



PELASTUSOPISTO

Henkilöstötilinpäätös 2008





1. KATSAUS VUOTEEN 2008.....	2
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA HENKILÖTYÖVUODET.....	3
3. VAKITUINEN JA MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ.....	6
4. HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE.....	8
5. HENKILÖSTÖN KOULUTUSRAKENNE.....	10
6. PALVELUSAIKA.....	11
7. MATKAKUSTANNUKSET.....	13
8. TYÖHYVINVOINTI.....	14
9. POISSAOLOT JA TYÖTERVEYSHUOLTO.....	16
10. LÄHTÖ- JA TULOVAIHTUVUUS.....	20
11. HENKILÖSTÖKOULUTUS.....	22
12. HENKILÖSTÖN ARVO.....	23

Taulukko 1 - Kokoaikainen henkilökunta	3
Taulukko 2 - Henkilötyövuodet 31.12.2008	4
Taulukko 3 - Henkilöstömäärä sukupuolen mukaan 31.12.2009	5
Taulukko 4 - Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2008 (mukana virkavapaalla olevat henkilöt)	6
Taulukko 5 - Henkilöstön ikärakenne 31.12.2009	8
Taulukko 6 - Henkilöstön koulutusaste	10
Taulukko 7 - Henkilöstön koulutustasoindeksi	10
Taulukko 8 - Palvelusaika	11
Taulukko 9 - Matkakustannukset 2008	13
Taulukko 10 - Sairauspäivät/henkilötyövuosi	16
Taulukko 11 - Sairauden kesto	16
Taulukko 12 - Sairauden kesto/työpäiviä	17
Taulukko 13 - Työterveyspalvelujen käyttö ja kustannukset	18
Taulukko 14 - Tapaturmista aiheutuneet sairauspäivät 2008	19
Taulukko 15 - Henkilöstön lähtövaihtuvuus ja muu poistuma 2008	20
Taulukko 16 - Henkilöstön tulovaihtuvuus 2008	21
Taulukko 17 - Henkilöstökoulutuksen määrä ja kustannukset	22

Kuva 1 - Henkilötyövuosien kehitys	4
Kuva 2 - Henkilöstömäärä sukupuolen mukaan	5
Kuva 3 - Vakainaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä 31.12.2008	7
Kuva 4 - Henkilöstön ikärakenne	9
Kuva 5 - Henkilöstön koulutus rakenne	11
Kuva 6 - Palvelusaika	12
Kuva 7 - Matkakustannusten kehitys	13
Kuva 8 - Työhyvinvointi-indeksi	14
Kuva 9 - Yleiskuva työilmapiirikyselyn tuloksista	15
Kuva 10 - Työterveyspalveluiden kustannukset €/htv	18



1. KATSAUS VUOTEEN 2008

Pelastusopiston henkilöstö kokee erittäin vahvaa sitoutumista organisaatioon ja työhön. Syksyllä 2008 toteutetun työhyvinvointikyselyn perusteella yhä nopeammasta muutospaineesta huolimatta henkilöstön yleinen tyytyväisyys työhön ja työpaikkaan on kasvanut, mutta työ koetaan henkisesti raskaammaksi kuin aikaisemmin. Vuoden 2008 kevättä leimasi opettajien VPJ:n käyttöönotto ja siihen liittyvät palkanmaksuongelmat, jotka vaikuttivat selkeästi opetushenkilöstön työhyvinvointiin. Ongelmat saatiin kuitenkin ratkaistua ja kiitos ammattitaitoisen ja loistavat vuorovaikutustaidot omaavan henkilöstösihteerin tilanne saatiin lopulta hallintaan vuoden 2008 lopussa.

Vuonna 2008 panostettiin myös entistä enemmän ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon lisäämällä mm. ergonomiaan ja tuki- ja liikuntaelinsairauksiin (TULES) liittyviä ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä. Näiden toimenpiteiden vaikutukset näkyivät jo positiivina signaaleina mm. TULES- peräisten sairauspoissaolojen vähetessä. Työterveyshuollon ja Pelastusopiston välinen strateginen kumppanuus on toiminut erinomaisesti.

Syksyllä 2008 panostettiin henkilöstön turvallisuuskoulutuksen lisäämiseen järjestämällä pelastautumisharjoitus ja siihen liittyvät koulutustilaisuudet. Pelastusopistolla otettiin myös käyttöön turvainfot, jotka käydään läpi kaikkien täydennyskoulutus- ym. vastaavien tilaisuuksien yhteydessä. Henkilöstö myös koulutettiin turvainfojen pitämiseen. Yhtään tapaturmasta johtuvaa sairauspoissaolopäivää ei vuonna 2008 ollut. Kuitenkin on huomioitava, että joulukuussa 2008 tuntiopettajana toimineelle henkilölle sattui harjoitusalueella vakava tapaturma, jonka perustella turvallisuusastetta nostettiin entisestään.

