



**POHJOIS-SAVON
PELASTUSLAITOS**

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Sisällys

1.	JOHDANTO	4
2.	YHTEISTOIMINTA JA PELASTUSLAITOKSEN TYÖSUOJELUTOIMIKUNTA	4
2.1	Yhteistoiminta	4
2.2	Yhteistoiminnan toimielimiä	6
3.	TYÖKYVYN TUEN TOIMINTAMALLI, KORVAAVAN TYÖN TOIMINTAMALLI JA PELASTUSHENKILÖSTÖN TOIMINTAKYKY	8
3.1	Työkyvyn tuen toimintamalli	8
3.2	Korvaavan työn toimintamalli	9
3.3	Pelastushenkilöstön toimintakyky	9
4.	TYÖHÖN VAIKUTTAMISMAHDOLLISUUDET	10
4.1	Kehityskeskustelut	10
5.	REKRYTOINNIT	11
5.1	Rekrytoinnissa olleita virkoja/tehtäviä vuoden 2021 aikana	12
5.2	Perehdyttäminen	13
6.	TYÖYHTEISÖVIESTINTÄ	14
7.	VAAROJEN JA HAITTOJEN ARVIOINTI	14
8.	KOULUTUS- JA RESURSSIKESKUS	15
9.	OSAAMISEN JOHTAMINEN JA KEHITTÄMINEN	16
9.1	Koulutustoiminta	16
9.2	Sisäinen koulutus	17
9.3	Sivutoimisten peruskoulutus	17
9.4	Ulkopuolisille yhteistyökumppaneille järjestetty turvallisuuskoulutus	17
9.5	Operatiivisen henkilöstön täydennyskoulutus	18
9.6	Hallinto- ja asiantuntijatehtävien täydennyskoulutus	18
9.7	Koulutuskustannukset	19
9.8	Erityisosaamisen vaatimat tutkinnot ja kurssit	19
9.9.	Mental Fire fit -koulutustilaisuudet	19
10.	HENKILÖSTÖHALLINNOLLISET TUNNUSLUVUT	20
10.1	Henkilöstön määrä	20
10.2	Henkilöstön ikärakenne	22
10.3.	Tasa-arvo	23
10.4.	Yleisimmät nimikkeistöt	23
10.5.	Henkilöstön määrä työehtosopimuksittain	24

10.6.	Toteutunut työpanos henkilötyövuosina _____	25
10.7	Palkat ja muut henkilöstömenot _____	25
11.	SAIRAUS- JA TAPATURMAPOISSAOLOT, TYÖTERVEYSHUOLTO, LÄHTÖ- JA TULOVAIHTUVUUS _____	27
11.1	Terveysperusteiset poissaolot _____	27
11.1.1.	Sairauspoissaolot _____	27
11.1.2.	Tapaturmapoissaolot _____	28
11.2	Työterveyshuolto _____	31
11.3	Pelastuslaitokselta irtisanoutuminen ja siirtyminen vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle _____	32
12.	INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN _____	33
12.1	Työterveyshuolto _____	33
12.2	Työkykytoiminta _____	33

1. JOHDANTO

Vuosi 2021 oli Pohjois-Savon pelastuslaitoksen kahdeksastoista (18.) toimintavuosi. Henkilöstökertomuksen työryhmään kuuluivat palvelussuhdeasiantuntija, taloussuunnittelija sekä henkilöstö- ja hallintopäällikkö. Vuoden 2021 henkilöstökertomuksen aineisto on koottu henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä (MonetTieto HR-järjestelmä), sisäisestä intranetistä (KUHAsta), pelastuslaitoksen koulutusseurannasta, tilinpäätöksestä sekä esimiehiltä ja heidän tilastoistaan. Kuopion kaupungin käyttämän HR raportointityökalun, henkilöstöhallinnon tietojärjestelmässä tapahtuneiden muutosten vuoksi, seurantatilastoja ei ole edellisvuosiin saatavissa tai niissä voi olla epätarkkuutta.

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.

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 osaaikaistamisia.
- 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 tavoiteltiin pysyviä ja kertaluontoisia säästöjä vuosien 2020 ja 2021 aikana.

Vuoden 2021 aikana Pohjois-Savon pelastuslaitoksen säästöt talouden tasapainottamisen toimenpiteiksi olivat seuraavat: palkattomia virka- ja työvapaita sekä lomarahavaihtamista vapaaksi anottiin 26.100 euroa. Täyttämättä jätettiin kalustonhoitajan tehtävä, josta säästöä kertyi vuonna 2021 yhteensä 16.621 euroa. (yht. 42 721 euroa).

Joroisten pelastusaseman liittyminen Pohjois-Savoon 1.1.2021 alkaen

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 ns. vanhoina työntekijöinä/viranhaltijoina. Joroisten pelastusasemalta siirtyi Pohjois-Savon pelastuslaitokselle 3 virkaa (palomestari, ylipalomies, palomies) sekä 21 sivutoimista henkilöä. Henkilöstön siirtymisestä Kuopion kaupungin palvelukseen käytiin yhteistoimintalain mukaiset neuvottelu henkilöstön ja heidän edustajiensa kanssa 14.10.2020 Joroisten pelastusasemalla. Henkilöstön siirtymisestä valmisteltiin henkilöstön siirtosopimus, jonka yksityiskohdista keskusteltiin henkilöstön ja heidän edustajien kanssa ko. yhteistoimintaneuvotteluissa.

Pohjois-Savon hyvinvointialueelle siirtyminen

Eduskunta hyväksyi hyvinvointialueiden perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisen uudistusta koskevan lainsäädännön 23.6.2021. Lain mukaan Suomessa tulee olemaan yhteensä 21 hyvinvointialuetta, joista Pohjois-Savo on yksi näistä alueista. Pohjois-Savon kuntien sosiaali- ja terveystoimen, pelastustoimen ja sairaanhoitopiirin palvelut siirtyvät hyvinvointialueen vastuulle 1.1.2023 alkaen. Pohjois-Savon hyvinvointialue tulee olemaan yksi järjestäjä, joka on vastuussa sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen palveluista.

Hyvinvointialueelle siirtymisen valmisteluprosessina kuntia ja kuntayhtymiä pyydettiin järjestämään organisaation sisäisesti yhteistoimintamenettelyt siirtyvän henkilöstön henkilötietojen luovuttamista varten. Asia käsiteltiin Kuopion kaupungin yhteistyötoimikunnassa 31.8.2021. Henkilö- ja palvelusuhdetietojen keräämisen piirissä ovat voimaantulon nojalla hyvinvointialueelle siirtyvät henkilöt. Henkilö- ja palvelusuhdetietojen kerääminen on valmistelun etenemisen kannalta välttämätöntä ja se oli ensimmäinen askel kohti liikkeen luovutusta. Kerättäviä tietoja olivat mm. työnantajaorganisaatio (luovuttaja), toimiala, osasto/yksikkö, työpaikkakunta, nimi, henkilötunnus, tehtävänimike, työaika ja palkkaustiedot. Varsinaista liikkeen luovutusta ja henkilöiden siirtymistä koskevat yhteistoimintaneuvottelut käydään myöhemmin vuoden 2022 aikana..

Syksyllä 2021 käynnistyivät myös useat hyvinvointialueen henkilöstöhallinnollisten asioiden valmistelun ympärille perustettuja työryhmien työskentely. Valmistelevia HR-työryhmiä perustettiin muun muassa seuraavien kokonaisuuksien ympärille: hyvinvointialueella olevien henkilöstön nimikkeistö ja niiden kelpoisuusehdot, tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen, työterveyshuollon palveluiden järjestäminen, aktiivisen aikaisen tuen toimintamallin laatimiseen liittyvä työryhmä, rekrytointiin liittyvä työryhmä ja HR työkalujen ympärille perustettu työryhmä. Myös pelastuslaitoksen työsuojelutoimikunnan kokouksissa sekä johtoryhmässä on esitetty tilannekatsauksia hyvinvointialuevalmistelutyöhön.

2.2 Yhteistoiminnan toimitilimiä

Kaupunkitason edustuksellinen yhteistoimintaelin on Kuopion kaupungin yhteistyötoimikunta. 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. Kaupungin yhteistyötoimikunnan sekä työsuojelutoimikuntien lisäksi Kuopion kaupungin organisaatiossa kokoontuu säännöllisesti vapaamuotoisemmat pääluottamusmiespalaverit, joissa pelastuslaitokselta ovat mukana pääluottamusmies sekä henkilöstö- ja hallintopäällikkö. Pelastuslaitoksen yhteistoiminta-asioita käsitellään myös pelastuslaitoksen omissa yhteistyöpalaverissa, joissa läsnä ovat ammattijärjestöjen edustajat/luottamusmiehet, pelastusjohtaja, henkilöstö- ja hallintopäällikkö sekä tarvittaessa muita asiantuntijoita. Vuoden 2021 aikana järjestettiin kuusi yhteistyöpalaveria (8.1, 25.1, 18.2., 20.5., 10.9., 3.12.).

