

HENKILÖSTÖSUUNNITELMA (2017-2020)

TIIVISTELMÄ

Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ylimpänä päättävänä monijäsenisenä toimielimenä toimii aluepelastuslautakunta. Aluepelastuslautakunta päättää muun muassa pelastuslaitoksen strategiasta, palvelutasopäätöksestä, valvontasuunnitelmasta, paloasemaverkosta, taloudesta ja henkilöstösuunnitelmasta. Kaikilla edellä mainituilla päätöksillä on yhteys toisiinsa, myös suunnitteluvaiheessa.

Vuonna 2016 hyväksytyyn palvelutasopäätöksen (2017-2020) perusteella on tarkoituksenmukaista ajantasaistaa myös pelastuslaitoksen henkilöstösuunnitelma vastaavalle ajanjaksolle. Tarkoitus on, että pitkän aikavälin henkilöstösuunnitelma ”pilkotaan” vuosittaisiin toiminnallisiin osiin (lyhyen aikavälin henkilöstösuunnitelma). Lyhyen aikavälin henkilöstösuunnitelma käsitellään talousarvion laadinnan yhteydessä. Henkilöstösuunnitelman tulee mm. tukea pelastuslaitoksen vision ja toiminta-ajatuksen toteutumista arvot huomioiden.

Sisällöltään pelastuslaitoksen henkilöstösuunnitelmassa huomioidaan edellä mainittujen asiakirjojen lisäksi valtakunnalliset suuntaukset ja toimintaa ohjaava lainsäädäntö. Lainsäädännöstä ehkä merkittävimmät vaatimukset kohdistuvat pelastustoimintaa tekevään henkilöstöön, jonka tulee huolehtia lakisääteisesti työkykyisyydestään. Pelastuslaki 2011/379, 39§: ”*Pelastuslaitoksen ja sopimuspalokunnan henkilöstöön kuuluvan pelastustoimintaan osallistuvan henkilön tulee ylläpitää tehtäviensä edellyttämiä perustaitoja ja kuntoa. Pelastustoimintaan kuuluvien eri tehtävien edellyttämien perustaitojen ja kunnan tasosta sekä kuntotestien järjestämisestä voidaan antaa tarkempia säännöksiä sisäasiainministeriön asetuksella*”. Valtakunnallisista linjauksista vaikutteita saadaan parhaiten pelastustoimen palvelualueiden tapaamisista, jossa eri pelastuslaitosten kokemuksia ja käytäntöjä vaihdetaan. Tämän hetkisenä merkittävimpana yhteishankkeena henkilöstöön kohdistuen voidaan pitää urapolkusuunnittelua ja siihen liittyvänä osaamisen kehittämistä ja työkyvyn seurantajärjestelmän kehittämistä.

Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen henkilöstösuunnitelma sisältää vahvasti henkilöstön näkemykset. Nämä on saatu kerättyä henkilöstölle kohdistettujen kyselyjen avulla (henkilöstön työtyytyväisyyskysely, pelastuslaitoksen henkilöstön ikä

– ja työssä suoriutuminen –kysely ja Kunta 10 –kyselyt), joiden tuloksia on liitetty osaksi esittelyä ja joiden avulla henkilöstöasioita pyritään kehittämään. Pelastuslaitoksen tavoitteena on strategisen painopisteen mukaisesti ”osaava, motivoitunut ja toimintakykyinen henkilöstö”

HISTORIA

Lailla pelastustoimen alueiden muodostamisesta (1214/2001) päätettiin, että pelastustoimi järjestetään alueellisena 1.1.2004 alkaen. Valtioneuvosto päätti 7.12.2002 / 174 pelastustoimen alueista. Päätöksen mukaan Varsinais-Suomi muodostaa yhden 22:sta pelastustoimen alueesta. Alueen kielellisen jaotuksen osalta valtioneuvosto päätti, että Varsinais-Suomen alue on suomenkielinen suomenkielisten kuntien osalta, ruotsinkielinen ruotsinkielisten kuntien osalta ja kaksikielinen kaksikielisten kuntien osalta. Alueen asukkaiden enemmistö on suomenkielinen.

Valtioneuvosto määräsi 5.3.2003 alueiden muodostamisesta annetun lain (1214/2001) nojalla, että Varsinais-Suomen pelastustoimen alueella on noudatettava alueelle yhteisesti neuvotellun sopimusehdotuksen ehtoja. Varsinais-Suomen alueen muiden kuntien henkilöstö siirtyi 1.1.2004 Turun kaupungin / Varsinais-Suomen aluepelastuslaitoksen palvelukseen Turun kaupungin perustamiin lähinnä vastaaviin virkoihin ja tehtäviin. Muut kunnat lakkauttivat siirtyvän henkilöstön virat ja toimet 1.1.2004 alkaen. Aluepelastuslaitokseen perustettiin henkilöstöjaoksen 13.10.2003 tekemällä päätöksellä palomiesten, ylipalomiesten ja paloiesimiesten virat 1.11.2003 alkaen ja 18.11.2003 vielä tarkastustoiminnan, teknisten palvelujen, toimistopalvelujen ja Paraisten hätäkeskuksen siirtyvät ja aluepelastuslautakunnan 20.8.2003 hyväksymän aluelaitoksen organisaation eräät uudet päällystövirat ja työsuhteet.

