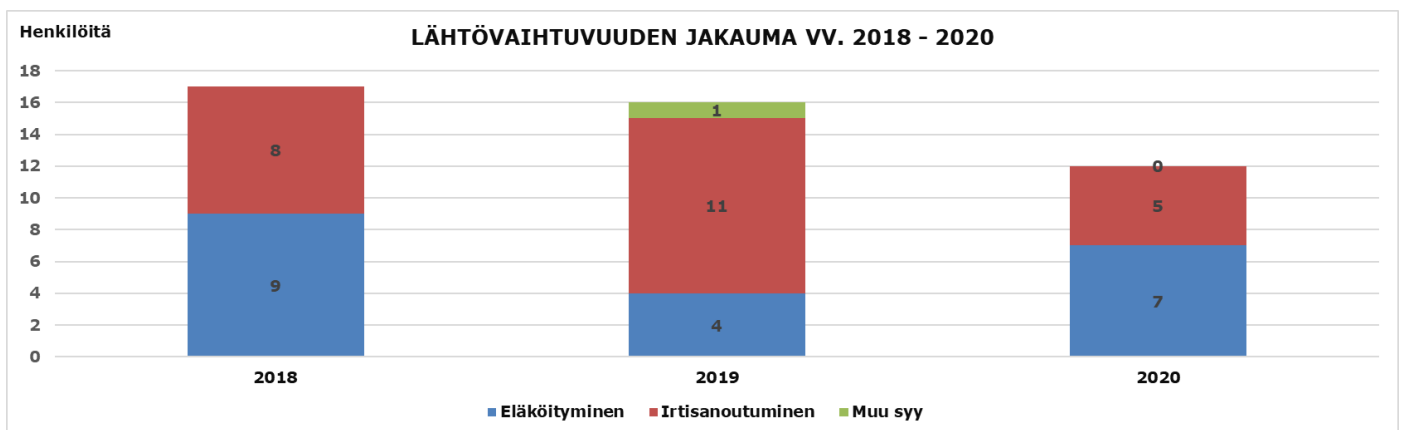
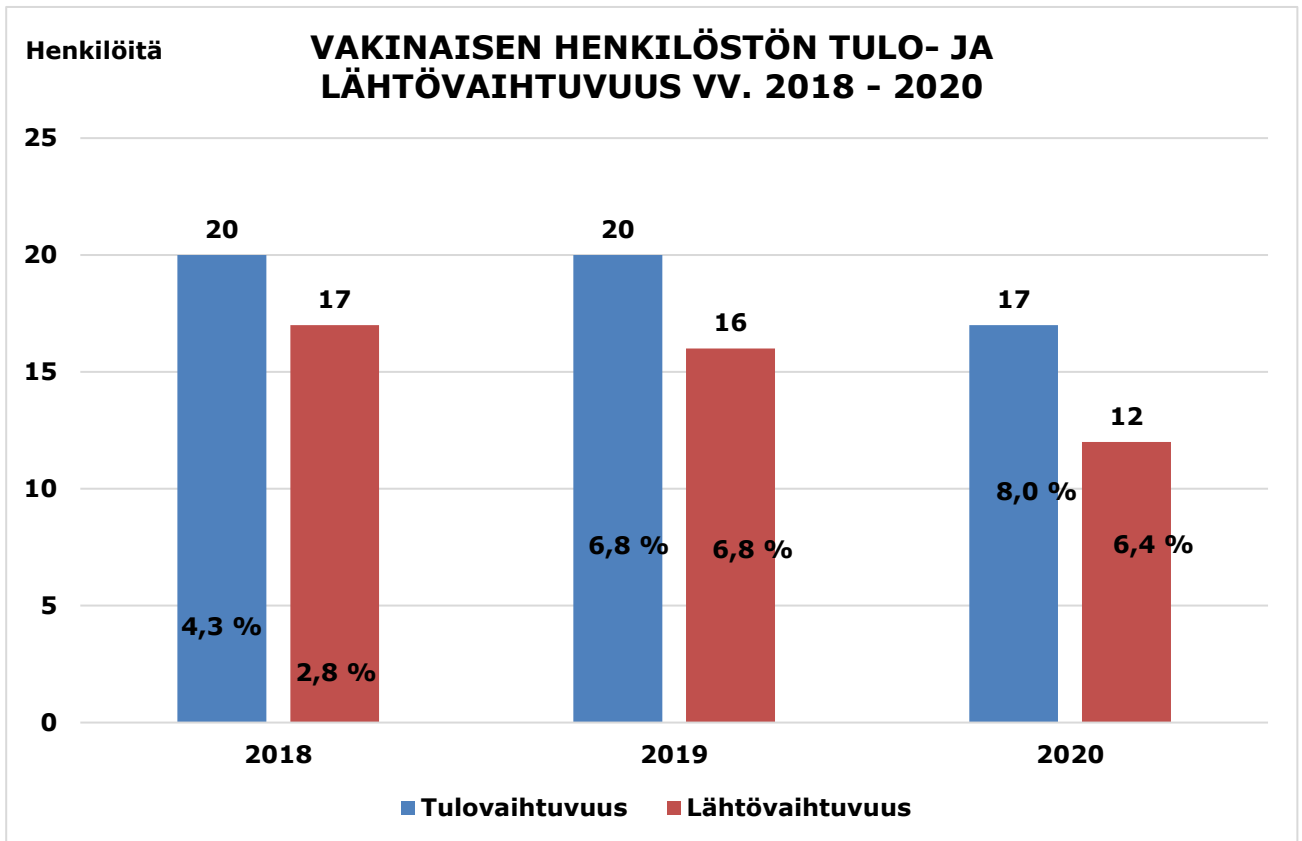
Työpaikkaselvitys on työterveyshuollon pohja, jolle työterveyshuollon toiminta rakentuu. Työpaikkaselvityksiä on tehty 3-5 vuoden välein tai kun olosuhteet ovat muuttuneet tai vaatineet selvitystä. Työpaikkaselvitykseen kuuluu työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi työpaikkakäynnein ja muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen. Vuoden 2020 aikana tehtiin työpaikkaselvityskäynti Kaavin pelastusasemalle; Osa vuodelle 2020 suunnitelluista työpaikkaselvityskäynneistä siirrettiin myöhempään ajankohtaan koronan leviämisen ehkäisemiseen liittyvien rajoitusten vuoksi.