Yhteistyöpalavereissa keskusteltiin hyvin laajasta henkilöstöön liittyviä asioita kuten:

- Henkilöstön liikkumista pelastusasemalta toiselle
- Aluehallintoviraston myöntämän poikkeuslupapäätöksen lupaehdoista
- Työn vaativuuden arvioinnista ja tehtäväkohtaisiin palkkoihin liittyvistä asioista
- Kejo-järjestelmän käytön laajeneminen Pohjois-Savon pelastuslaitoksen ensihoitopalveluissa ja siihen liittyvät muutokset
- Ensihoidon henkilöstön tehollisesta työajasta ja sen seurannasta
- Yleistyöaikaa tekevien ensihoitohenkilöstön tehdyn työn työajan kirjauksista
- Koulutus- ja resurssikeskuksen toimiohjeen sisällöstä
- Sisäisten koulutusten organisoimisesta
- Koulutus- ja resurssikeskuksen laatimista toimiohjeista kuten isyysvapaaohjeesta sekä vuosilomien suunnittelemiseen liittyvistä ohjeistuksista.

Vuoden 2021 aikana yhteistyöpalavereissa valmisteltiin lisäksi useita uusia paikallissopimuksia.

Yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa vuoden 2021 aikana solmittiin seuraavat paikallissopimukset, jotka hyväksyttiin virallisesti kaupungin työnantajapalveluiden järjestetyssä paikallisneuvottelussa:

- Paikallinen virka- ja työehtosopimus Pohjois-Savon pelastuslaitoksen säännöllisen työajan työaikakorvausten maksamisesta kokonaiskorvauksena
- Paikallinen virka- ja työehtosopimus Pohjois-Savon pelastuslaitoksen hybridihenkilöstön työaikajärjestelmästä
- Paikallinen virka- ja työehtosopimus Pohjois-Savon pelastuslaitoksen yleistyöaikaa tekevän ensihoitohenkilöstön työaikajärjestelyistä
- Paikallinen virka- ja työehtosopimus työaikapankista
- Paikallinen virka- ja työehtosopimus ISTIKE henkilöstön työaikajärjestelmästä

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen työsuojelutoimikunta

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen työsuojelutoimikunta kokoontui neljä kertaa (29.3., 21.6., 27.9. ja 13.12.) vuoden 2021 aikana.

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen työsuojelutoimikunnassa käsiteltiin vuonna 2021 muun muassa seuraavia asioita:

- Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö v. 2020

- Sairauspoissaolo- ja tapaturmapoissaolotilastot vuodelta 2020
- Työhyvinvointisuunnitelman toteutumisen raportointi vuodelta 2020
- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen henkilöstökertomus vuodelta 2020
- Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä -tutkimushankkeen tulokset
- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen tilannekatsaus koronaviruksen vaikutuksesta ja tehdyistä toimenpiteistä pelastuslaitoksella
- PERA-riskienkartoituksen tilanne
- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen työhyvinvointisuunnitelma 2021
- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen työhyvinvointisuunnitelman 2021 tilannekatsaus
- Pohjois-Savon pelastusasemahankkeiden tilannekatsaus
- Hyvinvointialueuudistuksen valmistelun tilannekatsaus
- Sisäilma-asioiden tilannekatsaus
- Kemikaaliturvallisuus (Eco-Online) tilannekatsaus
- Pelastussukeltajien hammashuollon korvaus
- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen myönnetyn työhyvinvointirahan käyttäminen
- Työsuojeluvaalit 2021
- AVI:n työsuojelutarkastukset
- Sairauspoissaolotiedot
- Työ- ja työmatkatapaturmat PERA/IF:n järjestelmistä katsottuna
- Henkisen jaksamisen tukeminen ja henkinen työsuojelu Pohjois-Savon pelastuslaitoksella
- Pohjois-Savon pelastuslaitoksen työsuojelutoimikunnan kokoukset vuonna 2022

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 ja poissaolojen syiden kartoittamiseksi ja niiden vähentämiseksi.

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 2021 aikana pelastuslaitoksella oli 10 eri henkilöä yhteensä 17 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 2021 aikana Pohjois-Savon pelastuslaitoksella jatkettiin aktiivista pelastussukellusohjeen jalkauttamista ja toimintakykytasolausuntojen määrittelyjä pelastustoimen päätoimiselle sekä sopimus henkilöstölle. Viranhaltijoita ja sopimushenkilöstöä ohjeistettiin pelastussukellusohjeen mukaisista toimintakykytesteistä ja tasolausuntojen määrittelyprosessista muun muassa viikkotiedotteissa, vapaaehtoisillassa ja henkilöstöpalaverissa. Pohjois-Savon pelastuslaitoksen pelastussukellusohjeen päivitystyö käynnistettiin vuoden 2021 aikana niin, että esille tulleet kysymykset/epäselvyydet saadaan kirjoitettua ja päivitettyä ylös ohjeeseen. Tavoitteena on, että pelastussukellusohje on päivitetty

vuoden 2022 aikana. Pelastuslaitoksen liikuntakoordinaattori ja työkykykoordinaattori toteuttivat toimintakykytestejä erillisen asemakohtaisen vuosikellon mukaisesti. Polkupyöraergometritestauksia tehtiin 390:lle henkilölle 1.2021-31.1.2021. Edelleen Pohjois-Savon pelastuslaitoksella on työtä pelastussukellusohjeen jalkauttamisessa etenkin sopimushenkilöstön osalta. Kaikki testauksen piiriin kuuluvat henkilöt eivät osallistuneet vuosittaisiin lihaskuntotesteihin tai/ja toimintakykytesteihin. Toimintakykytestiläisyyksien tiimoilta tehtiin yhteistyötä työterveyshuollon edustajien kanssa liikuntakoordinaattorin pitämässä koulutustilaisuudessa. Koulutustilaisuudessa jaettiin tietoa testausasioista ja yhdenmukaisista tasoläusunnoista.

4. TYÖHÖN VAIKUTTAMISMAHDOLLISUUDET

Tärkein kanava vaikuttaa oman työnsä kehittämiseen on keskustelu työyhteisössä. Vapamuotoisen keskustelun lisäksi työyksikköpalaverit, kehityskeskustelut, tiimit ja aloitetoiminta ovat tärkeitä työn vaikuttamisen väyliä. Pohjois-Savon pelastuslaitoksella kokoontuvat säännöllisesti pelastustoimintatiimi, ensivastetiimi sekä vapaaehtoistiimi. Vuoden 2021 aikana perustettiin onnettomuuksien ennalta ehkäisyn toimintasektorille riskienhallintatiimi. Lisäksi henkilöstöpalvelut toimintasektorille perustettiin kaksi eri henkilöstötiimiä. Toinen tiimi perustettiin käsittelemään ja organisoimaan keski suurten ympärivuorokautisten pelastusasemien perustamista ja toinen tiimi koordinoimaan Kuopion kantakaupungin uusien pelastusasemien käynnistämistä, kun kahden Kuopion pelastusaseman toiminta jakautuu kolmeen pelastusasemaan. Uudet tiimit (riskienhallintatiimi, henkilöstötiimi) saivat hyvän vastaanoton.

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 2021 aikana ja kehityskeskusteluiden kattavuus tippui merkittävästi edellisiin vuosiin verrattuna.

Vuoden 2021 kehityskeskusteluiden kattavuudet:

Eteläisen toimialueen kehityskeskustelujen kattavuus on noin 60 %.

Pohjoisen toimialueen kehityskeskustelujen kattavuus on noin 60 %.

Keskisen toimialueen kehityskeskustelujen kattavuus on noin 70 % (sis. hallinnon).

Vuosittaisia kehityskeskusteluita puuttui jokaisesta henkilöstöryhmästä, niin työntekijätasolta esimiestyötä tekeviin henkilöstöryhmiin. Koronaan liittyvät rajoitukset osaltaan vaikuttivat kehityskeskusteluiden kattavuuteen, sillä Pohjois-Savon pelastuslaitoksella linjattiin, että liikkumista pelastusasemilta toisille tulisi mahdollisuuksien mukaan välttää/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 pelastusasemilla.

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. Työpaikoja julkaistaan myös muun muassa Kuopion kaupungin ulkoisilla verkkosivuilla, TE-palveluiden avoimet työpaikat -verkkosivuilla ja Kuopion kaupungin intranetissa, Kuntarekryn ja pelastuslaitoksen facebook-sivuilla.

Pohjois-Savon pelastuslaitos on ollut vuoden 2021 ajan Kuopion kaupungin täyttölupamenettelyn piirissä. Täyttölupaprosessin mukaisesti toimisto-, asiantuntija- tai päällikkötehtävään tai virkaan on haettava ensin täyttölupa ennen rekrytointiprosessin aloittamista. Vuoden 2021 aikana Pohjois-Savon pelastuslaitos haki ja sai täyttöluvat kahdeksalla (8) viralle/tehtävälle.

Pohjois-Savon pelastuslaitoksella oli vuonna 2021 ulkoisessa rekrytointiprosessista (Kuntarekry) yhteensä 21 vakituisen viran tai tehtävän rekrytointia. Näiden lisäksi Kuntarekryä hyödynnettiin eri mitaisten sijaisuuksien rekrytoinnissa. Joidenkin virkojen kohdalla sama virka oli haussa useamman kerran kalenterivuoden aikana. Haasteena on ollut kelpoisuusehdot täyttävien hakijoiden saaminen maakunnan pienemmille pelastusasemille.