Henkilöstön siirtymisessä noudatettavista periaatteista on sovittu alueellisen pelastustoimihankkeen henkilöstötyöryhmässä, jonka ehdotus periaatteista hyväksyttiin liitteeksi kuntien väliseen sopimukseen alueellisen pelastustoimen järjestämisestä. Sopimuksen ja liitteen mukaisesti henkilöstö siirtyi lakkautettavista viroista ja työsuhteista suostumuksensa mukaan ns. vanhoina työntekijöinä

vastaaviin tai lähinnä vastaaviin Turun kaupunkiin perustettuihin virkoihin tai työsuhteisiin.

Henkilöstön siirtymistä noudattavien periaatteiden toteuttamiseksi pelastuslaitoksella on ollut voimassa pitkän aikavälin henkilöstösuunnitelma. Pitkän aikavälin henkilöstösuunnitelmaa on tarkoituksenmukaista päivittää aina palvelutasopäätöskauden ajaksi. Lyhyen aikavälin henkilöstömuutokset on käsitelty johtosäännön päivityksen yhteydessä, toimintasäännön päivityksen yhteydessä ja vuosittaisten talousarvioehdotusten yhteydessä. Henkilöstötilinpäätökset on toteutettu pääasiassa osana Turun kaupungin henkilöstötilinpäätöksiä, mutta Varsinais-Suomi on mukana myös pelastustoimen valtakunnallisessa tilinpäätöksessä (2011).

Merkittävimpanä, alueellisen pelastustoimen aikana toteutettuun, henkilöstöön kohdistuneena muutoksena voidaan pitää pelastuslaitoksen toimintasäntöuudistusta (2011). Toimintasäntöuudistuksella luovuttiin maantieteellisistä seutukuntajakoa noudattavista tulosalueista. Tällä uudistuksella kyettiin madaltamaan pelastuslaitoksen hallintoa ja kohdentamaan henkilöstövoimavaroja tarkoituksenmukaisemmin, jotka yhdessä mahdollistivat tasapuolisemman ja yhdenmukaisemman henkilöstöjohtamisen. Toiminnallisesti pelastuslaitokselle mahdollistui toiminta ilman kuntarajoja koko maakunnan alueella, jonka vaikutus asiakaskohtaamisissa näkyy samankaltaisena palveluna tasapuolisesti koko maakunnan alueella.

Pelastuslaitoksen ja henkilöstön väliset työsuhteet ovat muodostuneet historiansa aikana seuraavanlaisiksi:

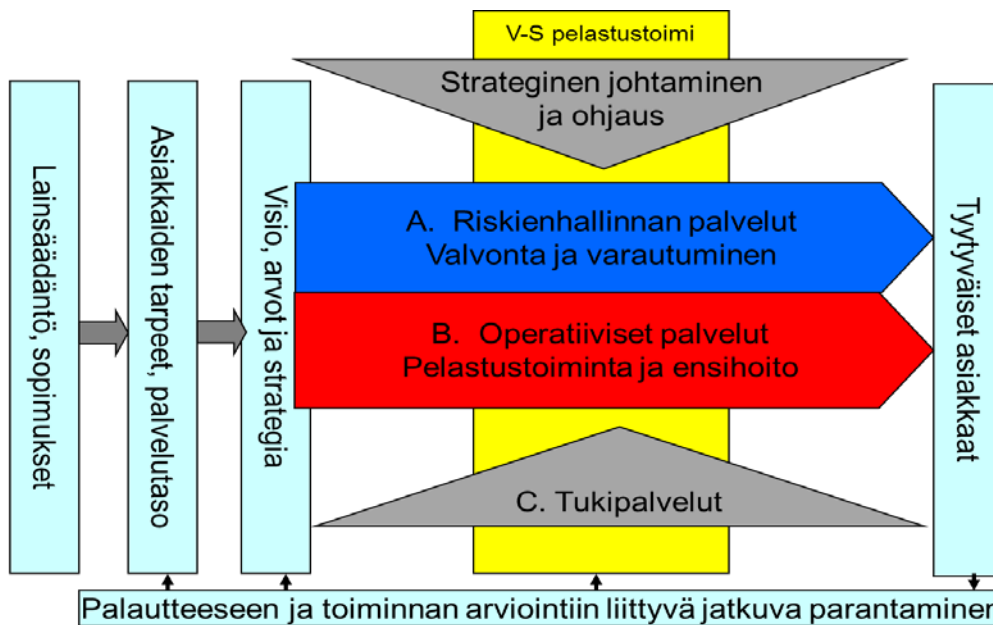
- Pelastuslaitoksen henkilöstö on pääosin kunnallisessa virkasuhteessa tai toimessa (vakinainen henkilöstö)
- Pelastuslaitoksella on toimenpidepalkkaista henkilöstöä (puolivakinaiset, työsopimussuhteiset)
- Pelastuslaitos toimii asiamiehen roolissa (palkanmaksun osalta) osalle sopimuspalokuntien henkilöstöä (sopimuspalokuntalaiset)

- Pelastuslaitos käyttää sijaistyövoimaa pääasiassa pelastustoiminnan ja ensihoidon palveluyksiköissä. Sijaisuudet ovat lyhyimmillään yhden työvuoron mittaisia.