Ehkä merkittävin yksittäinen kehittämistoimenpide oli Pelastusopiston sisäisen intranetin Petran käyttöönotto huhtikuussa 2008. Petra on osoittautunut toimivaksi ja tehokkaaksi sisäisen viestinnän kanavaksi. Petran onnistunut suunnittelu ja toteutus osoitti myös sen, kuinka merkittävässä roolissa ammattitaitoinen ja organisaation prosesseja erinomaisesti tunteva tietohallinnon henkilöstö on onnistuneen lopputuloksen aikaansaamisessa. Petraa on pystytty hyödyntämään tehokkaasti myös mm. perehdytyksessä ja erilaisissa sisäisissä kyselyissä. Syksyllä 2008 toteutettiin mm. henkilöstökysely TYHY- toiminnasta. Tämän kyselyn tulosten perusteella laadittiin suunnitelma vuoden 2009 TYHY –toimintaan liittyvien resurssien kohdentamisesta.

Vuoden 2008 saatiin myös matkakustannusten osalta erittäin myönteistä kehitystä matkakustannusten laskiessa Pelastusopiston toiminnan samalla kasvaessa. Matkustamiseen liittyvää tiedottamista lisättiin ja ammattitaitoiset matka-asioita hoitavat henkilöt saavuttivat jämäkällä, tasapuolisella ja määrätietoisella toiminnallaan positiivisia tuloksia. Myös videoneuvottelujen lisääntyminen vaikutti matkakustannusten vähentymiseen.

Kriisinhallintakeskuksen toista toimintavuotta kuvaavat suhteellisen suuret muutokset uusien tehtävien ja vastuiden myötä. Henkilöstömäärä Kriisinhallintakeskuksessa lisääntyi ja lisäksi osa henkilöstöstä siirtyi määräaikaisiin siviilikriisinhallintatehtäviin. Kriisinhallintakeskuksen henkilöstö joutui työskentelemään poikkeuksellisen paineen ja tiukkojen aikataulujen alaisena. Silti työilmapiiri on pysynyt erittäin hyvänä ja henkilöstö on pystynyt saavuttamaan erinomaisia tuloksia.



2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA HENKILÖTYÖVUODET

Vuonna 2008 opiston henkilöstömäärä lisääntyi edellisvuodesta kolmella henkilöllä (*vuoden 2007 henkilöstömäärässä on laskennallinen virhe, henkilöstömäärässä on mukana 3 palkattomalla virkavapaalla ollutta henkilöä, joten todellinen henkilöstömäärä vuonna 2007 oli 127). Virkasuhteessa olevia henkilöitä 31.12.2008 oli kaikkiaan 137, eli 7 henkilöä oli palkattomalla virkavapaalla. Kriisinhallintakeskuksen henkilöstön lukumäärä oli 20 ja henkilötyövuosien määrä 16,78. Tulossopimuksessa arvioitu henkilöstömäärä Pelastusopiston osalta alittui 6 henkilöllä (110) ja henkilötyövuodet Pelastusopiston osalta alittuivat 7 henkilötyövuodella. Kriisinhallintakeskuksen henkilöstömäärän odotetaan kasvavan vielä ainakin vuoden 2009 ajan.

Pelastusopiston varsin miesvaltainen sukupuolijakauma on kehittynyt 2000 -luvulla parempaan suuntaan, kun naisten osuus on noussut jo lähes 30 %:iin. Vuoden 2008 aikana naisten suhteellinen osuus väheni hieman. Naisten määrä väheni suhteessa eniten hätäkeskusopetusyksikössä, jossa päättyi kahden naisopettajan määräaikainen virkasuhde päättäneiden hätäkeskuspäivystäjäkursseiden myötä. Eniten naisia on vuonna 2008 palkattu Kriisinhallintakeskukseen. Osa-aikaeläkkeellä oli kolme miestä ja yksi nainen.