Koronavirusepidemian ja siihen liittyneiden rajoitusten myötä pelastuslaitoksella toteutettiin vuoden 2021 aikana lähihaastattelujan rinnalla etähaastatteluja Teams-yhteyksillä. Lähihaastatteluja pystytettiin järjestämään ainoastaan osin vuoden kuluessa; hakijaviestinnässä huomioitiin koronavirusepidemiaan liittyvät suositukset ja rajoitukset ja lähihaastattelukutsuissa ohjeistettiin hyvää käsihygieniaa, turvavälien pitämisestä ja haastatteluun osallistumisesta vain terveenä. Etähaastattelumahdollisuus on joustavava tapa 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 Rekrytoinnissa olleita virkoja/tehtäviä vuoden 2021 aikana

Ulkoisessa haussa vuoden 2021 aikana olleita virkoja/tehtäviä olivat muun muassa:

Palomiehen virka, alkusijoituspaikkana Rautavaaran toimipiste
 Palomiehen virka, alkusijoituspaikkana Kaavin toimipiste
 Paloiesimiehen virka, alkusijoituspaikkana Joroisten toimipiste
 Pelastuspäällikön virka, alkusijoituspaikkana Neulamäen toimipiste
 ISTIKE-virat (palomestari, tilannekeskuspäivystäjät) alkusijoituspaikkana Neulamäen toimipiste
 Palotarkastajan virka, alkusijoituspaikkana Kuopion Neulamäen toimipiste
 Palvelusuhdeasiantuntijan sijaisuus, alkusijoituspaikkana Kuopion Neulamäen toimipiste
 Riskienhallintapäällikkö, alkusijoituspaikkana Kuopion Neulamäen toimipiste
 Palomiesten kesäloman viransijaisuudet
 Palomiehen virka, alkusijoituspaikkana Kaavin toimipiste
 Palomiehen virka (2 kpl), alkusijoituspaikkana Kuopion Neulamäen toimipiste
 Ylipalomiehen virka, alkusijoituspaikkana Siilinjärven toimipiste
 Palomiehen virka, alkusijoituspaikkana Siilinjärven toimipiste
 Ylipalomiehen virka, alkusijoituspaikkana Iisalmen toimipiste
 Palomiehen virka, alkusijoituspaikkana Iisalmen toimipiste
 Ylipalomiehen virka, alkusijoituspaikkana Kuopion Neulamäen toimipiste
 Toimistosihteerin tehtävä, alkusijoituspaikkana Kuopion Neulamäen toimipiste
 Ylipalomiehen virka, alkusijoituspaikkana Varkauden toimipiste
 Palomestarin virka, alkusijoituspaikkana Leppävirran toimipiste

Paloiesimiehen virka, alkusijoituspaikkana Kuopion Petosen toimipiste

Kuntarekryn kautta on haettu ulkoisessa haussa eri mittaisiin sijaisuuksiin:

Tilannekeskuspäivystäjän kaksi (2) kesälomakauden viransijaisuudet

Palvelussuhdeasiantuntijan sijaisuus

Viransijaisia eri toimipisteille

Lisäksi sisäisessä haussa tai ilmoittautumismenettelyssä olivat muun muassa seuraavat virat/tehtävät:

Hankepäällikkö määräaikainen tehtävä

Hanketyöntekijä määräaikainen tehtävä

Valmiuskoordinaattorin viransijaisuus

Palotarkastajan viransijaisuus

Ensihoitajan vakituisia tehtäviä

Pohjois-Savon pelastuslaitoksella laietetaan pelastuslaitoksen sisäiseen hakuun kaikki yli kolme kuukautta kestävät sijaisuudet sisäisen liikkumisen vahvistamiseksi. Näitä ei ole mainittu yllä olevassa luettelossa. Sisäiseen hakuun ilmoitettiin vuoden 2021 aikana 50 virkaa tai tehtävää, joiden kesto vaihteli 3 kk sijaisuudesta pidempiin, yli vuodenkin kestävään sijaisuuteen. Näitä koordinoi koulutus- ja resurssikeskus.

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 pidettiin perehdytysviikko vko 17 koulutus- ja resurssikeskuksen organisoimana. Perehdytysviikko oli tarkoitettu kaikille uusille kesälomakaudella 2021 töihin tuleville pelastaja- ja ensihoitajasijaisille. Perehdytysviikkoon kuului yhteinen perehdytyspäivä (26.4),

jossa käsiteltiin yleisiä ja yhteisiä asioita pelastuslaitoksen organisaatioon, toimintaan ja ohjeisiin liittyen. Yhteisen perehdytyspäivän jälkeen perehdytys jatkui oman tehtävän substanssin perehdytyksellä.

6. TYÖYHTEISÖVIESTINTÄ

Keskeisiä työyhteisöviestinnän välineitä ovat pelastuslaitoksen oma ja Kuopion kaupungin yhteinen intranet, KUHA. Vuoden 2021 aikana pelastuslaitoksen KUHAssa olevalle omalle alisivustolle vietiin päivitettyä toimintaohjeita ja materiaaleja. Pelastuslaitoksen omaan alisivustoon on kerätty tietoa pelastuslaitoksen organisaatiosta, toimintaohjeista ja säännöistä, työterveyshuollon toimintasuunnitelmat, työsuojelutoimikunnan pöytäkirjat sekä muun muassa henkilöstötiedotteet. Lisäksi henkilöstön viestinnän tueksi käytössä ovat sähköposti, henkilöstön yhteinen P-verkkolevyasema, ilmoitustaulut sekä työyksikön palaverit työyhteisöviestinnän tukemiseksi. Vuoden 2021 aikana pidettiin runsaasti kokouksia ja palavereita hyödyntäen aktiivisesti videoneuvotteluyhteyksiä, erityisesti TEAMS-sovellusta.

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen henkilöstötiedotteet toimivat tärkeänä osana työyhteisöviestintää. Henkilöstötiedotteet on tarkoitettu sekä päätoimiselle henkilöstölle että sopimushenkilöstölle, ja myös rekrytoitaville sijaisille. Henkilöstötiedotteita julkaistiin vuoden 2021 aikana yhteensä 16 tiedotetta. Tiedotteisiin kerätään ajankohtaisia tiedotettavia asioita. Lisäksi työyhteisöviestinnän tueksi vuoden 2021 aikana jalkautettiin säännölliset henkilöstöpalaverit joka toinen viikko pidettävänä, yleensä keskiviikko iltapäivisin. Henkilöstöpalaveriin on kutsuttu koko henkilöstö ja siellä käydään yhteisiä asioita läpi mm. pelastusjohtajan ja sektoripäällikköiden katsaukset ajankohtaisista asioista, viikkotiedotteen sisältö, koronaohjeistukset ym. Lisäksi henkilöstöpalaveri on paikka henkilöstön esittää kysymyksiä esimiehille ja se edesauttaa avointa keskustelua ja ilmapiiriä. Vuoden 2021 aikana henkilöstöpalavereissa keskusteltiin runsaasti myös varallaolon kompensatiotoimenpiteistä sekä keskisuurten ympärivuorokautisten pelastusasemien perustamisista.

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 vaihtoeht-

toisesti 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.

Työsuojeluvaltuutetun katsaus

Vuoden 2021 koronarajoitukset vaihtelivat Pohjois-Savon alueella vuoden mittaan, mutta pelastuslaitos säilytti tarkan koronaohjeistuksen koko vuoden turvatakseen riittävän henkilöstömäärän päivittäisiin tehtäviin sekä onnettomuustilanteisiin. Rajoitusten koettiin lisäävän henkistä painetta työntekijöiden ja viranhaltijoiden keskuudessa, mutta toisaalta rajoitukset ymmärrettiin myös henkilöstön omaksi parhaaksi. Vuorovahvuudet ja muutenkin henkilöstön määrä koettiin vähäiseksi, jopa riittämättömäksi, jonka vuoksi vahvuusasioista tehtiin useampi perä-ilmoitus. Vuoden 2021 alussa Joroisten liittyi Pohjois-Savoon, jolloin pelastuslaitos sai oman harjoitusalueen käyttöönsä. Joroisten harjoitusalueella järjestettiin kuumasavusukellusharjoituksia syksyn aikana. Harjoituksissa havaittiin, että harjoituksien käytännön järjestelyt tarvitsevat vielä päivitystyötä ennen kuin vuoden 2022 harjoituksia on mahdollista järjestää, sillä mm. harjoitustalo vaatii joitakin turvallisuusparannuksia.