NYKYTILANNE

Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen henkilöstöä toimii 27 kunnan alueella (83 paloasemaa). Päätoimista henkilöstöä oli vuoden 2016 lopussa 551 htv ja toimenpidepalkkaista henkilöstöä (työsopimussuhteiset, puolivakinaiset) 111 htv. Asiamiehen roolissa pelastuslaitos maksaa tuntiperusteisia korvauksia suoraan noin 298 sopimuspalokuntalaiselle, kokonaismäärän hälytysosastoissa ollessa 1813 henkilöä.

Päätoiminen henkilöstö on jaettu toiminnallisiin palvelualueisiin ja edelleen palveluyksiköihin. Suoraan ulkoisessa asiakaspalvelutoiminnassa oleva henkilöstö on hajautettu riskianalyysin perusteella paloasemille koko maakunnan alueelle. Palvelutoiminta ja sen perustat kuvataan seuraavalla kuviolla (kuvio 1):



Kuvio 1 Pelastuslaitoksen palvelut ja palveluiden perustat

Operatiivisen palvelualueen pelastustoiminta- ja ensihoitohenkilöstö ovat suurimmalta osaltaan vuorotyötä tekevää henkilöstöä. Vuorotyötä tekevä pelastustoiminnan henkilöstö toimii työajallisesti poikkeusluvan alaisessa työaikamallissa. Työvuoron

pituus on 24h, josta tehollinen työaika on teknisen työ- ja virkaehtosopimuksen mukaan enintään 12h. Vuorotyötä tekevä ensihoitohenkilöstö toimii paikallisen sopimuksen mukaisesti ns. kaksivuororajajärjestelmässä, 12h/12h. Ensihoitohenkilöstö kuuluu KVTES:n piiriin. Riskienhallinta- ja tukipalvelut tekevät pääsääntöisesti normaalia päivätyöaika (toimisto- tai yleistyöaika) ja virka- ja työehtosopimuksina on molempia edellä mainittuja sopimuksia.

Henkilöstön palkkarakenne perustuu valtakunnallisiin työehtosopimuksiin. Paikallisesti palkat on määritelty alueellisen pelastustoimen perustamisvaiheessa tehtävien vaativuuden arvioinnin mukaiseen järjestykseen, johon on tehty yksittäisiä muutoksia aluepelastuslautakunnan päätöksillä. Pelastuslaitoksen palkkakustannukset ovat noin 70% kaikista pelastuslaitoksen menoista. Prosentti edustaa valtakunnallista keskiarvoa.

Pelastuslaitos on kyennyt valinnoillaan ja päätöksillään muodostamaan organisaation, joka kestää valtakunnallisen vertailun pelastuslaitosten välillä niin toiminnallisesti kuin taloudellisestikin. Arjen haasteita ja tulevaisuuden tarpeita on kuitenkin näkyvissä ja muun muassa henkilöstökyselyiden avulla kartoitettu ja tunnistettu olemassa olevasta aineistosta. Henkilöstösuunnitelmassa nämä huomioidaan seuraavissa luvuissa.

TULEVAISUUS PALVELUALUEITTAIN

Henkilöstösuunnitelmassa käsitellään pelastuslaitoksen palvelualueita koskevat, palvelutasopäätökseen sisällytetyt, päätökset nyt esitettävillä jatkotoimenpiteillä. Varsinais-Suomen aluepelastuslautakunta on palvelutasopäätöksessään 2017-2020 huomionut pelastuslaitoksen **henkilöstöpalvelut** seuraavasti:

”Henkilöstöllä vaikutetaan koko pelastuslaitoksen toiminnan kehittämiseen ja tuloksellisuuteen. Henkilöstömäärässä tulee ensisijaisesti huomioida kokonaisuus, jossa suoraan asiakaspinnassa olevat ydintoiminnot pystytään tuottamaan palvelutasopäätöksen mukaisesti ja arvoperusteisesti nopeasti, laadukkaasti ja tasapuolisesti. Lähtökohtana kehittämiselle tulee olla palvelutasossa päätettyjen

toimintojen toteuttamiseksi tarvittava henkilöstön määrä huomioiden henkilöstön toimintakyky ja osaaminen. Pelastuslaitoksen tulee kehittää toimintoja niin, että eläköitymisten ja tehtävärakenteiden läpikäymisten myötä syntyy mahdollisuuksia selkeyttää ja uudistaa tuloksellisuusajattelua sekä tuloksellisuutta ja sen osa-alueita koskevia käsitteitä. Pelastuslaitoksen tulee kehittää menettelytapoja ja työkaluja tuloksellisuuden eri osa-alueiden onnistumisen arvioimiseksi. Edellä esitettyjen asioiden saavuttamiseksi tulee huomioida seuraavaa:

- Yhdessä tekeminen: Luomme pelastuslaitokselle yhteistä, tulevaisuuteen katsovaa tahtotilaa, yhteisöllisen osaamisen ja osallistumisen kulttuuria sekä poikkihallinnollista ajattelua ja asioiden valmistelua.*
- Vastuullisuus: Huolehdimme osaltamme siitä, että pelastustoimi toimii taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristön kannalta kestävästi.*
- Uudistuminen: Tuloksellisuus ja vaikuttavuus syntyy kokeilemalla sekä tekemällä asioita uudella, entistä kustannustehokkaammalla ja mielekkäämmällä tavalla, joskus myös luopumalla.*
- Asiakaskeskeisyys: Toimintamme keskiössä ovat kansalaiset, yritykset ja yhteisöt.*
- Työn ilo: Huippusuoritusten taustalla on koettu työn ilo, joka koostuu mm. työn merkityksellisyydestä, mahdollisuuksista vaikuttaa ja osallistua, matalasta hierarkiasta ja ei byrokraattisesta toimintakulttuurista.*

Päätös:

palvelutasopäätöskaudella:

- henkilöstösuunnittelua ja sisäisiä raportointijärjestelmiä kehitetään,*
- työssä jaksaminen ja hyvinvointi kartoitetaan säännöllisillä henkilöstökyselyillä,*
- kannustinmallien käyttäminen ja innovaatioiden edistäminen huomioidaan henkilöstöön liittyvissä suunnitelmissa,*
- joustavien urapolkujen malli implementoidaan organisaatioon,*
- palkkausta kehitetään määrärahojen puitteissa ja henkilöstösuunnitelma huomioiden.*
- palvelutasopäätöskaudelle laaditaan pitkän aikavälin henkilöstösuunnitelma, jossa suunnitelmakauden (palvelutasopäätöskauden) henkilötyövuosilukuna on 549. Pitkän aikavälin henkilöstösuunnitelmaa tarkennetaan lyhyen aikavälin (1v.) henkilöstösuunnitelmilla.*

Esitys:

AIHE	TAVOITETASO	TOIMENPITEET
Henkilöstösuunnittelua ja sisäisiä raportointijärjestelmiä kehitetään	Työvoiman käytön seurantajärjestelmä kehitetään pelastuslaitos ympäristöön	Seurantajärjestelmän kehittäminen vuoteen 2018 mennessä.
Työssä jaksaminen ja hyvinvointi kartoitetaan säännöllisillä henkilöstökyselyillä	Aikaisempia kyselyitä jatketaan toteuttaen niitä säännöllisesti.	Sopimukset kyselytutkimuksista päivitetään ja kyselyt toteutetaan määräväliajoin.
Kannustinmallien käyttäminen ja innovaatioiden edistäminen huomioidaan henkilöstöön liittyvissä suunnitelmissa	Kannustaminen ja innovaatiot sisällytetään tulospalkkiojärjestelmään.	Tulospalkkiojärjestelmän kehittäminen palvelualueittain.
Joustavien urapolkujen malli implementoidaan organisaatioon	Pelastuslaitoksen urapolkusuunnitelmaa tarkennetaan toimintaympäristön muutoksia vastaavaksi	Vuositarkastukset lyhyen aikavälin henkilöstösuunnitelman yhteydessä

P

Palvelutasopäätös 2017-2020 (riskienhallintapalvelut: palvelualueeseen kuuluvat valvonta ja varautuminen):

”Palvelualue jakaantuu valvonnan ja varautumisen palveluyksikköön. Valvonnan palveluyksikkö huolehtii mm. pelastuslaitoksen onnettomuuksien ehkäisyyn lupalausunnoista ja valvontatoimenpiteistä valvontasuunnitelman mukaisesti. Varautumisen palveluyksikkö huolehtii yleisestä varautumisesta (pelastuslaki ja palvelutasopäätös) ja turvallisuus- ja valmiussuunnittelusta, sekä ohjaa, tukee ja yhteen sovittaa kuntien, laitosten, yritysten ja yhteisöjen valmiussuunnittelua ja varautumista. Molemmat palveluyksiköt osallistuvat lisäksi palvelutasopäätöksen ja talousarvion tausta-aineiston tuottamiseen ja pelastuslaitoksen turvallisuusviestintään”.