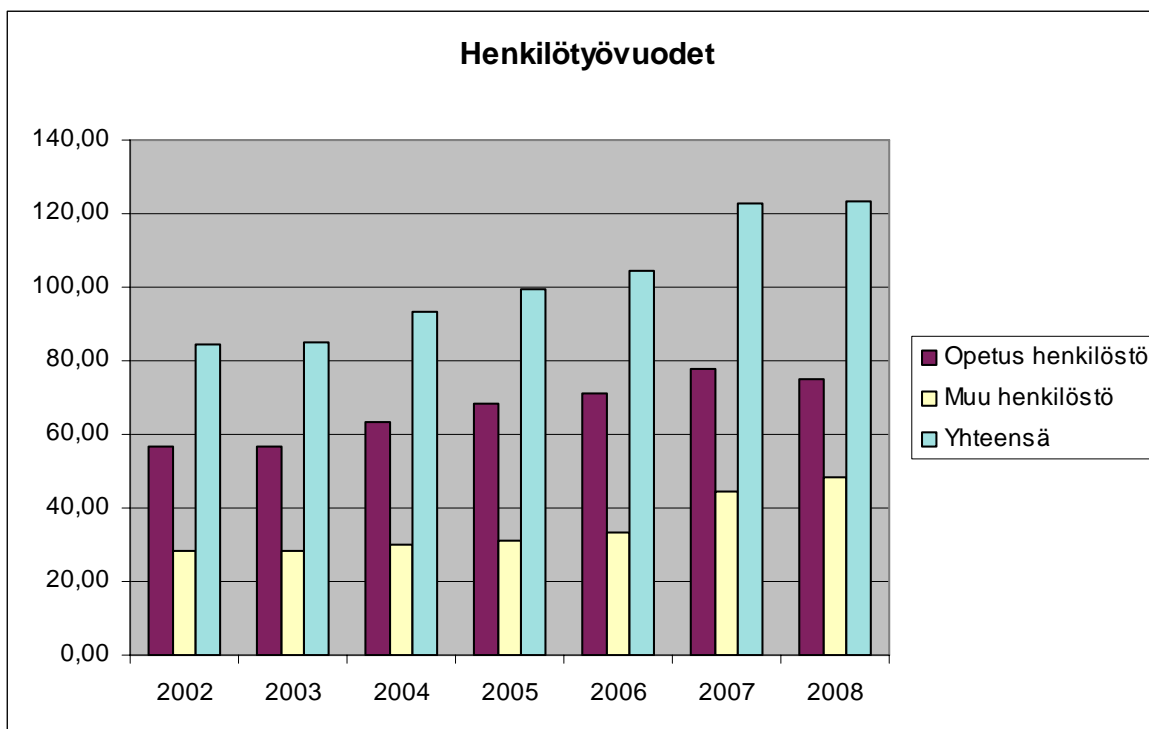
Taulukko 1 - Kokoaikainen henkilökunta 31.12.2008

Vuosi	Kokoaikainen henkilökunta		Osa-aikainen henkilökunta								
	Opetus	Muu henki-löstö	Yht.	%-muutos	%-osuus	Opetus	Muu henki-löstö	Yht.	%-muutos	%-osuus	yht.
2002	55	29	84	-1,19	100,00	1	1	0		0,00	83
2003	56	30	86	2,38	96,63	2	1	3		3,37	89
2004	66	31	97	12,79	96,04	2	2	4	33,33	3,96	101
2005	67	31	98	1,03	95,15	4	1	5	25,00	4,85	103
2006	71	38	109	11,22	97,32	2	1	3	-40,00	2,68	112
2007	76	50	126	16,51	97,69	2	1	3	0,00	2,31	130*
2008	73	53	126	-0,79	96,92	3	1	4	33,33	3,08	130



Taulukko 2 - Henkilötyövuodet 31.12.2008

Vuosi	Henkilötyövuosien määrä			
	Opetus	Muu henkilöstö	Yhteensä	%-muutos
2002	56,48	28,14	84,62	-0,47
2003	56,84	28,10	84,94	0,38
2004	63,36	29,79	93,15	9,67
2005	68,06	31,22	99,28	6,58
2006	71,15	33,37	104,52	5,28
2007	77,94	44,59	122,53	17,23
2008	75,269	48,082	123,35	0,67



