
Strateginen sopimus 2020, aluepelastuslaitos

1. LÄHTÖKOHDAT

1.1 Lyhyt kuvaus toiminnasta (kh)

Laadukkaat pelastustoiminta-, turvallisuus- ja ensihoitopalvelut tuotetaan Varsinais-Suomessa ammattitaitoisesti, tasapuolisesti ja nopeasti kaikkina vuorokauden aikoina.

Aluepelastuslaitos tuottaa pelastustoimen palveluja Varsinais-Suomen maakunnan 27 kunnan alueella Aluepelastuslautakunnan hyväksymän palvelutasopäätöksen mukaisesti.

Aluepelastuslaitos tuottaa lisäksi ensihoitopalveluja Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin kanssa allekirjoitetun yhteistoimintasopimuksen ja sairaanhoitopiirin päättämän ensihoidon palvelutasopäätöksen mukaisesti.

1.2 Toimintaympäristön muutos (kh)

Pelastustoimen palvelutasopäätös koskee vuosia 2017-2020. Suunnitelmakauden luvut on tehty sillä oletuksella, että nykyinen palvelutaso säilyy.

Myös ensihoitopalveluiden suunnitelmakauden luvut 2020-2022 on tehty oletuksella, että 2020 toiminnan laajuus ensihoitopalveluiden osalta säilyy 2019 tasolla.

Vuokratuissa paloasemakiinteistöissä on merkittävästi ns. korjausvelkaa. Turun kaupungissa sijaitsevien paloasemakiinteistöjen osalta käynnistettiin tilatarveselvitykset vuonna 2016 käytyjen keskustelujen perusteella. Turun kaupungin osalta tilatarvesuunnittelu on keskeytetty Turun kaupungin päätöksellä. Muun maakunnan alueella sijaitsevien kiinteistöjen peruskorjausten ja uudisrakentamisen esisuunnittelua toteutetaan paloasemaverkkopäätöksen mukaisesti ja vuokrakustannusten nousuun vaikuttavat toteutuneet peruskorjaus- ja uudisrakennushankkeet. Hankkeet hyväksytään hallintosäännön (johtosäännön) mukaisesti.

Edellämäinittujen tekijöiden sekä päätettyjen linjausten ja strategioiden lisäksi talousarvio 2020 taloudelliset luvut tulevat perustumaan viimeisimpään 2018 tilinpäätökseen ja kuluvan talousarviovuoden puolivuotiskauden toteumaan.

Valtakunnallista maakuntauudistusta ja Sote-ratkaisua tullaan seuraamaan aktiivisesti ja pyritään vaikuttamaan siihen, että Pelastuslaitos on oma itsenäinen liikelaitos tai taseyksikkö tulevassa maakunnassa, jolla turvataan parhaiten riittävä palvelutaso sekä toiminnan kustannustehokkuus.

Uudelle palvelutasokaudelle ja samalla taloussuunnitelmavuosille katsotaan välttämättömäksi investointien määrärahojen indeksikorotus. Toimintakatteen 2 miljoonan euron investointien määrärahan lisäys olisi asteittaista mm. materiaalikustannusten ja työn hinnan nousun kattamiseksi.

1.3. Toiminnan kehittämissuunnitelma ja strategiset painopisteet (kv)

Palvelutasopäätöksessä on määritelty suunnitelmakauden kehittämissuunnitelma.

Strategiset painopistealueet:

- Osaava, motivoitunut ja toimintakykyinen henkilöstö
 - Osaavat, motivoituneet ja toimintakykyiset sopimuspalokunnat
 - Toimiva ja kattava paloasemaverkosto
 - Tyytyväiset asiakkaat ja kuntaomistajat
 - Toiminnan edellyttämät riittävät taloudelliset resurssit.
-

1.5 Tunnusluvut

Tiedoksi annettavat tunnusluvut (kh)

Tunnusluku	TOT 2017	TOT 2018	ENNUSTE 2019	ENNUSTE 2020	ENNUSTE 2021	ENNUSTE 2022	ENNUSTE 2023
Tuottavuus ja taloudellisuus							
Pelastetut henkilöt	250	257	-	-	-	-	
Pelastettu omaisuus (1 000 €)	144 761	206 439	-	-	-	-	
Ensihoitoyksiköiden käyttöaste-%	39,5	42,5	-	-	-	-	
Valtakunnallinen kustannusvertailu €/as.	79	81	-	82	83	84	85
V-S aluepelastus kustannukset €/asukas	70	70,4	-	73	74	75	76

2. TOIMINNALLISET TAVOITTEET

2.1 Strategiset tavoitteet (kv)

Tavoite 1	Varsinais-Suomen pelastuslaitos/ Palvelutasopäätös 2017-2020			Muut toteutettavat linjaukset: -			
	TOT 2017	TOT 2018	TAM 2019	TA 2020	TS 2021	TA 2022	TS 2023
Toimintavalmiusaika (%)	85 %	85 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %
Tavoitteen kuvaus: Kiireellisten tehtävien toimintavalmiusaikaprosentti. Riskialueiden mukaan määrittyvät aikarajat.							