Riskienhallintapalvelut ovat toimineet aluepelastuslautakunnassa päätetyn valvontasuunnitelman mukaisesti. Valvontasuunnitelman eri osa-alueiden toteuttamiseen tarvittavia henkilöstöresursseja on voitu joustavasti hyödyntää nykyisen htv-luvun puitteissa. Pitkän aikavälin henkilöstösuunnitelman esityksenä on, että riskienhallintapalveluiden henkilöstöresurssien arviointi toteutetaan myöhemmin uuden valvontasuunnitelman toteuttamisen edetessä ja esitellään aluepelastuslautakunnalle talousarvion yhteydessä esitettävän lyhyen aikavälin henkilöstösuunnitelman yhteydessä.

Esitys:

AIHE	TAVOITETASO	TOIMENPITEET
Henkilöstön rakenne ja määrä P	Valvontasuunnitelman tavoitteita vastaava	Arvioidaan valvontasuunnitelman toteutuminen määrä välein

Palvelutasopäätös 2017-2020 (operatiiviset palvelut: palvelualueeseen kuuluvat pelastustoiminta ja ensihoito)

Pelastustoiminta: ”Pelastuslaitoksen tulee turvata toimintakykynsä kaikissa tilanteissa ja olosuhteissa. Pelastuslaitoksen henkilöstömäärä on mitoitettu vastaamaan niihin lakisääteisiin velvoitteisiin ja erillisiin sopimuksiin, jotka liittyvät pelastuslakiin tai siihen olennaisesti vaikuttavaan lainsäädäntöön. Aluepelastuslaitoksen toimintavuosien aikana henkilöstöä on määrätietoisesti vähennetty hallinnosta ja henkilöstömäärällistä painopistettä on kohdennettu suoraan ulkoisiin asiakkaisiin.

Operatiivisten palveluiden henkilöstömäärä on mitoitettu siten, että riskialueilla sijaitsevat päätoimisesti miehitetyt paloasemat kykenisivät vastaan kiireellisiin palvelupyyntöihin (hälytystehtävät) hyväksytyyn toimintavalmiusajan puitteissa huomioiden mm. savusukellusvalmius eri onnettomuustyypeissä. Nykyinen mitoitus päätoimisten asemien osalta pystyy vastaamaan tarpeisiin myös vuosilomien aikana, mutta ei äkillisten sairauspoissaolojen aiheuttamiin tarpeisiin. Käytännössä operatiivisista palveluista on vuoden jokaisena päivänä keskiarvollisesti yhdeksän henkilöä sairaana, pelastuslaitoksen sairauspoissaoloprosentin jäädessä kuitenkin

neljään prosenttiyksikköön. Pelastuslaitos turvautuu jatkuvasti ylimääräiseen määräaikaiseen henkilöstöön säilyttääkseen päätetyn valmiustasoon.

Päätoimisten paloasemien lisäksi pelastuslaitoksella on arkipäivisin klo 8-16 päätoimista päivähenkilöstöä (palomiehet) turvaamassa lakisääteisten palveluiden toteutumista Paimion, Someron ja Laitilan paloasemilla. Muina aikoina, Somerossa ja Laitilassa, palveluista vastaa puolivakinaiset palomiehet (toimenpidepalkkaisia) ja Paimiossa VPK, joka myös on käytettävissä arkipäivisin.

Pelastuslaitos on varautunut, itsenäisesti hoitamaan ei kiireellisten tehtävien hälyttämisen ja toimintojen aikaisten tukipalveluiden tuottamisen, pelastuslaitoksen viesti- ja johtokeskuksesta myös kriisi- ja poikkeusolojen aikana (vrt. Tapaninpäivän myrsky). Viesti- ja johtokeskuksen toiminnan varmistamiseksi on lisättävä ko. toiminnan henkilöstö- ja tilaresursseja palvelutasopäätöskauden aikana.

Kehittämisehdotus:

palvelutasopäätöskaudella:

- palvelutasopäätöskaudella päivitetään viesti- ja johtokeskuksen tila- ja henkilöstöresurssit vastaamaan toimintaympäristössä tapahtuneita muutoksia”.

Ensihoito: Ensihoitopalveluita pelastuslaitos tuottaa sopimusperusteisesti. Pelastuslaitoksella on voimassa oleva yhteistoimintasopimus Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin kanssa. Epävarmana (vahvistamattomana) muutoksena on laskutusjärjestelmän muutos (kela), joka voi tarkoittaa toimistohenkilöstön toimenkuvien uudelleen tarkastelua.