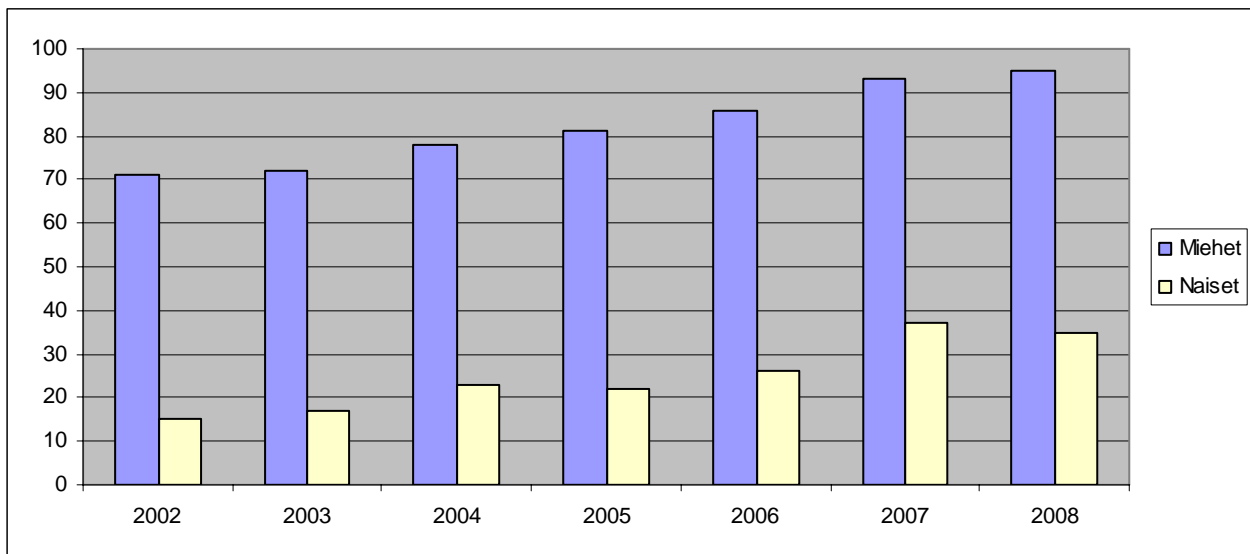
Kuva 1 - Henkilötyövuosien kehitys



Taulukko 3 - Henkilöstömäärä sukupuolen mukaan 31.12.2008

Vuosi	Miehet			Naiset			Yhteensä		
	lkm	%-muutos	%-osuus	lkm	%-muutos	%-osuus	lkm	%-muutos	%-osuus
2002	71	0,00	83,13	15	-7	16,87	86	-1,19	100,00
2003	72	1,41	80,90	17	13	19,10	89	3,49	100,00
2004	78	8,33	77,23	23	35	22,77	101	13,48	100,00
2005	81	3,85	78,64	22	-4	21,36	103	1,98	100,00
2006	86	6,17	76,79	26	18	23,21	112	8,74	100,00
2007	93	8,14	71,54	37	42	28,46	130	16,07	100,00
2008	95	2,15	73,08	35	-5	26,92	130	0,00	100,00