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 2021 aikana koulutus- ja resurssikeskuksessa pääpainopisteinä olivat sisäisen liikkuvuuden kehittäminen lyhytaikaisiin sijaisuuksiin, yhtenäisten toimintamallien ohjaaminen sekä yhtenäisen sisäisen koulutuksen jalkauttaminen kaikille pelastusasemille. Sisäiseen liikkuvuuteen halukkaat henkilöt voivat ilmoittautua koulutus- ja resurssikeskukselle ”sisäisen liikkuvuuden pankkiin” sähköpostitse vapaamuotoisella hakemuksella. Pelastuslaitok-

sella alle kolmen kuukauden sijaisuuksia pyritään tarjoamaan, tilanne- ja tapauskohtaisesti tarkastellen, pelastuslaitoksen päätoimiselle henkilöstölle sisäisen liikkuvuuden pankista sekä sijaisrekrytointipankissa oleville henkilöille.

Vuoden 2021 aikana yksi henkilö siirtyi sisäisen liikkuvuuden pankista lyhytaikaisiin sijaisuuksiin päiväpelastusasemilta 24 h asemille. Pidempiin, yli 3 kk kestäviin sijaisuuksiin, valittiin sisäisen vallinnan kautta viisi henkilöä päiväpelastusasemilta 24 h asemille. Vuoden 2021 aikana yksi henkilö siirtyi pidemmäksi määräajaksi 24h asemalta päiväpelastusasemalle ja vuoden 2021 aikana yksi henkilö oli työnkierrossa kaupunkitasoisesti toisissa tehtävissä. Sisäinen liikkuvuudella on pyritty lisäämään työhyvinvointia ja osaamista pelastuslaitoksen sisällä. Palaute sisäisestä liikkuvuudesta on ollut positiivista. Sisäisen liikkuvuuden sijaispankkiin ilmottautui uusia henkilöitä.

Työntekijän, esimiehen tai työterveyshuollon aloitteesta tuleva ehdotus työkierrosta toteutetaan mahdollisuuksien mukaan. Työnkierrossa hyödynnetään pelastuslaitoksen eri toimintasektoreilla olevia tehtäviä kuin myös kaupunkitasoisesti, Kuopion kaupungilla eri palvelualueella olevia työtehtäviä.

Sisäisen koulutuksen toimiohje sekä yhtenäinen sisäisen koulutuksen vuosikello laadittiin vuoden 2021 aikana. Yhtenäisen sisäisen koulutuksen vuosikellon myötä sama harjoitussuunnitelma ja koulutustapahtuma toteutetaan kaikilla paloasemilla ja eri työvuoroissa. Huomioiden toki alueen, paikkakunnan erityispiirteet. Keskitetty koordinointi tuo sisäiseen koulutukseen tehokkuutta, tasapuolisuutta ja laatua, kun pelastustoimen operatiivisella henkilöstöllä on käytössä yhteinen koulutuksen vuosikalenteri ja keskitetty koulutusmateriaali. Lisäksi se vähentää päällekkäistä työtä, kun samaa harjoitussuunnitelmaa hyödynnetään kaikille pelastusasemilla. Sisäisen koulutuksen organisoimisessa päävastuu on koulutusmestarilla. Vuoden 2021 aikana päivitettiin myös 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 pa-loasemalta tulevien yksiköiden toiminnassa. Harjoitusten toteutumista seurataan STORE –sovelluk-sella, tilastoimalla henkilöstön harjoituskertojen lukumäärä pelastustoiminnassa ja ensihoidossa.

Pelastuslaitoksen operatiivisen henkilöstön sisäinen koulutus järjestettiin vuoden 2021 aikana osin pelastusasemilla ns. perinteisinä viikko-/työvuoroharjoituksina koulutuksen vuosikellon mukaisesti. Koronarajoitusten vuoksi yhteisiä koulutustapahtumia jouduttiin rajoittamaan osin, jolloin sisäistä koulutusta toteutettiin läsnäolokoulutuksen sijaan yhteisinä TEAMS-koulutuksina 1-4 kertaa kuukau-
dessa. TEAMS-koulutus on suunnattu päätoimiselle että sopimushenkilöstölle. TEAMS-koulutukset ovat vakiintuneet vähintään kerran kuukaudessa toteutettavaksi yhteiseksi koulutustapahtumaksi.

9.3 Sivutoimisten peruskoulutus

Sivutoimisten peruskoulutuksen tuottaja on Pohjois-Savon pelastusalanliitto. Kouluttajina toimi pe-lastuslaitoksen oma henkilökunta. Koulutukset toteutettiin virka-ajan ulkopuolella iltaisin ja viikon-loppuisin.

Vuoden 2021 aikana pelastuslaitos osti 9 kurssia, joille osallistui yhteensä 81 sivutoimista ja sopi-muspalokuntien henkilöä. Koulutuspäiviä muodostui yhteensä 478 kappaletta.

Sivutoimisten koulutustoimintaan käytettiin vuoden 2021 aikana rahaa 19.016,31 euroa.

Yhden koulutuspäivän hinta oli keskimäärin 39,78 euroa.

9.4 Ulkopuolisille yhteistyökumppaneille järjestetty turvallisuuskoulutus

Korona toi oman haasteensa ulkopuolisille yhteistyökumppaneille järjestettävään turvallisuuskoulu-tustapahtumien toteuttamiseen. Perinteisen läsnäolo-koulutuksen lisäksi koulutustavoiksi kehitettiin TEAMS:ssä tapahtuvat turvallisuuskoulutukset, jotka sopivat tietäntyyppisiin koulutuksiin. Osa kou-

lutuksista jouduttiin siirtämään myöhempään ajankohtaan huomioiden koronarajoitukset. Lisäksi turvallisuuskoulutustapahtumien osallistujien määrää rajoitettiin alueellisten ja valtakunnallisten koontumisrajoitusten mukaisiksi.

Vuonna 2021 ulkopuolisille yhteistyökumppaneille järjestettyjen koulutustilaisuuksien määrä:

	vuosi 2021	vuosi 2020	vuosi 2019	vuosi 2018
Alkusammutuskoulutus	187 kpl	101 kpl	147 kpl	119 kpl
Turvakorttikoulutus (peruskurssi)	25 kpl	24 kpl	24 kpl	12 kpl
Turvakorttikoulutus (jatkokurssi)	25 kpl	24 kpl	21 kpl	22 kpl
Ensiapu	13 kpl	11 kpl	17 kpl	46 kpl
Tulityökorttikoulutus	2 kpl	4 kpl	5 kpl	4 kpl
Kotipalvelun turvakorttikoulutus	20 kpl	19 kpl	8 kpl	9 kpl
Poistumisturvallisuuskoulutus	33 kpl	9 kpl	30 kpl	30 kpl
Muut sekalaiset koulutukset (messut, koulujen valitustilaisuudet ym.)		15 kpl	38 kpl	21 kpl
Teams koulutukset	30 kpl	14 kpl		

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 palopäällystöliitto, Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri, Suomen pelastusalan keskusliitto ja ammattiliitot. Kansainvälistä koulutusta antoi Kriisinhallintakeskus EU:n Civil Protection – koulutusyhteistyön kautta.

9.6 Hallinto- ja asiantuntijatehtävien täydennyskoulutus

Hallinto-, asiantuntija- ja tukipalveluiden henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua mm. Kuopion kaupungin keskitettyihin koulutuksiin. Kuopion kaupungilla on laaja koulutuskalenteri, joka pitää sisällään muun muassa erilaisiin ict-ohjelmiin liittyvää käyttökoulutusta, asiakaspalvelukoulutusta, palvelussuhteisiin liittyvää koulutusta, lakiasioihin liittyvää koulutusta ja esimiestyöhön liittyvää koulutusta. Kuopion kaupungin tuottama henkilöstökoulutus on osallistujille maksutonta. Kuopion kaupungin keskitetyn koulutuksen lisäksi hallinto, toimisto- ja asiantuntijatehtävissä on mahdollista osallistua myös muiden koulutuspalveluja tuottavien organisaatioiden koulutustilaisuuksiin. Esimerkiksi

vuonna 2021 koulutus- ja resurssikeskuksen henkilöstö osallistui KT:n organisoimaan ”yleisimmät palvelussuhdekysymykset” koulutuspäivään.

9.7 Koulutuskustannukset

Pelastuslaitoksen koulutuskulut olivat vuoden 2021 aikana yhteensä 46.933,74 €.

Kustannukset jakautuivat seuraavasti:

Sivutoimisten ja sopimuspalokuntalaisten palokuntakoulutus 19.016,31 €

Vakinaisen henkilöstön ammatillinen täydennyskoulutus 26.617,43 €.

Ensihoidon koulutukset 1.300,00 €.

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, Itkonniemen ja Petosen paloasemille.

9.9. Mental Fire fit -koulutustilaisuudet

Pohjois-Savon pelastuslaitokselle myönnettiin työhyvinvointiraha henkisen jaksamisen tukemisen -koulutuskokonaisuuteen. Pelastuslaitoksella järjestettiin Mental Fire Fit -koulutustilaisuuksia 4-7.10.2021 aamupäivien aikana. Kouluttajana toimi Suomen palopäällystöliitosta Saku Sutelainen, ja koulutustapahtumat olivat tarkoitettu koko henkilöstölle, niin päätoimiselle kuin sivutoimiselle henkilöstölle.