Tavoite 2	Varsinais-Suomen pelastuslaitos/ Palvelutasopäätös 2017-2020			Muut toteutettavat linjaukset: -			
	TOT 2017	TOT 2018	TAM 2019	TA 2020	TS 2021	TA 2022	TS 2023
Tarkastusmäärät (%)	90 %	96 %	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %
Tavoitteen kuvaus: Tarkastusmäärien tavoitteiden prosentuaalinen toteutuma.							

Tavoite 3	Varsinais-Suomen pelastuslaitos/ Palvelutasopäätös 2017-2020			Muut toteutettavat linjaukset: -			
	TOT 2017	TOT 2018	TAM 2019	TA 2020	TS 2021	TA 2022	TS 2023
Kustannusvertailu (€/as.)	70 €	70,4 %	72 €	73 €	74 €	75 €	76 €
Tavoitteen kuvaus: Toimialan maakunnalliset vuosikustannukset euroa per asukas (pl. ensihoito).							

2.3 Strategiset hankkeet (kh)

Hanke	Projekti	Tavoite ja tulokset	Alku	Loppu	Lisätietoja
CASCADE	Community And Safety Action for supporting Climate Adaption and Development	<ul style="list-style-type: none"> - Yksi keskeinen tavoite on kehittää riskien arviointimenetelmiä liittyen ilmanstonmuutokseen. - Toinen päätavoite on lisätä ilmastonmuutosasiantuntijoiden ja pelastustoimen asiantuntijoiden yhteistyötä. - Asiantuntijoiden yhteistyötä pyritään näin hyödyntämään yhteiskunnan paikallisilla tasoilla. Hanke on EU-rahoitteinen ja partnereita on useasta Itämeren alueen maasta. 	1.1.2019	31.12.2020	torbjorn.lindstrom@turku.fi

3. TALOUDELLISET TAVOITTEET

3.1 Määrärahat ja investoinnit (kv)

Käyttötalousosa

1.000€

Varsinais-Suomen aluepelastuslautakunta	TOT 2018	TAM 2019	TA 2020	TS 2021	TS 2022	TS 2023
Toimintatulot	44 427	44 746	45 734	46 375	46 955	47 540
Valmistus omaan käyttöön		0				
Toimintamenot	42 309	42 746	43 734	44 275	44 805	45 340
Toimintakate	2 117	2 000	2 000	2 100	2 150	2 200
Muutos-%		-5,5%	0,0%	5,0%	2,4%	2,3%

Investointiosa

1.000€	TOT 2018	TAM 2019	TA 2020	TS 2021	TS 2022	TS 2023
Varsinais-Suomen aluepelastuslautakunta						
Investointimenot	3 117	3 836	4 552	3 734	2 434	2 484
Valtionosuudet ja muut rahoitusosuudet	998	1 663	2 381	1 463	113	113
Pysyvien vastaavien hyöd. luovutustulot		173	171	171	171	171
NETTO	-2 119	-2 000	-2 000	-2 100	-2 150	-2 200
Muutos-%		-5,6%	0,0%	5,0%	2,4%	2,3%

4. RESURSSIEN KÄYTTÖ

4.1 Työvoiman käyttö (kv)

Henkilötyövuodet (htv)	TOT 2017	TOT 2018	TAM 2019	TA 2020	TS 2021	TS 2022	TS 2023
Aluepelastus	534	538	548	545	545	545	545
Palkat ja palkkiot (tiedoksi, 1000 €)	22 575	22 878	23 366	24 359	24 700	25 000	25 320

Lisätietoja:

4.2 Tilojen ja alueiden käyttö (kh)

Toimialan käytössä olevat	TOT 2017	TOT 2018	TAM 2019	TA 2020	TS 2021	TS 2022	TS 2023
Tilat yhteensä (m ² , Turun alueella)	11.200	11.000	11.400	12.000	12.000	12.000	12.000
Sisäisen vuokran perusteena olevat tilat (m ² , koko maakunnan alueella)	57.000	57.600	58.000	58.600	59.200	60.800	60.800
Muut tilat (m ²)	-	-	-	-	-	-	-
Alueet yhteensä (ha)	-	-	-	-	-	-	-
Sisäinen vuokra yhteensä (€) (tiedoksi)	5.222.346	5.122.309	5.438.343	5.389.874	5.500.000	5.700.000	5.750.000