Kuva 2 - Henkilöstömäärä sukupuolen mukaan



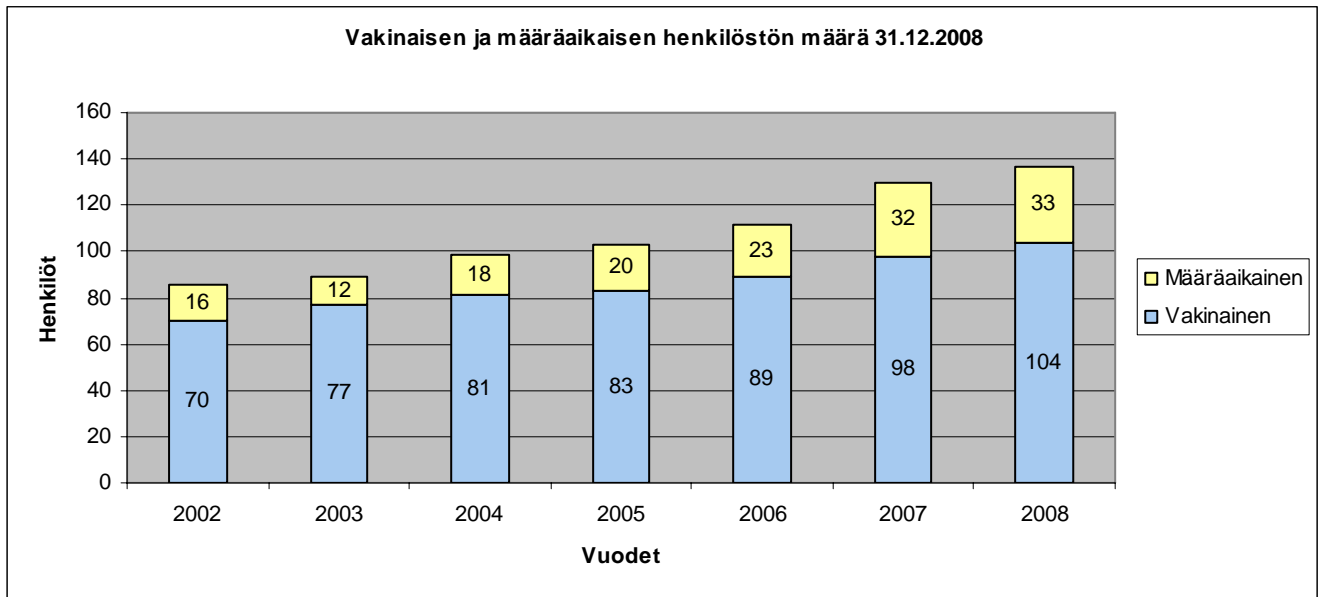


3. VAKITUINEN JA MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ

Määräaikaisen henkilöstön osuus opiston henkilökunnasta vaihtelee vuosittain. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus vuoden 2008 lopussa oli hieman yli 24 %. Pelastusopiston henkilöstöpolitiikkaan kuuluu oleellisena osana kannustaa henkilöstöä sekä sisäiseen että ulkoiseen tehtäväkiertoon (ns. työelämään tutustumisjaksot) ja jatko-opiskeluun, minkä vuoksi opistossa tarvitaan vuosittain määräaikaisia virkasuhteita sijaisuuksien hoitamiseen. Pelastusopiston opetukseen kuuluu myös oleellisena osana harjoitettava opetus, jonka vuoksi ensihoito-, pelastustoiminta- ja hätäkeskuspäivystysopetuksen harjoituksissa tarvitaan jatkuvasti sekä määräaikaisia opettajia että tuntiopettajia. Lisäksi opiston tutkimustoiminnan volyymin voimakas kasvu on lisännyt määräaikaisia tutkimushankkeita, joissa työn luonne edellyttää pääasiassa määräaikaisia palvelussuhteita. Ulkopuoliseen rahoitukseen perustuvan tutkimustoiminnan ennakoidaan kasvavan myös lähitulevaisuudessa, joten määräaikaisten palvelussuhteiden osuus kasvaa entisestään. Myös Kriisinhallintakeskuksen henkilöstöstä on vielä toistaiseksi poikkeuksellisen suuri osa määräaikaisessa palvelussuhteessa. Osittain tämä johtuu siitä, että siviilikriisinhallinnan tutkimushenkilöstö työskentelee tällä hetkellä täysin ulkopuolisen rahoituksen turvin. Kriisinhallintakeskuksen toimintavuotta 2008 kuvaavat suhteellisen suuret muutokset uusien tehtävien ja vastuiden myötä. Myös näihin muutoksiin liittyen osa tehtävistä on uusien toimintojen käynnistysvaiheessa ollut määräaikaisia tehtävien luonteen vuoksi.

Taulukko 4 - Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2008 (mukana virkavapaalla olevat henkilöt)

Vuosi	Vakinainen henkilökunta		Määräaikainen henkilökunta					Kaikki yht.			
	Opetus	Muu henkilöstö	Yht.	%-muutos	%-osuus	Opetus	Muu henkilöstö		Yht.	%-muutos	%-osuus
2002	45	25	70	2,99	83,13	11	5	16	-17,65	16,87	83
2003	51	26	77	10,00	86,52	7	5	12	-25,00	13,48	89
2004	57	24	81	5,19	81,82	9	9	18	50,00	18,18	99
2005	58	25	83	2,47	80,58	13	7	20	11,11	19,42	103
2006	64	25	89	7,23	79,46	10	13	23	15,00	20,54	112
2007	66	32	98	10,11	75,38	12	20	32	39,13	24,62	130
2008	65	39	104	6,12	75,91	12	21	33	3,13	24,09	137