11.3 Lähtö- ja tulovaihtuvuus

Lähtövaihtuvuuteen lasketaan toistaiseksi voimassa olevista palvelussuhteista tarkasteluvuonna pois lähteneiden henkilöiden lukumäärä. Lähtövaihtuvuusprosentti on näiden henkilöiden lukumäärän suhde vakinaisen henkilöstön määrään tarkasteluvuotta edeltäneen vuoden lopussa.

Tulovaihtuvuuteen lasketaan toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin tarkasteluvuonna tulneiden henkilöiden lukumäärä. Tulovaihtuvuusprosentti on näiden henkilöiden lukumäärän suhde vakinaisen henkilöstön määrään tarkasteluvuotta edeltäneen vuoden lopussa.

Vakinaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuuden kehitys vuosina 2018–2020 oli seuraava:



Vuonna 2020 vakinaista päätoimista henkilöstöä irtisanoutui 5 henkilöä ja vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 7 henkilöä.

Pelastuslaitoksen päätoimista henkilöstöä jää vanhuuseläkkeelle käytössä olevan tiedon mukaan vuosien 2021-2024 aikana yhteensä seuraavasti:

Vanhuuseläkkeelle jäävä henkilöstömäärä vuosina 2020 – 2024

| | 2020 | 2021 (arvio) | 2022 (arvio) | 2023 (arvio) | 2024 (arvio) |
|-----------------|-------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Miehistö | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Alipäällystö | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Päällystö | 1 | 2 | 2 | 2 | 0 |
| Muu henkilöstö | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Yhteensä | 5 | 6 | 5 | 4 | 1 |

Lähde: Keva 06/2019; pelastuslaitoksen esimiehet ja henkilöstö 2021

12. INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN

12.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2017 – 2020 ilmenevät alla olevasta taulukosta. Taulukossa on esitetty kokonaiskustannukset sekä kustannukset yhtä päätoimista henkilöä kohden Kelan korvauksen jälkeen. Työterveyshuollon kulujen kasvuun vaikuttivat osaltaan toimintakykytestauskäytöjen muuttuminen ja kulut, joihin ei saada Kelan korvausta.