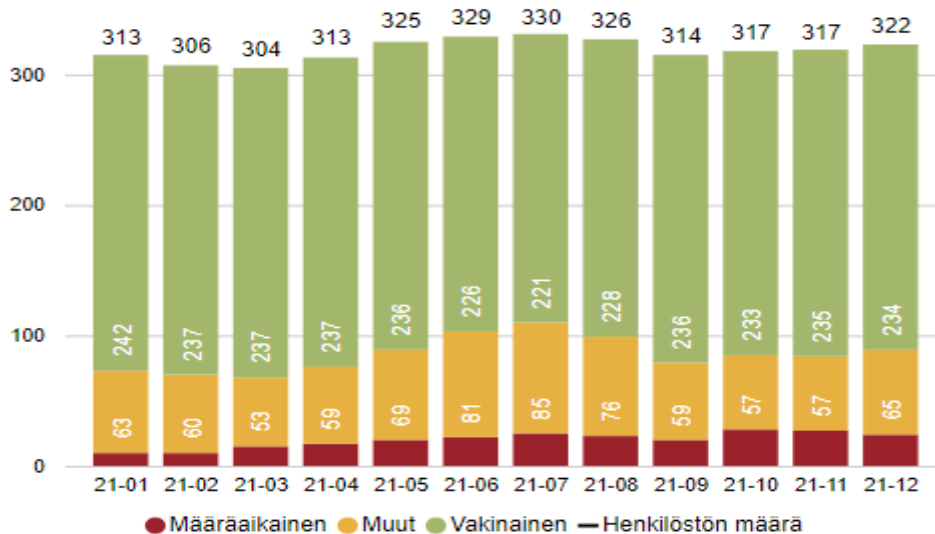
10. HENKILÖSTÖHALLINNOLLISET TUNNUSLUVUT

10.1 Henkilöstön määrä

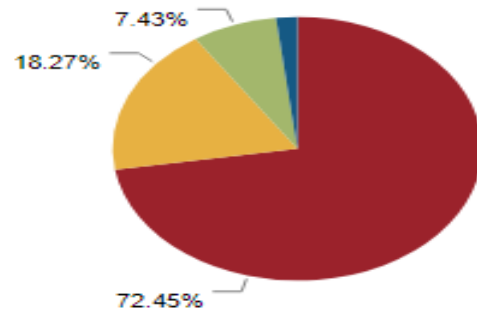
Vuoden 2021 lopussa (31.12.2021) Pohjois-Savon pelastuslaitoksella oli päätoimisessa palvelussuhteessa 322 henkilöä. Heistä vakituksessa palvelussuhteessa oli 234 henkilöä, määräaikaissuhteessa oli 24 henkilöä, sijaisia/tilapäisiä henkilöitä oli 65 henkilöä. Verrattuna edellisvuoteen, vuoden 2020 lopussa (31.12.2020) Pohjois-Savon pelastuslaitoksella päätoimisessa palvelussuhteessa oli 304 henkilöä eli päätoimisten henkilöiden määrä nousi edellisvuoteen verrattuna 18 henkilöllä. Henkilöstölisäyksen taustalla olivat ISTIKE-tilannekeskustoimintaan liittyvien virkojen perustaminen, Joroisten pelastusaseman virkojen siirtyminen Pohjois-Savon pelastusasemalle sekä pitkäaikaisten sijaisten vakinaistamiseen liittyviä prosesseja. Pelastuslaitoksen runsaan määräaikaisten palvelussuhteiden määrän selittää sisäisen liikkuvuuden kehittyminen. Samalla henkilöllä voi olla useampi palvelussuhde HR-järjestelmässä hänen toimiessaan määräaikaaisesti toisissa työtehtävissä tai toisella asemapaikalla. Sijaisten määrän taustalla on vuosilomansijaisuuksiin sekä työ- ja virkavapaisiin liittyviä sijaistarpeita, sekä äkillisten poissaolojen vuoksi ja palvelutarpeen turvaamiseen liittyviä sijaisrekryointitarpeita.

Ohessa on esitetty Pohjois-Savon pelastuslaitoksen päätoimisten henkilöiden henkilöstömäärä tammikuu – joulukuu 2021:

Henkilöstön määrä



Henkilöstön määrä



Punaisella värillä = Vakituisten henkilöiden prosenttiosuus

Keltaisella värillä = Sijaisten prosenttiosuus

Vihreällä värillä = Määräaikaisten henkilöiden prosenttiosuus

Sivutoimista henkilöstöä oli vuonna 2021 (31.12.2021) yhteensä 432 henkilöä.

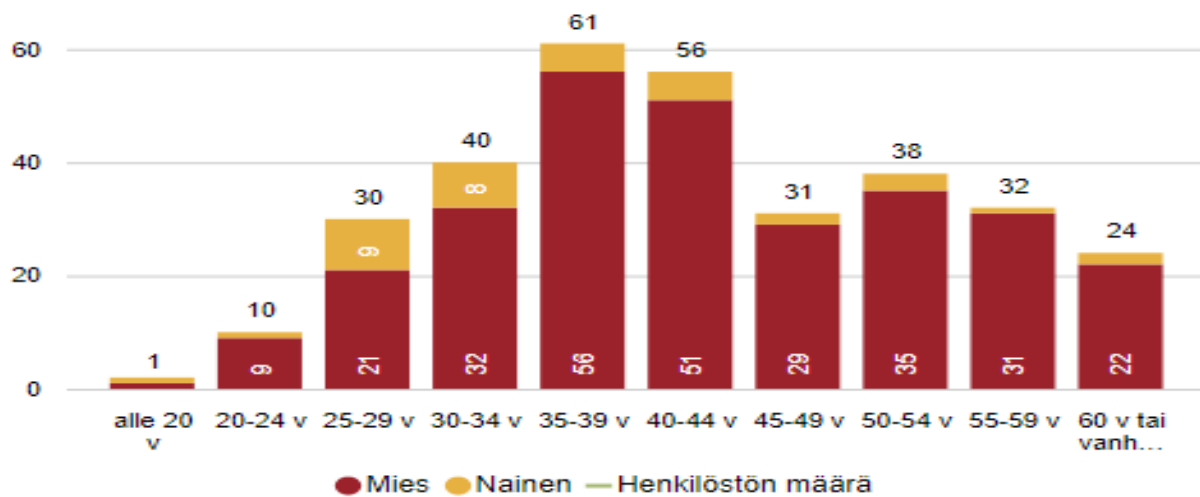
Sivutoimisten henkilöiden määrä on vähentynyt edellisvuosista: vuonna 2020 sivutoimisten henkilöiden määrä oli 450 henkilöä, vuonna 2019 473 henkilöä ja vuonna 2018 470 henkilöä.

Pohjois-Savon pelastuslaitoksen henkilöstömäärä oli 31.12.2021 yhteensä 754 henkilöä (sis. päätoimiset ja sivutoimiset henkilöt).

10.2 Henkilöstön ikärakenne

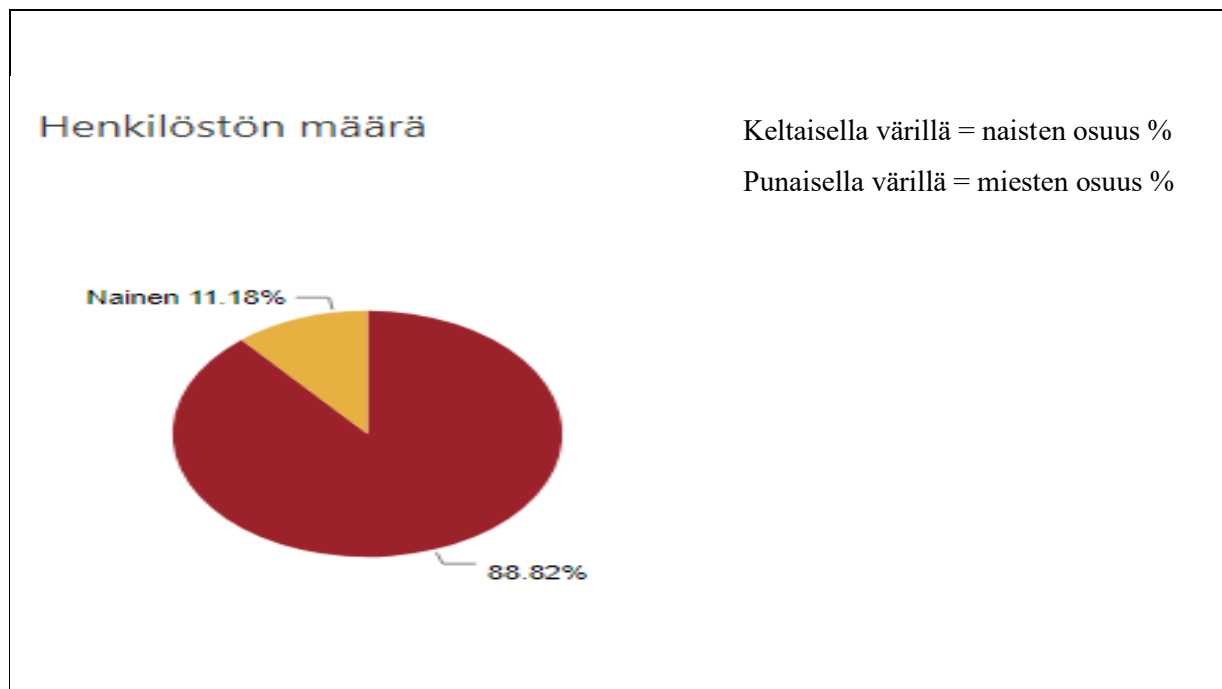
Vuoden 2021 lopussa henkilöstön keski-ikä oli 42 vuotta. (31.12.2020; 42,5 vuotta). Henkilöstön ikärakenne oli siis hieman laskenut edellisvuoteen verrattuna. Pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna henkilöstön ikärakenne on kuitenkin hiukan noussut (v. 2017; 41,8 vuotta, v. 2018; 42,4 vuotta, v. 2019; 42,4 vuotta).