Kuva 3 - Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä 31.12.2008

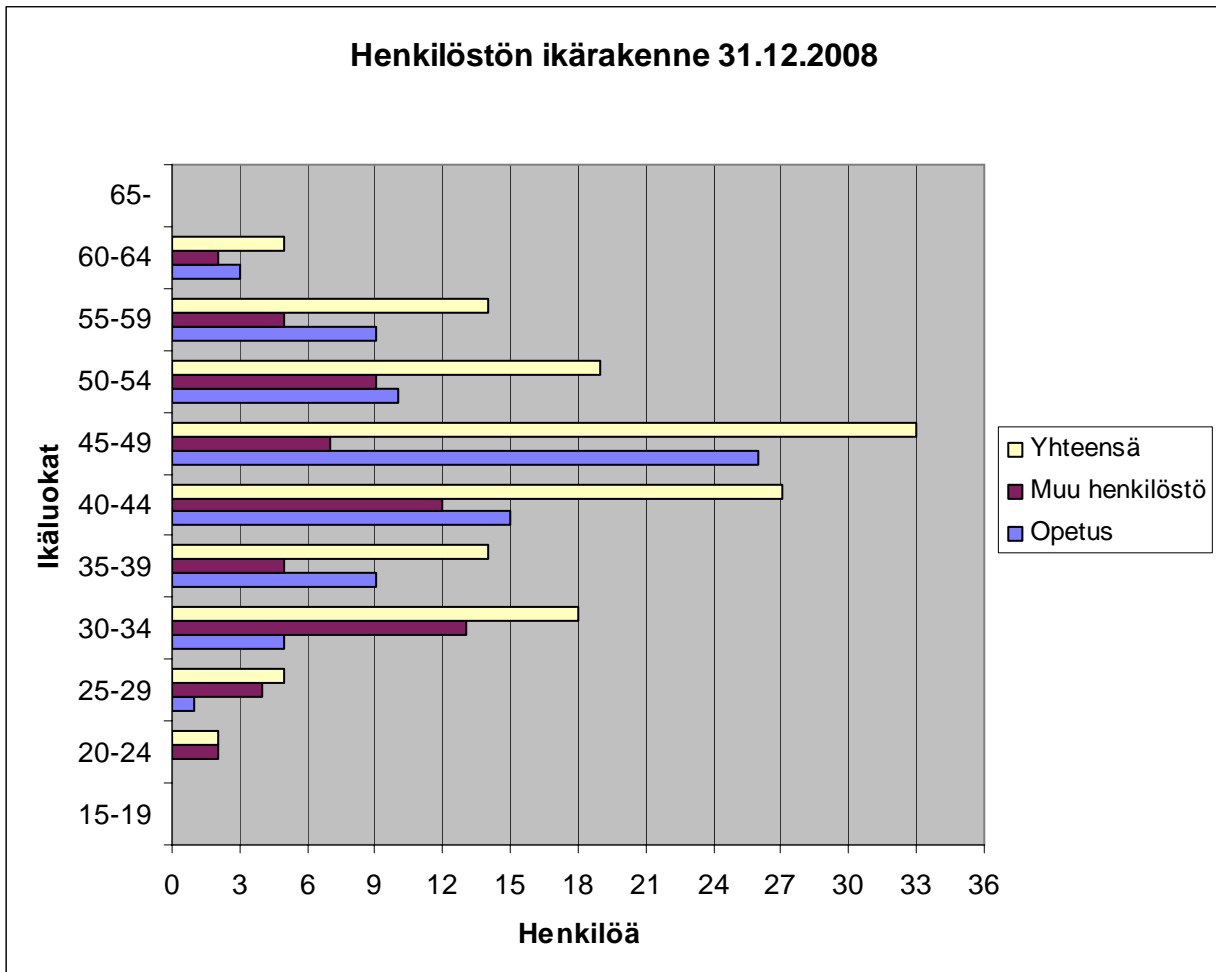


4. HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

Pelastusopiston koko henkilökunnan keski-ikä on 42 vuotta. Vuoden aikana keski-ikä on hieman laskenut, jota voidaan pitää positiivisena ilmiönä. Budjettivaltion henkilöstön keski-ikä vuonna 2007 oli 43,7 vuotta eli Pelastusopiston keski-ikä on ensimmäistä kertaa alittanut valtion keskiarvon. 2000-luvulla Pelastusopiston keski-ikä on noussut keskimäärin kahdella kuukaudella vuosittain ja vuosi 2007 oli ensimmäinen laskusuuntainen vuosi. Keski-ikää alensi varsinkin Kriisinhallintakeskukseen, hallintoyksikköön ja hätäkeskusopetusyksikköön rekrytoidut 25-35 -vuotiaat asiantuntijat .

Taulukko 5 - Henkilöstön ikärakenne 31.12.2008

Ikä (v)	VAKITUINEN HENKILÖSTÖ			MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ			KAIKKI YHTEENSÄ			% -jakauma ikä-luokittain
	Opetus	Muu henkilöstö	Yht.	Opetus	Muu henkilöstö	Yht.	Opetus	Muu henkilöstö	Yht.	
15-19			0			0	0	0	0	0,00 %
20-24		1	1		1	1	0	2	2	1,46 %
25-29		2	2	1	2	3	1	4	5	3,65 %
30-34	3	7	10	2	6	8	5	13	18	13,14 %
35-39	7	3	10	2	2	4	9	5	14	10,22 %
40-44	10	8	18	5	4	9	15	12	27	19,71 %
45-49	23	3	26	3	4	7	26	7	33	24,09 %
50-54	10	8	18		1	1	10	9	19	13,87 %
55-59	9	5	14			0	9	5	14	10,22 %
60-64	3	2	5			0	3	2	5	3,65 %
65-			0			0	0	0	0	0,00 %
YHT.	65	39	104	13	20	33	78	59	137	100,00 %
Keski-ikä	47,06	44,03	45,54	39,38	37,55	38,47	43,22	40,79	42,01	



Kuva 4 - Henkilöstön ikärakenne



5. HENKILÖSTÖN KOULUTUSRAKENNE

Pelastusopiston henkilökunnasta 48 % oli suorittanut vähintään alemman korkeakouluasteen tutkinnon. Koulutustasoa laski hieman mm. korkeakouluharjoittelijoiden määrän kasvu. Pelastusopisto sai myös vuonna 2008 yhden uuden tohtorin, kun ensihoito-opetusyksikön yliopettaja Heikki Paakkonen väitteli joulukuussa tohtoriksi aiheesta ” The Contemporary and Future Clinical Skills of Emergency department Nurses”.

Pelastusopiston koulutustasoindeksi on 5,47. Opiston henkilöstön koulutustaso on kohonnut viime vuosina varsin nopeasti ja sen ennakoidaan jatkavan hyvää kehitystään. Pelastusopiston koulutustasoindeksi on hieman korkeampi kuin valtiolla (vuonna 2007 5,3).