Lisätietoja: Varsinais-Suomen aluepelastuslautakunta on lähettänyt aikaisempina vuosina Turun kaupungin konsernihallinnon Strategisen tilojen ohjauksen vastuualueelle ehdotukset peruskorjaushankkeesta (keskuspaloasema) ja uudisrakennushankkeista. Puheenjohtajiston strategisen sopimuksen neuvottelutilaisuudessa on sovittu, että Turun kaupungin alueella sijaitsevista paloasemakiinteistöistä laaditaan tilatarveselvitykset. Pelastuslaitos on käynnistänyt valmistelun ja käynyt lisäkeskustelua mm. Turun kaupungin tilaliikelaitoksen kanssa. Muiden kiinteistöjen, kuin Turun kaupungin alueella olevat paloasemakiinteistöt, osalta suunnittelua toteutetaan paloasemaverkkopäätöksen ja johtosäännön mukaisesti sen kunnan kanssa, jossa paloasemakiinteistö sijaitsee. Hankkeiden toteutuessa vaikutuksia syntyy talousarviomäärärahoihin (vuokrat).

5. HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖELÄMÄN LAATU

5.1 Kaupungin yhteiset työhyvinvointitavoitteet (kh)

Henkilöstö-ohjelman painopistealue	Kaupungin tavoite 2018-2021	Keinot	Mittari	Tavoiteluku (Toimiala)	Toimialan toimenpiteet tavoitteen edistämiseksi
Työ lisää hyvinvointia	1. Työyhteisötaidot tukevat tavoitteiden saavuttamista	1.A. Kehitetään työyhteisötaitoja ja johtamista: <ul style="list-style-type: none"> hyödyntämällä koulutusta antamalla tukea luottamalla omiin alaisiin 	Työyhteisötaidot <ul style="list-style-type: none"> - Auttaminen ja huomaavaisuus * - Ajan tasalla pito ja tiedon jakaminen ** Työyhteisö <ul style="list-style-type: none"> - Työpaikan ilmapiiri * - Arvostus työhöni ** - Luottamus työkavereihin ** Työyhteisön tuki esimiestyölle * / **	>= edellinen vuosi >= edellinen vuosi >= edellinen vuosi	<ul style="list-style-type: none"> Työkalujen tiedostaminen ja käytön hallinta (kehityskeskustelut, kyselyt) Mittaukset ja systemaattinen seuranta, esimieskysely ja palautteen hyödyntäminen sekä reagointi Annetaan tarvittaessa täydennyskoulutusta esimiehille Työyhteisötaitojen tunnistaminen ja kehittäminen
	2. Työ on turvallista ja terveellistä - henkisesti ja fyysisesti	2.A. Työkyvyn hallinta 2.B. Vaarojen ja haittojen arviointi / riskien arviointi 2.C. Kunta 10 - tuloksien pohjalta tehdyt kehittämissuunnitelmat koskien työpaineita 2.D. Asiakasväkivallan kokemus	Henkilömäärä, jolla ei poissaoloja terveydellisistä syistä (vakituiset) Kuinka monta vaarat ja haitat - arvioita / riskiarviota tallennettu Työpaineiden ja hallinnan suhde <ul style="list-style-type: none"> - Työpaineita paljon, hallintaa vähän * - Työmäärän lisääntyminen ** Asiakasväkivallan kokemus <ul style="list-style-type: none"> - Henkinen väkivalta * / ** 	Henkilöiden osuus lisääntyy Vähintään 25% toimialan perusyksiköistä/v < edellinen vuosi < edellinen vuosi	<ul style="list-style-type: none"> Pelastuslaitoksella käytössä valtakunnallinen pelastuksen ja ensihoidon riskienarviointi ohjelma (PERA) Varhaisen välittämisen mallin jalkauttaminen Kuntotestit koko henkilöstölle säännöllisin väliajoin, kehitetään ensihoidon palveluyksikön kuntotestausta Ikäohjelma +55 Perheen ja työn yhteensovittaminen Uudelleenjärjestelyt työkyvyn muuttuessa Varhaisen välittämisen keskustelu, kun huomataan henkilön työkyvyssä muutoksia ilman sairauspoissaoloja Jatkuva työn sujuvuuden ja henkilöstön hyvinvoinnin seuranta ja kehittäminen Turvallisuus- ja ensiapukoulutusten organisointi koko henkilöstölle PERAn kokonaisvaltainen hallinta (prosessikuvauksen tarkentaminen, käytännön toteutuksen hiominen)