Henkilöstö määrän ikäjakauma



10.3. Tasa-arvo

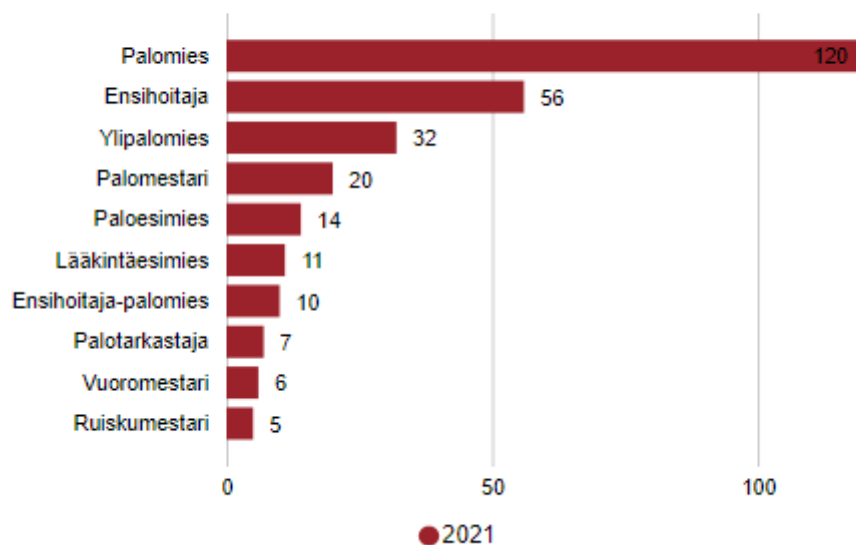
Pohjois-Savon pelastuslaitos noudattaa Kuopion kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelmaa. Vuoden 2021 lopussa pelastuslaitoksen päätoimisesta henkilöstöstä 286 oli miehiä (88,8 %) ja naisia oli 36 henkilöä (11,2 %). Naisten osuus päätoimisesta henkilöstöstä kasvoi vuoden 2020 tilanteesta 2 prosenttiyksikköä.



10.4. Yleisimmät nimikkeistöt

Yleisimmät henkilöstön nimikkeet olivat palomies, ensihoitaja, ylipalomies, palomestari, paloiesimies, lääkintäesimies ja ensihoitaja-palomies. (HUOM! luvut ovat 31.12.2021 päivämäärän mukaan, jolloin luvuissa on mukana myös sijaisuutta/määräaikaisuutta tekeviä henkilöitä, joilla on ollut ko. ajankohtana sijaisuuteen liittyvä palvelussuhde voimassa).

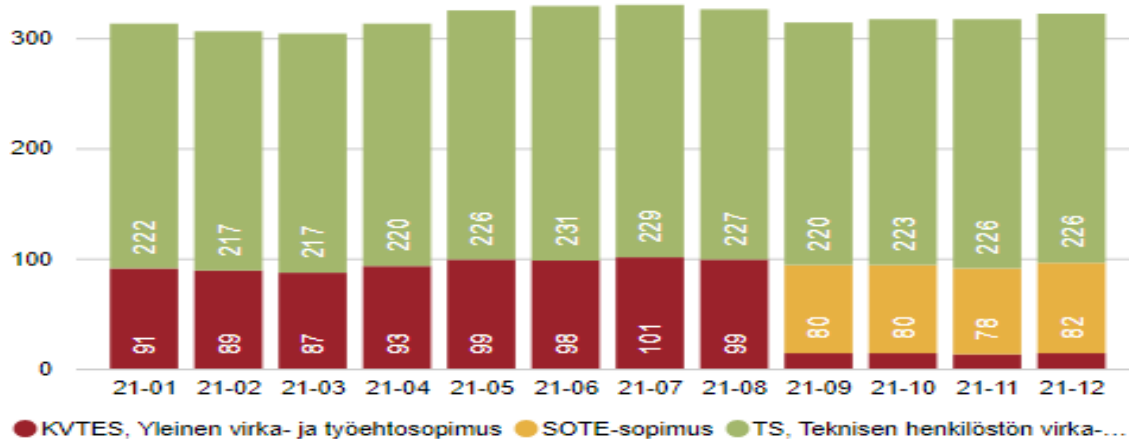
Henkilöstö määrä nimikkeittäin



10.5. Henkilöstön määrä työehtosopimuksittain

Oheisessa taulukossa on esitetty henkilöstön määrä työehtosopimuksittain. Huomioitava, että SOTE-sopimus tuli voimaan 1.9.2021. Sote-sopimuksen piiriin siirtyivät ensihoitopalveluiden henkilöstö kunnallisesta yleisestä työ- ja virkaehtosopimuksesta.

Henkilöstö määrä työehtosopimuksittain



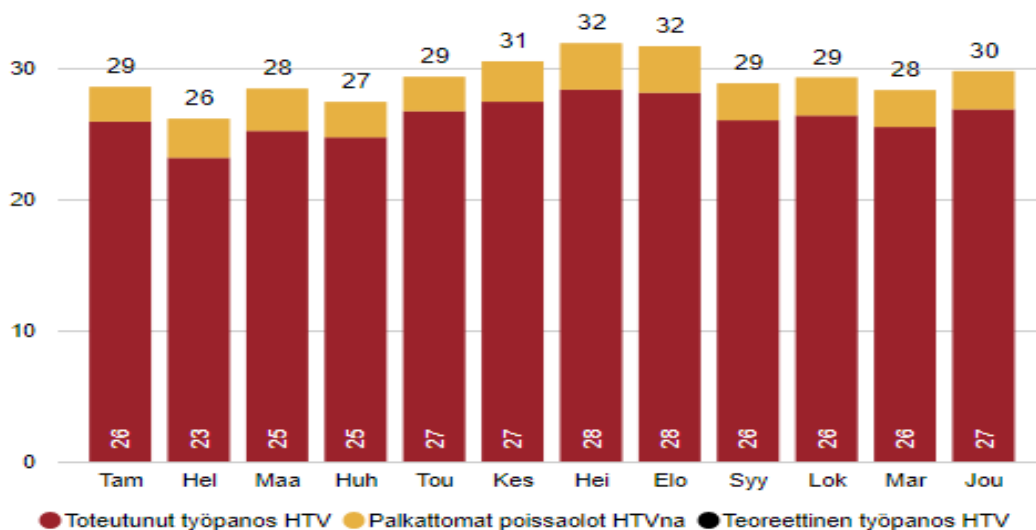
10.6. Toteutunut työpanos henkilötyövuosina

Pohjois-Savon pelastuslaitoksella toteutunut työpanos henkilötyövuosina oli yhteensä 314,4 HTV. Toteutunut työpanos on laskettu valitun ajankohdan (1.1-31.12.2021) teoreettinen työpanos, josta on vähennetty palkattomat poissaolot.

Teoreettinen työpanos vuonna 2021 oli 350,1 HTV.

Palkattomat poissaolot vuonna 2021 oli 35,7 HTV.