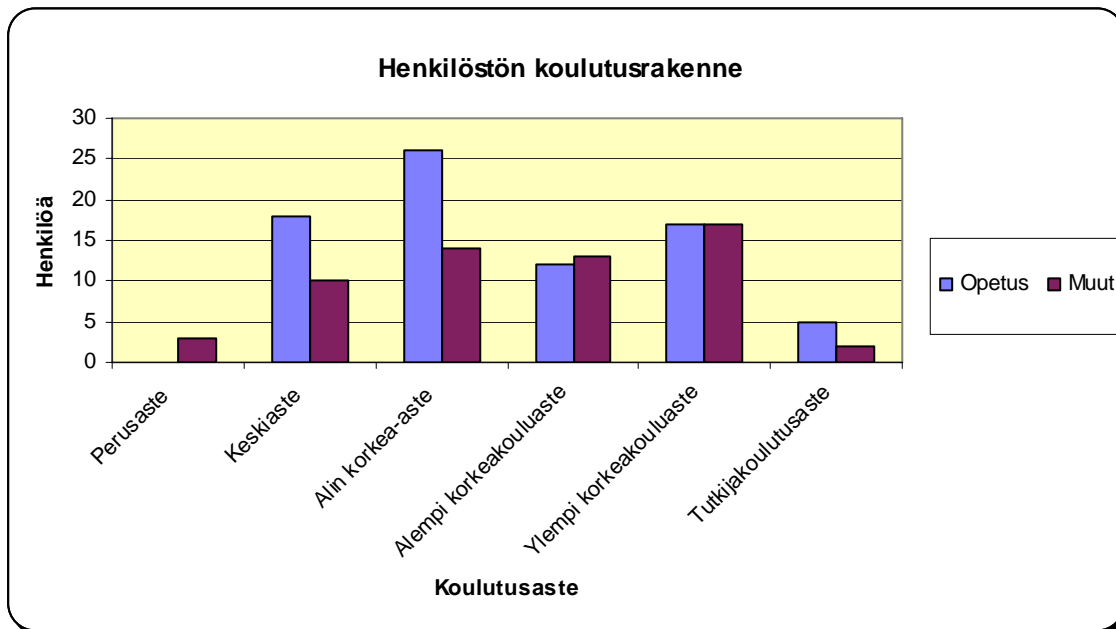
Taulukko 6 – Henkilöstön koulutusaste

Koulutusaste	Lukumäärä			Osuus		
	Opetus	Muut	Yhteensä	Opetus	Muut	Yhteensä
Perusaste	0	3	3	0 %	5 %	2 %
Keskiaste	18	10	28	23 %	17 %	20 %
Alin korkea-aste	26	14	40	33 %	24 %	29 %
Alempi korkeakouluaste	12	13	25	15 %	22 %	18 %
Ylempi korkeakouluaste	17	17	34	22 %	29 %	25 %
Tutkijakoulutusaste	5	2	7	6 %	3 %	5 %
Yhteensä	78	59	137	100 %	100 %	100 %

Taulukko 7 - Henkilöstön koulutustasoindeksi

Vuosi	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Koulutustasoindeksi	4,99	5,06	5,09	5,16	5,39	5,45
Koulutustasoindeksi, opetushenkilöstö				5,29	5,42	5,44
Koulutustasoindeksi, muu henkilöstö				4,92	5,35	5,47

Koulutusasteen koulutustasoindeksit:	
Perusaste	1,5
Keskiaste	3,5
Alin korkea-aste	5
Alempi korkeakouluaste	6
Ylempi korkeakouluaste	7
Tutkijakoulutus	8