Esitys:

AIHE	TAVOITETASO	TOIMENPITEET
Viesti- ja johtokeskuksen tila- ja henkilöstöresurssit P	tila- ja henkilöstöresurssit vastaavat toimintaympäristön vaatimuksia	Esitys tavoitetasosta esitellään lyhyen aikavälin henkilöstösuunnitelmassa
Ensihoitopalvelut P	Henkilöstömäärä ja – rakenne vastaavat yhteistoimintasopimusta	Sopimuksen tilan seuranta ja reagointi muutoksiin jatkuvaa

a

Palvelutasopäätös 2017-2020 (tukipalvelut: palvelualueeseen kuuluvat hallinnon-, henkilöstön-, talouden-, tekniikan-, koulutuksen ja viestinnän-, sisäisen turvallisuuden ja kehittämisen palveluyksiköt):

Hallinto: ”Aluepelastuslaitoksen hallinnon palveluyksikkö tuottaa aluepelastuslautakunnan ja aluepelastuslaitoksen hallintopalveluina lautakunnan ja viranhaltijoiden sihteeripalvelut (lautakunnan esityslista ja pöytäkirja, päätösten toimeenpano, päätöspöytäkirjat), pelastustoimen asioiden ja asiakirjojen valmistelutehtävät mukaan lukien kirjaamiset, osto- ja myyntitoimintaan (tilauksiin sekä laskutukseen ja laskunmaksuun) liittyvät sekä maksuliikenteen valmistelutehtävät, sopimusten valvontatehtävät, vakuutus- ja korvausasiapalvelut sekä arkistointipalvelut. Lisäksi hallintopalveluyksikkö huolehtii pelastustoimen tehtävien osalta asioiden juridisen oikeellisuuden varmistamisesta.

Tehtävien suorittamisesta vastaavat hallinto – ja henkilöstöpäällikön alaisuudessa toimistonhoitajat, sihteerit ja nimetyt asemamestarit. Palveluja tuotetaan maakunnan seutukuntien keskuskuntien paloasemilta sekä Turun alueella keskuspaloasemalta, Liedon – ja Kaarinan paloasemilta sekä Naantalın paloasemalta.

Päätös:

- toteutetaan asiakkaan näkökulmasta tehokas ja toimiva palveluverkko

Koulutus: ”Laadukkaiden palveluiden tuottaminen edellyttää henkilöstöltä ammattitaitoa ja osaamista. Strategialähtöisellä osaamisen arvioinnilla varmistetaan se, että kehittämis- ja koulutuspanokset suuntautuvat strategian mukaisesti.

Pelastuslaitoksen tavoitteena on, että henkilöstön osaamista saadaan kehitettyä vastaamaan paremmin pelastuslaitokselle asetettuja tavoitteita ja että, pelastustoimen sisäisiin ja ulkoisiin muutoksiin pystytään vastaamaan ennakoivalla kehittämistoiminnalla. Kehittämistyössä tulee huomioida pelastuslaitoksen henkilöstön ikärakenteen muuttuminen, pelastushenkilöstön toimintakykyvaatimukset sekä odotukset työurien pidentämisestä.

päätös:

- *selvitetään palvelualueittain pelastuslaitoksen toiminnan kannalta keskeiset osaamisalueet, jotka johdetaan mm. toimenkuvauksista, arvoista, strategiateemoista ja menestystekijöistä,*
- *kartoitetaan pelastuslaitoksen henkilöstön nykytilan osaaminen,*
- *laaditaan vuosittain tarkemmat henkilöstön kehittämisen painopisteet sekä vuosisuunnitelmat”.*

Työtyytyväisyyskyselyiden perusteella, pelastuslaitoksen henkilöstöllä on taito ja tahto kehittää osaamistaan. Osaamista on tarkoituksen mukaista kehittää suunnitelmallisesti ja osaamisen kehittämiseen on osoitettava riittävät ja monipuoliset resurssit. Kunta 10 –kyselyiden (2012, 2014, 2016) perusteella, täydennyskoulutuksen riittävyyden osalta kyselyyn vastanneet näkevät, että on tullut parannusta (48,6 %, 54,2 %, 69,1 %).

Pelastuslaitoksella viestinnän – ja koulutuksen palveluyksikkö koordinoi ja kehittää pelastuslaitoksen henkilökunnan ja sopimuspalokuntien koulutusta. Henkilöstön osaamiskartoitusta tulee jatkaa ja kehittää edelleen mm. vaihtoehtoisten urapolkujen kartoittamisen näkökulmasta. Samassa yhteydessä sekä jatkokoulutus, että uudelleen koulutus mahdollisuuksia tulee kehittää vastaamaan selvitysmies Pekka Myllyniemen toimenpide-ehdotuksia (vaihtoehtoiset urapolut) ja Sisäasianministeriön toimintakykyhankkeen (projektipäällikkö Taito Vainio) asettamia toimenpide-ehdotuksia.