Toteutunut työpanos henkilötyövuosina



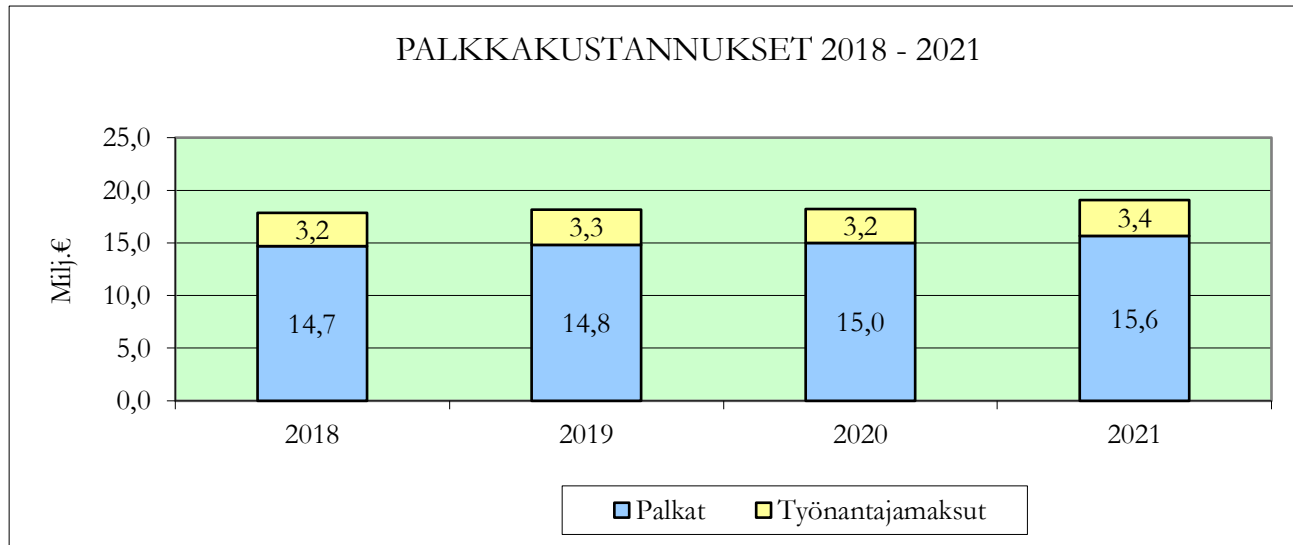
10.7 Palkat ja muut henkilöstömenot

Tarkasteluajanjaksolla 2018 – 2021 henkilöstön palkkakustannukset ilman työnantajakustannuksia kasvoivat 980.119,84 € (7,7 %). Työnantajakustannukset mukaan lukien kasvu oli 1.178.073,70 euroa (6,7 %). Taustalla ovat mm. henkilöstömäärän lisäyksiin liittyvät kustannukset sekä työ- ja virkaehtosopimukseen liittyvät sopimuskorotukset.

Palkkakulut kasvoivat 667.833,35 € eli 4,5 % edellisvuoteen nähden.

Työnantajakustannukset kasvoivat 226.289,34 € eli 7,0 %. Kasvuun vaikutti sairausvakuutusmaksuprosentin nousu 1,34 %:sta 1,53 %:iin sekä työttömyysvakuutusmaksuprosentin nousu 1,7 %:sta 1,9 %:iin. Tapaturmavakuutusmaksun palautus vuodelta 2020 oli 87.503,77€.

Eläkemenoperusteisia maksuja maksettiin 109.776,45 €.



Tilasto sisältää kaikki maksetut palkat ja sivukulut.

Pelastuslaitoksen kokoaikaisen henkilöstön verollinen keskiansio joulukuussa 2021 oli tehtäväkohtaisen palkan osalta 2336 euroa, varsinaisen palkan osalta 2574 euroa ja keskiansion osalta 3573 euroa. Tehtäväkohtainen palkka oli joulukuussa 2021 keskimäärin hieman korkeampi naisilla (2487 euroa) kuin miehillä (2317 euroa) ja varsinainen palkka hieman korkeampi naisilla (2629 euroa) kuin miehillä (2567 euroa). Keskiansio oli naisilla 3411 euroa ja miehillä 3593 euroa.

Muut välilliset kustannukset

Pelastuslaitos käytti vuonna 2021 henkilöstön suojavaatetukseen 182.587,34 € (v. 2020: 175.909,35 €).

Henkilöstön työkyvyn ylläpitoon ja virkistystoimintaan käytettiin yhteensä 21.352,43€.

Työterveyshuollon nettokulut olivat 125.021,79 € (v. 2020: 115.679,96 €), nousua 8,1 %.

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

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

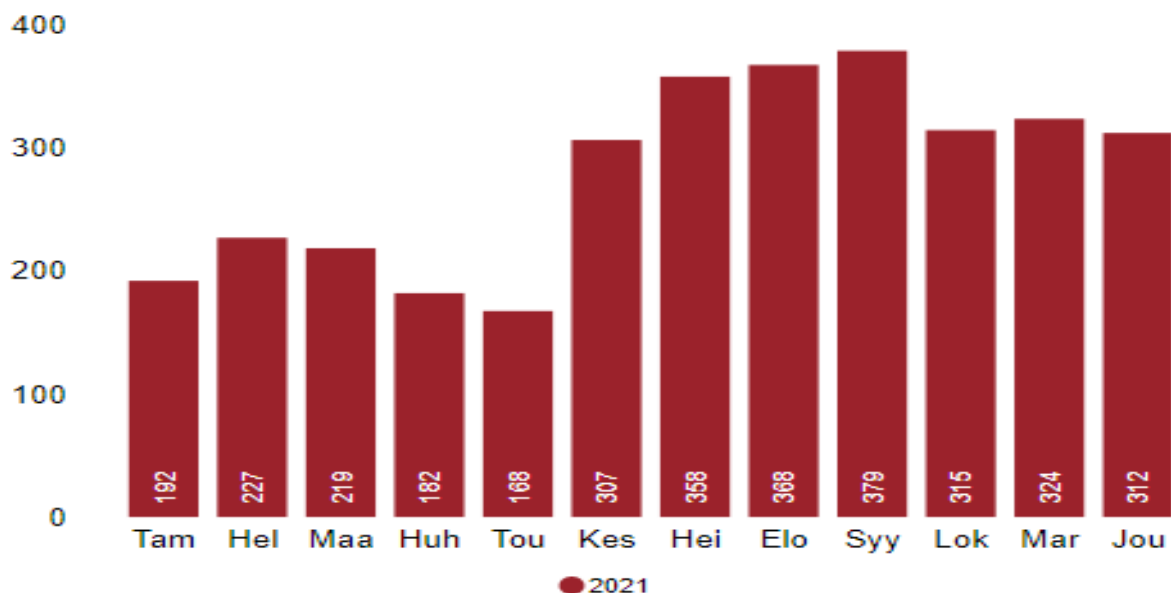
11.1 Terveysperusteiset poissaolot

11.1.1. Sairauspoissaolot

Vuonna 2021 sairauspoissaolojen määrä oli 10,7 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden (kal.pv/htv), tavoitteen ollessa 13,4 kal.pv/htv. Tavoite siis saavutettiin ja sairauspoissaolojen määrä laski vuodesta 2020. Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 3 348 kalenteripäivää. Sairauspoissaoloprosentti oli 2,93 %. Sairauspoissaoloprosentti laski edeltävästä vuodesta (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.

Oheisessa taulukossa on esitetty sairauspoissaolojen määrät kalenteripäivinä tammi-joulukuun ajalta 2021:

Sairauspoissaolot kalenteripäivinä

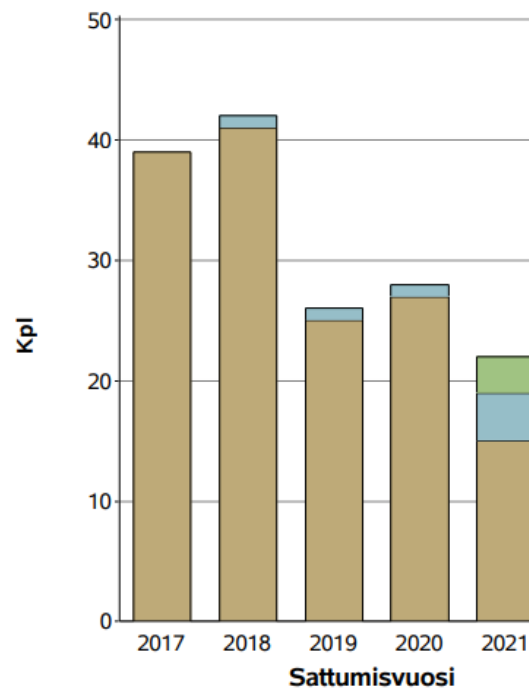


11.1.2. Tapaturmapoissaolot

Vuonna 2021 tapahtui 15 työpaikalla sattunutta tapaturmaa, 4 työmatkalla sattunutta tapaturmaa sekä kirjattiin 3 ammattitautia. Tapaturmien määrä vähenisi merkittävästi edellisvuosista: Vuonna 2020 tapahtui 27 työpaikkatapaturmaa ja 1 työmatkatapaturma ja vuonna 2019 kirjattiin 25 työpaikalla sattunutta tapaturmaa sekä 1 työmatkalla sattunut tapaturma. Huomioitavana on kuitenkin, että vuonna 2021 kirjattiin 3 ammattitautia liittyen korona-altistumisiin.

Vuonna 2021 tapaturmien vuoksi henkilöstölle kertyi 148 kalenteripäivää poissaoloja. Tapaturmiin liittyvien poissaolopäivien määrä laski hienosti edelleen edellisvuodesta: tapaturmaperusteiset poissaolopäivät olivat vuonna 2020 165 kalenteripäivää ja vuonna 2019 tapaturmien vuoksi henkilöstölle kertyi 345 kalenteripäivää poissaoloja. Hyvä kehityssuunta siis jatkui ja tapaturmiin liittyviä poissaoloja saatiin vähennettyä. Tapaturmapoissaoloja on saatu ennalta ehkäistä ohjeistamalla työvuoroihin kuuluvan liikuntatunnit sisältöä, jolloin esimerkiksi mailapeleissa sattuneet tapaturmat ovat vähentyneet. Lisäksi pelastuslaitokselle on perustettu tapaturmien ennalta ehkäisyn -työryhmä, pelastuslaitoksella tehdään aktiivista työtä tapaturmien ennalta ehkäisyssä (mm. riskien ja vaarojen haittojen arviointi, PERA -järjestelmä on aktiivisessa käytössä), ja päätoiminen työsuojeluvaltuutettu on ollut mukana toiminnassa.