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-------------------------------------|------------|------------|------------|------------|
| Työterveyshuollon kustannukset | | | | |
| Kelan korvauksen jälkeen € | 120.273,03 | 143.833,11 | 168.199,18 | 155.338,93 |
| Kelan korvauksen jälkeen €/ henkilö | 412,88 | 488,73 | 573,67 | 531,07 |

12.2 Työkykytoiminta

Vapaa-aika ja virkistäytyminen

Useilla Pohjois-Savon pelastuslaitoksen paloasemilla on henkilöstön käytettävissä kuntosali. Pelastuslaitos käytti kuntosalilaitteisiin vuonna 2020 yhteensä 20.831,60 €. Lisäksi Pohjois-Savon pelastuslaitoksen eri yksiköillä on käytössään 31,56 euroa/henkilö tyhy-rahaa. Kuopion alueella on tarjolla myös KalakukkoSpurtin tuettua toiminta.

SporttiPassilla tarjotaan koko Pohjois-Savon pelastuslaitoksen henkilökunnalle (ml. määräaikaiset määräaikaisuuden keston suhteessa) verovapaa etu, 72 € v. 2020, työntekijän omaehtoisen liikunta- ja kulttuuritoiminnan tukemiseen.

Lisäksi pelastuslaitoksen henkilöstön muuta virkistystoimintaa tuettiin 20,91 eurolla/ henkilö. Tyhy- ja virkistystoimintaan käytettiin v. 2020 yhteensä 18.430,12 €.

HENKILÖSTÖKERTOMUKSEN KESKEISET KÄSITTEET

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Henkilöstön määrä on 31.12. palvelussuhteessa olleiden henkilöiden lukumäärä. Vakinaiseen henkilöstöön lasketaan kuuluviksi kaikki ne henkilöt, joilla on kaupunkiin toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde.

PALVELUSSUHTEIDEN LUOKITUS

Palvelussuhteet luokitellaan ja ilmoitetaan seuraavasti:

1. vakinaiset – toistaiseksi voimassa olevat palvelussuhteet,
2. määräaikaiset = muut, kuin vakinaiset ja työllistetyt,
3. työllistetyt.

SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

Säännöllinen työaika on se virka- ja työehtosopimuksen mukainen säännöllinen työaika, josta on vähennetty palkattomat työnteon keskeytykset. Se lasketaan henkilön palvelussuhteen kestosta laskenta-ajalta. Työn osa-aikaisuus huomioidaan. Säännöllinen työaika lasketaan kalenteripäivinä, ja muutetaan henkilötyövuosiksi jakamalla se 365:llä (karkausvuosina 366:lla).

POISSAOLOT

Poissaolot lasketaan säännöllisen työajan tavoin poissaolon ajalta kyseessä olevana laskentakautena. Terveysperusteisiin poissaoloihin kuuluviksi lasketaan sairaudet ja tapaturmat.

TEHTY TYÖAIKA

Tehty työaika on säännöllinen työaika vähennettynä palkallisilla poissaoloilla.

HENKILÖTYÖVUOSI

Henkilötyövuosi (htv) on täyden vuoden säännöllinen työaika.

LÄHTÖVAIHTOVUUS

Lähtövaihtuvuuteen lasketaan toistaiseksi voimassa olevista palvelussuhteista tarkasteluvuonna pois lähteneiden henkilöiden lukumäärä. Lähtövaihtuvuusprosentti on näiden henkilöiden lukumäärän suhde vakinaisen henkilöstön määrään tarkasteluvuotta edeltäneen vuoden lopussa.

TULOVAIHTOVUUS

Tulovaihtuvuuteen lasketaan toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin tarkasteluvuonna tulleiden henkilöiden lukumäärä. Tulovaihtuvuusprosentti on näiden henkilöiden lukumäärän suhde vakinaisen henkilöstön määrään tarkasteluvuotta edeltäneen vuoden lopussa.

VARSINAINEN PALKKA

Varsinaiseen palkkaan kuuluvat Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (luku II, 5 §) mukaan seuraavat palkanosat: tehtäväkohtainen tai vastaavan luonteinen palkka lukuun ottamatta luontoisetua, henkilökohtainen lisä, työkokemuslisä ja määrävuosilisä, syrjäseutulisa, kielilisa, rekrytointilisa, luottamusmieskorvaus ja työsuojeluvaltuutetun korvaus.

Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (luku II, 18 §) mukaan varsinaiseen palkkaan kuuluvat tehtäväkohtainen palkka, henkilökohtainen lisä, ammattialalisa, syrjäseutulisa, erillislisa, luottamusmieskorvaus, työsuojeluvaltuutetun korvaus ja luontoissuoritus, poislukien tulospalkkio, työaikakorvaukset ja kustannusten korvaus.