Esitys:

AIHE	TAVOITETASO	TOIMENPITEET
Hallintopalveluiden palveluverkon toimivuuden arviointi	tehokas ja toimiva palveluverkko	vuosittainen arviointi
Osaamiskartoitus	Osaamistarveanalyysi on laadittu vastaamaan palvelutasopäätöstä, valvontasuunnitelmaa, ensihoitosopimusta ja toimintasääntöä.	Osaamisen kartoitukseen liittyvä järjestelmä rakennetaan/muokataan alpen organisaatiolle soveltuvaksi
Henkilöstön osaamisen kehittäminen	Esimies tiedostaa koulutustarpeen ja koulutushalukkuuden (laatii henkilökohtaisen kehityssuunnitelman) Koulutukseen komennus – järjestelmä on luotu pelastuslaitokselle. Pelastuslaitoksella yhteistyösopimukset kouluttajayhteistyökumppaneiden kanssa	Esimies-alainen keskustelujen toteuttaminen ja osaamistarpeiden kokoaminen (vuosittain) Järjestelmän suunnittelua jatketaan Kartoitus ja sopimusten laadinta 2017-

JOHTAMINEN

Pelastuslaitoksen henkilöstöjohtamisen ~~lähivuosien~~ haasteet liittyvät henkilöstön ikääntymiseen, työ- ja toimintakykyyn ja osaamisen arviointiin/ kehittämiseen. Tämä ilmenee mm. pelastuslaitoksen toteuttamasta (yhteistyössä aluetyöterveyslaitoksen kanssa) ikä ja työssäjaksamisen kyselytuloksista. Eläköityminen ei aiheuttane pelastuslaitokselle ja sen johtamiseen suuria vaikutuksia, eläkepoistuman ollessa noin 10 henkilöä / vuosi.

Henkilöstöltä saatujen kyselypalautteiden mukaan osaavaan johtamiseen tulee kiinnittää edelleen huomiota. Ennen kaikkea henkilöstöjohtamiseen kaivataan organisaation jokaisella tasolla kyselyiden mukaan parempaa osaamista. Kunta 10 kyselyiden perusteella ollaan kuitenkin menossa parempaan suuntaan. Vuonna 2012 Kunta 10:n tuloksissa oli kymmenen (10) enemmän kehittämistä vaativaa kohdetta (punaisella). Kohteet jakautuivat seuraavasti: työ yksi (1), työyhteisö neljä (4), johtaminen neljä (4), työssä jatkaminen yksi (1). Vuoden 2016 Kunta10 –kyselyssä enemmän kehittämistä vaativia kohteita oli enää yksi kpl (työ (osio), väkivalta asiakkailta: aseella uhkaaminen).

Johtamisen kehittämiskohteita (punaisella) ovat olleet päätöksenteon oikeudenmukaisuus, yksilökehityskeskustelun käyminen, yksilö- ja/tai ryhmäkehityskeskustelun käyminen sekä muutokset työssä: ei vaikutusmahdollisuuksia. Kaikissa em. kohteissa parannus on ollut merkittävää. Yksilökehityskeskusteluja on Kunta 10:n mukaan käynyt henkilöstöstä vuonna 2012 noin 28 %, vuonna 2014 noin 81 % ja vuonna 2016 noin 51 %.

Toisaalta hyödyllisinä yksilökehityskeskusteluja eri vuosina kyselyyn vastanneista on pitänyt vain noin 34 % vastanneista. Kehityskeskustelujen sisältöä vuosina 2012, 2014 ja 2016 on arvioitu seuraavasti: uudet tavoitteet, kyllä (45,5%, 57,9 %, 46 %), kehittymismahdollisuudet, kyllä (52,5 %, 63,9 %, 68,4 %), mielipiteen ilmaisumahdollisuus, kyllä (86,9 %, 93,8 %, 93,4 %).

Henkilöstökyselyiden palautteita johdetaan edelleen toimenpiteiksi mm. henkilöstön hyvinvoinnin kehittämiseksi ja johtamisen tueksi. Näihin vaikuttajina ovat myös valtakunnalliset hankkeet, kuten sisäasianministeriön Taito Vainion johtama toimintakykyhanke, selvitysmies Pekka Myllyniemen selvitys palomiesten vaihtoehtoisista urapoluista ja pelastuslaitosten joustavat urapolut (2012) –selvitys, sekä sisäministeriön julkaisu 16/2015 ”Pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävän valtakunnallisen yhteistyöelimen loppuraportti”.

Pelastuslaitos käynnisti jo vuonna 2008 ensimmäisten kyselytulosten perusteella johtamisen koulutuksen yhteistyössä Turun ammattikorkeakoulun kanssa. 1. koulutus on saatu päätökseen vuoden 2009 lopulla ja toinen keskijohdolle kohdennettu koulutus

saatiin päätökseen vuoden 2012 joulukuussa. Pelastuslaitoksen henkilöstöä on osallistunut oppisopimuskoulutuksena aktiivisesti johtamisen erikoisammattitutkinnon suorittamiseen vuosina 2012 – 2015 ja nyt vuonna 2017 uutena esimiesten koulutusmuotona on lähiesimiestutkinto LAT (Turun AKK). Alipäällystön koulutusjaksoihin on osallistuttu eri tahojen järjestäminä (esimerkiksi Lähiesimiestaitojen kehittäminen pelastuslaitoksissa, Pajulahti, Nastola).