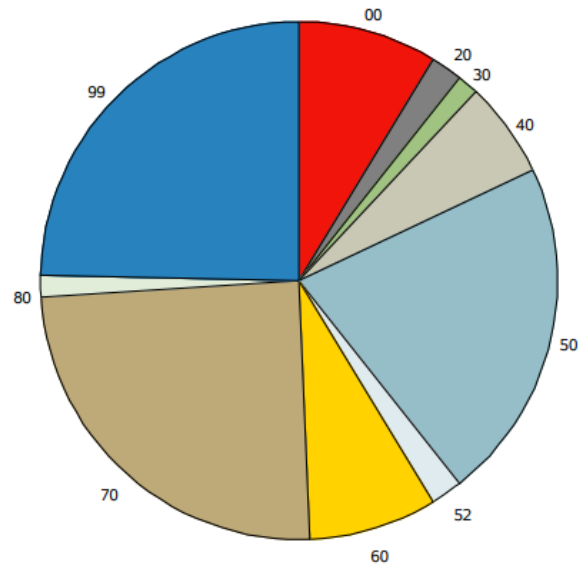
Työtapaturmien ja ammattitautien lukumäärä vuosina 2017-2021:



	2017	2018	2019	2020	2021
Ammattitauti	-	-	-	-	3
Työmatkalla	-	1	1	1	4
Työpaikalla	39	41	25	27	15

Lähde: If 1.2.2022

Työpaikkatapaturmat poikkeaman mukaan vuosina 2017-2021:



	Poikkeama	Lukumäärä	%-osuus
	10 Sähköhäiriö, räjähdys, tulipalo	1	0
	20 Aineen valuminen, purkautuminen, vuotaminen, höyrystyminen, pöly	3	2
	30 Aiheuttajan rikkoutuminen, putoaminen, liukuminen, törmäminen	2	1
	40 Laitteen (odottamaton käynnistyminen, häiriönpoisto), työkalun	9	6
	50 Henkilön putoaminen, hyppääminen, kaatuminen, liukastuminen	32	21
	52 Henkilön liukastuminen, horjahtaminen, kompastuminen	3	2
	60 Terävään esineeseen astuminen, takertuminen, itsensä kolhiminen	12	8
	70 Henkilön äkillinen fyysinen kuormittuminen (nostaessa, työntäessä)	37	25
	80 Väkivalta (ihmisen tai eläimen aiheuttama), järkyttävä tilanne	2	1
	99 Muut luetteloimattomat poikkeamat	37	25
	00 Ei tietoa	13	9

Lähde: If 1.2.2022

11.2 Työterveyshuolto

Pohjois-Savon pelastuslaitokselle työterveyshuollon palveluja tuottivat Järvisen Työterveys-
huolto, Pihlajalinna ja Lapinlahden terveystakeskus/työterveyshuolto. Työterveyshuoltotoiminnan
pohjana on työterveyshuollon toimintasuunnitelma.

Työterveyshuollossa toimii moniammatillinen tiimi, johon kuuluvat työterveyslääkäri, työterveyshoi-
taja, työfysioterapeutti ja työpsykologi. Terveystarkastuksissa ja määrääkaistarkastuksissa noudate-
taan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kirjattuja toimintalinjauksia. Terveystarkastuksen ta-
voitteena 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 sisäl-
tää työterveyslääkärin tekemät tutkimukset ja hoitotoimenpiteet sekä yleislääkäritasoiset laboratorio-
ja röntgentutkimukset. Erikoislääkärikonsultaatioita sairauden toteamiseksi ja hoidon tarpeen arvioi-
miseksi on tehty työterveyslääkärin läheteellä hoitovastuun säilyessä työterveyshuollossa. Fysio-
terapian hoidolliset palvelut on pyritty ohjaamaan ensisijaisesti työperäisistä vaivoista kärsiville työn-
tekijöille tai leikkauksien jälkitilanteisiin. Toiminta on pääsääntöisesti ohjaus- ja neuvontapainot-
teista.

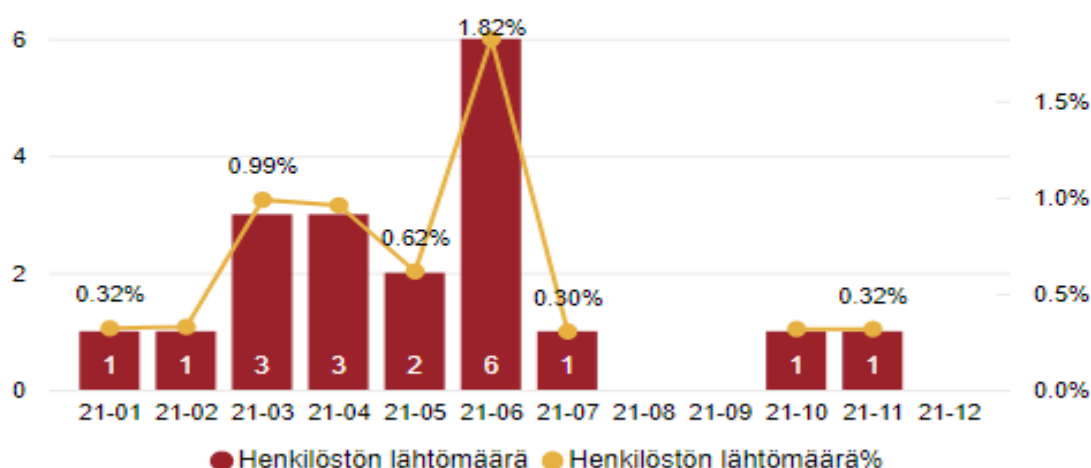
Työpaikkaselvityskäynnit

Työpaikkaselvitys on työterveyshuollon pohja, jolle työterveyshuollon toiminta rakentuu. Työpaik-
kaselvityksiä on tehty 3-5 vuoden välein tai kun olosuhteet ovat muuttuneet tai vaatineet selvitystä.
Työpaikkaselvitykseen kuuluu työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittämi-
nen ja arviointi työpaikkakäynnein ja muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen. Vuoden 2021
aikana tehtiin työpaikkaselvityskäynti Siilinjärven pelastusasemalle, Vesannon pelastusasemalle,
Tervon pelastusasemalle sekä Pialeveden pelastusasemalle. Suunnattuja selvityksiä lisäksi tehtiin
esim. työfysioterapeutin toimesta ergonomian ja näyttöpäätelasien vuoksi. Joitakin vuodelle 2021
suunniteltuja työpaikkaselvityskäyntejä siirrettiin seuraavalle vuodelle korona-epidemiaan liittyvien
rajoitusten vuoksi.

11.3 Pelastuslaitokselta irtisanoutuminen ja siirtyminen vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle

Vuonna 2021 vakinaista päätoimista henkilöstöä irtisanoutui 15 henkilöä ja vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 4 henkilöä. (yht. 19 henkilöä).

Henkilöstön lähtömäärä



Pelastus-

laitoksen päätoimista henkilöstöä jää vanhuuseläkkeelle käytössä olevan raportointijärjestelmätiedon mukaan vuosien 2021-2024 aikana yhteensä seuraavasti:

Vanhuuseläkkeelle jäävä henkilöstömäärä vuosina 2020 – 2024

	2022 (arvio)	2023 (arvio)	2024 (arvio)
Miehistö	1	1	3
Alipäällystö	1	0	2
Päällystö	2	2	0
Muu henkilöstö	1	1	0
Yhteensä	5	4	5

12. INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN

12.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2018 – 2021 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.

	2018	2019	2020	2021
Työterveyshuollon kustannukset				
Kelan korvauksen jälkeen €	143.639,53	163.558,48	126.609,63	125.021,79
Kelan korvauksen jälkeen €/ henkilö	487,91	558,03	432,85	397,27

12.2 Työkykytoiminta

Vapaa-aika ja virkistäytyminen

Useilla Pohjois-Savon pelastuslaitoksen paloasemilla on henkilöstön käytettävissä kuntosali. Pelastuslaitos käytti kuntosalilaitteisiin vuonna 2021 yhteensä 66.325,34 €. Lisäksi Pohjois-Savon pelastuslaitoksen eri yksiköillä on käytössään 32,90 euroa/henkilö tyhy-rahaa. Kuopion alueella on tarjolla myös KalakukkoSpurtin tuettua toiminta.

E-Passilla tarjotaan koko Pohjois-Savon pelastuslaitoksen henkilökunnalle (ml. määräaikaisten määräaikaisuuden keston suhteessa) verovapaa etu, enimmillään 144 € v. 2021, työntekijän omaehtoisien liikunta- ja kulttuuritoiminnan tukemiseen.

Lisäksi pelastuslaitoksen henkilöstön muuta virkistystoimintaa tuettiin 21,20 eurolla/ henkilö. Tyhy- ja virkistystoimintaan käytettiin v. 2021 yhteensä 21.352,43 €.