			- Fyysinen väkivalta tai sen uhka * / **		
	3. Perustehtävä on mielekäs ja merkityksellinen	3.A. Annamme selkeän suunnan ja tavoitteet	Kokemus työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä - Koen työni mielekkääksi * / ** - Koen tekeväni merkityksellistä työtä * / **	>= edellinen vuosi Kyllä -vastauksia ? (%)	• Asetettujen tavoitteiden seuranta ja arviointi yhteisissä palavereissa
Rakentava ja hallittu muutos - muutos on mahdollisuus!	4. Osaamisen turvaaminen muutoksessa	4.A. Osaamisprofiilien ajan tasalla pitäminen	Yhteisten osaamisen osaamistaso (ka) suhteessa tehtävän osaamisvaatimukseen	>= tehtävän osaamisvaatimukset	<ul style="list-style-type: none"> • Osaamisen hallintaan liittyvien prosessien luominen § osaamisen tunnistaminen § osaamisvajeiden tiedostaminen § täydennyskoulutusten järjestäminen • Osaamisen varmistaminen testauksilla (OKA, ensihoidon tentit ym.) • Mentorointi- ja (kummi)toiminnan kehittäminen henkilöstön ammattitaidon ja osaamisen turvaamiseksi • Päivitetään ja toteutetaan koko henkilöstölle yhdenmukainen perehdytysohjelma
		4.B. Osaamisen johtamisen vuosikellon toteuttaminen	Johtamisosaamisen osaamistaso (ka) suhteessa tehtävän osaamisvaatimukseen	>= tehtävän osaamisvaatimukset	
			Henkilöstökoulutuksiin osallistuneiden määrä (% -osuus, HTV-työvoima)	>= edellinen vuosi	
			Henkilöstökoulutuksen riittävyys - Keskiarvo osallistuneiden henkilöiden koulutuspäivien määrästä /hlö (koulutussuunnitelmaraportointi) - Kokemus täydennyskoulutuksen riittävydestä * / **	>= edellinen vuosi min. 3 päivää/hlö 75 % henkilöstöstä kokee, että on riittävä"	
	5. Toimintakyvyn ja tavoitteellisuuden säilyttäminen muutoksessa	5.A. Muutoksen kokeminen työssä	Muutosten merkitysten kokeminen omassa työssään - Muutosten laatu * - Muutoksen kokeminen **	> edellinen vuosi	<ul style="list-style-type: none"> • Läpinäkyvää ja ajantasaista viestintää • Yhteisten pelisääntöjen ja prosessien tunteminen ja noudattaminen
		5.B. Työyhteisön tavoitteiden ymmärtäminen ja niiden saavutettavuus	Kokemus työyhteisön tavoitteellisuudesta - Työyhteisötaidot: tavoitteellisuus * - Työyhteisön tavoitteellisuus **	>= edellinen vuosi	

	6. Uudistamiskyky	6.A. Työyhteisön kyky kehittää omaa toimintaansa	Kokemus työyhteisön kehittämiskyvystä - Työyhteisötaidot: Kehittäminen * - Työyhteisön kyky kehittää omaa toimintaansa **	> edellinen vuosi	• Kehittämistyötä tehdään yhdessä työntekijöiden kanssa (Kehry tai vastaava, ryhmäkehityskeskustelut)
Parempi johtaminen	7. Päätöksenteko ja johtaminen koetaan oikeudenmukaiseksi	7.A. Tavoitteiden selkeys ja avoimuus päätöksenteon perusteissa	Kokemus kohtelun oikeudenmukaisuudesta * / ** Kokemus päätöksenteon oikeudenmukaisuudesta * / **	>= edellinen vuosi >= edellinen vuosi	• Perustellut päätökset
	8. Laadukas esimiestyö	8.A. Esimiehelle riittävä tuki tavoitteiden saavuttamisessa	Tuki esimiestyölle riittävää *** Esimieheltä saatava tuki - Esimiestuki * - Esimiehen tuki ja rohkaisu **	Tuki riittävä > >= edellinen vuosi	• Esimiestyön laatua tuetaan tarvittaessa täydennyskoulutuksella
	9. Yhteistoiminta ja osallistaminen	9.A. Yhteistoiminta toimialoilla kunnossa 9.B. Työpaikan tiedonkulun varmistaminen 9.C. Strategisesti ohjatut kehityskeskustelut	Yhteistoiminnan vaatimusten tunteminen *** Työpaikan palaverikäytännöt takaavat riittävän tiedonkulun ja keskusteluyhteyden *** Kehityskeskustelujen käyminen ja hyödyllisyys - Kehityskeskustelun käymisprosentti * / ** - Yksilökehityskeskustelujen hyödyllisyys * / **	Kyllä -vastanneiden osuus > Kyllä -vastanneiden osuus > > = edellinen vuosi	• Henkilöstön yhteistoiminnan suunnittelu ja tukeminen (YT-kokoukset) • Yhteistyön lisääminen eri yksiköiden välillä § yhteiset hankkeet § taukotilat • Tiedonkulun varmistaminen ja avoimuus (Dotku, asemamestarit) * säännölliset yksiköiden omat palaverit; kuullaan työntekijää