Johtamisen kehittämiseksi esitetään seuraavia aiheita tavoitteineen ja toimenpiteineen kehitettäväksi kaudelle 2017 - 2020:

Esitys:

AIHE	TAVOITETASO	TOIMENPITEET
Johtosääntö, toimintasääntö, palvelutasopäätös, valvontasuunnitelma ja strategia 2020	Organisaation eri johtamistasot tuntevat toimintaa ohjaavat säännöt ja organisaation tavoitetilan.	Päivitetään maakunta uudistuksen olosuhteisiin
Osaava johtaminen H	Eri kyselyiden kehittämiskohteiksi merkityt asiat ovat parantuneet johtamisen osalta (mittariseuranta)	Pelastuslaitos valmistelee ja toteuttaa johtamiskoulutusta sekä sisäisenä koulutuksena että tarvittaessa ulkoisena koulutuksena eri johtamistasoille.
Osaamisen johtaminen H E N K I L	Osaamisen johtaminen on yhtenäistä ja tasapuolista kaikilla organisaatiotasolla.	Osaamisen johtamiskoulutusta annetaan ja sen merkitystä osana urapolkujen kehittämistä korostetaan kaikille johtamistasoille.
Henkilöstöjohtamisen työkalut H S T Ö	Henkilöstöjohtamisen työkalut ovat tiedossa eri johtamistasoilla.	Sisäinen koulutus eri johtamistasoilla. Ajantasaiset työkalut käytössä.

N

PALKKAUS, SAATAVUUS JA HYVINVOINTI

Pelastuslaitoksen tavoitteena on olla edelleen kilpailukykyinen, joustava ja turvallinen työnantaja.

Henkilöstökyselyiden perusteella voidaan todeta, että pelastuslaitoksella on tapahtunut parannusta aikaisemmin mainitun johtamisen osaamisen osalta, mutta myös mm. työtyytyväisyyden kehittämisen osalta. Heijastumat tulevat sisäisen viestinnän ja palkkauksen kriittisten palautteiden kautta. Näillä on todennäköisesti selkeä vaikutus osaavan henkilöstön rekrytointiin.

Valtakunnalliset vertailut osoittavat, että peruspalkat (tehtäväkohtaiset) ovat Varsinais-Suomen pelastuslaitoksessa nimikkeestä riippumatta, organisaation eri tasoilla, selkeästi alle maan keskiarvon. Työsuorituksen arvioitiin perustuva henkilökohtainen lisä on käytössä sekä KVTES ja TS piirissä olevilla viranhaltijoilla/työntekijöillä. Varsinainen palkka ei ole kuitenkaan kaikilta osin kilpailukykyinen valtakunnan tasolla ja korjausliikkeitä tarvitaan eri tasoille paremman kilpailukykyyn mahdollistamiseksi ja etenkin eräiden palkkojen eriarvoisuuksien korjaamiseksi. Nämä eriarvoisuudet muodostuivat 1.1.2004 alueellisen pelastustoimen alkaessa. Tehtävän vaativuuden/työsuorituksen arviointeja ja niihin liittyviä kustannuksia voidaan rahoittaa osittain eläköitymisten kautta.

Tulospalkkiojärjestelmä on ollut käytössä aluepelastuslaitoksessa vuodesta 2005 lähtien. Tulospalkkiojärjestelmä on osoittanut toimivuutensa esimiehen työkaluna. Tulospalkkiojärjestelmän kehittäminen on jatkuva prosessi.

AIHE	TAVOITETASO	TOIMENPITEET
Pelastuslaitoksen kilpailukyky työnantajana	Pelastuslaitos on haluttu työnantaja ja työpaikka.	Järjestelmien toimivuuden toteuttaminen – palkkausjärjestelmät kunnossa.
Palkkaus ja palkitsemisjärjestelmät	Palkkaus- ja palkkiojärjestelmät ovat oikeudenmukaisia ja käytössä sekä vahvoja valtakunnallisessa vertailussa.	Toimenkuvien, työvaativuuden arviointien sekä palkitsemisjärjestelmän säännölliset tarkastukset. Korjaukset pääsääntöisesti hyväksytyyn talousarvion puitteissa.
Työsuhteen pysyvyys	Henkilöstöä ei ole irtisanottu tuotannollisista tai taloudellisista syistä.	Työsuhteiden pysyvyyden varmistaminen.
Työterveyshuollon taso	Sovitun työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukainen	Vuosittainen toimintasuunnitelman tarkastaminen yhteistyössä palveluntuottajien kanssa.
Sairauspoissaolot	Sairauspoissaolot pysyvät korkeintaan edellisen vuoden tasolla	Työkyvyn ylläpitokeinoja tehostetaan tyky/tyhy toiminnalla.
Työsuojelu	Vaarojen arvioinnin aiheuttamat johtopäätökset ja tarvittavat korjaavat toimenpiteet on tehty.	Vaarojen arviointia tehdään säännöllisesti turvallisuuspäällikön ohjeistuksen mukaisesti.
Tyky (tyhy)	Tyky toiminta on tasapuolista ja yhdenmukaista.	Tyky suunnitelman uudelleen vahvistus ja päivittäminen vuosittain