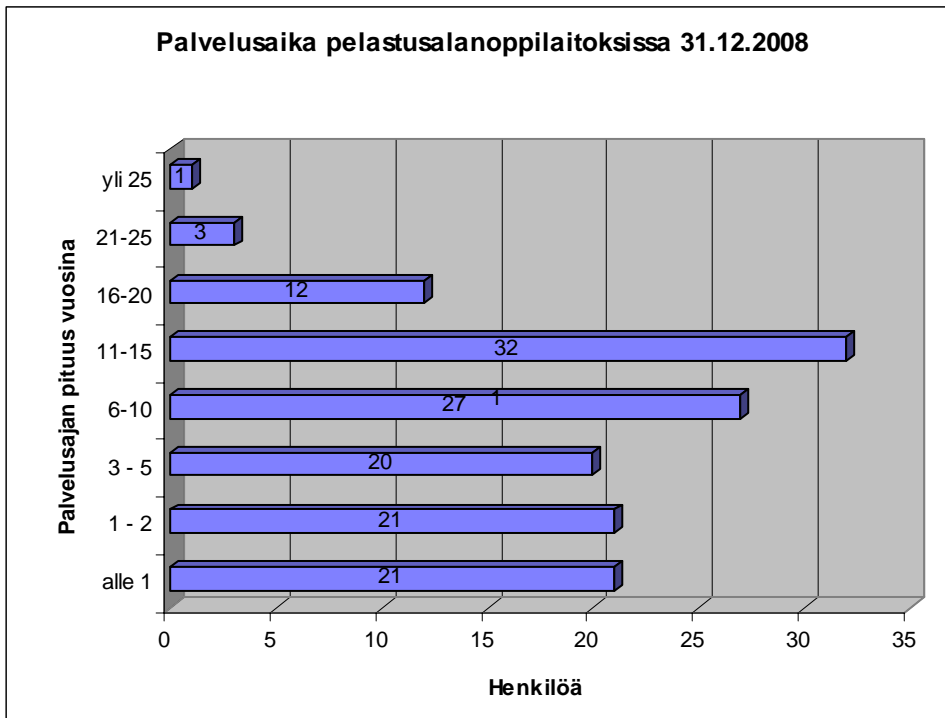
Kuva 5 - Henkilöstön koulutus rakenne

6. PALVELUSAIKA

Pelastusopiston on pystynyt rekrytoimaan uutta henkilöstöä henkilöstöpoliittisesti järkevällä ja tasaisella syklillä. Valtaosa alle kahden vuoden palvelusajan omaavista henkilöistä on rekrytoitu Kriisinhallintakeskuksen sekä Pelastusopiston tutkimus- ja kehittämissyksikköön.

Taulukko 8 - Palvelusaika

Palvelusaika (v)	Henkilöstön lukumäärä	%-jakauma palvelusajan mukaan
alle 1	21	15,33
1 - 2	21	15,33
3 - 5	20	14,60
6-10	27	19,71
11-15	32	23,36
16-20	12	8,76
21-25	3	2,19
yli 25	1	0,73
Yhteensä	137	100,00



Kuva 6 - Palvelusaika



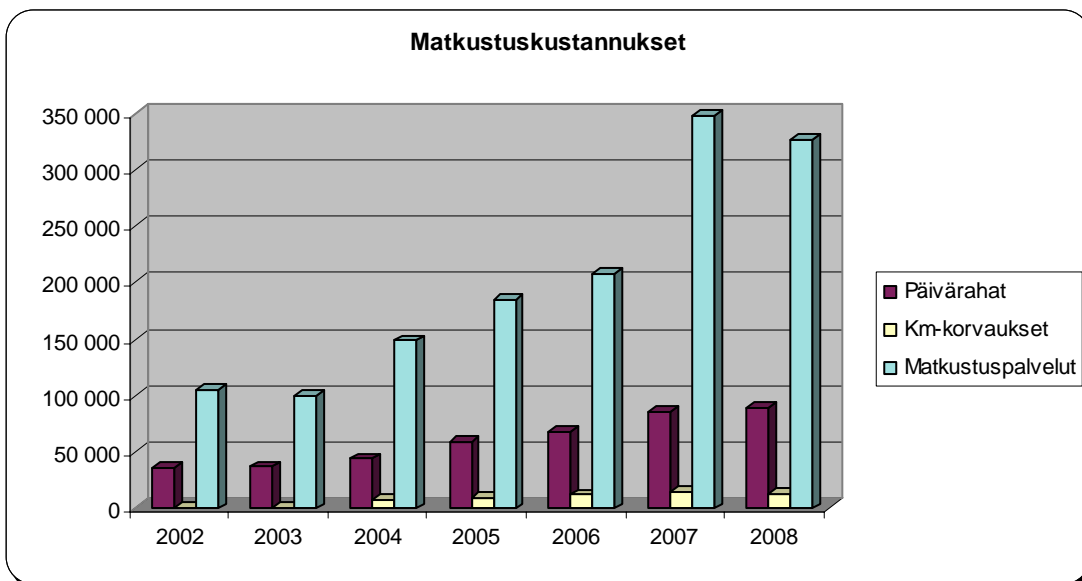
7. MATKAKUSTANNUKSET

Matkakustannukset laskivat 4,11 % vuonna 2008. Pelastusopiston matkakustannuksista 31 % (133 765 €) kohdistui Kriisinhallintakeskukseen, jonka toimintaympäristö vaatii muita yksiköitä runsaampaa sekä kansallista että kansainvälistä liikkumista. Kuitenkin Kriisinhallintakeskuksen matkakulut laskivat edellisvuodesta 11%, henkilöstömäärä ja toiminnanlisäntymisestä huolimatta. Tässä luvussa eivät ole mukana siviilikriisinhallinnan asiantuntijoiden matkakulut. Tutkimus- ja kehittämissyksikön matkakustannukset nousivat 20 %:iin kokonaiskustannuksista ja yksikön matkakustannukset nousivat lähes 30% edellisvuodesta. Myös varautumisyksikön matkakulut nousivat hieman edellisvuodesta. Muiden yksiköiden osalta matkakulut olivat vuonna 2008 alhaisemmat vuoteen 2007 verrattuna. Matkakustannusten myönteinen trendi on saatu aikaan mm. lisäämällä videoneuvotteluja ja panostamalla entistä tehokkaampaan matkasuunnitteluun. Matkustukseen liittyvää tiedottamista on myös lisätty mm. sisäisen intranetin kautta.

Taulukko 9 - Matkakustannukset 2008

Vuosi	Päivärahat		Kilometrikorvaukset		Matkustuspalvelut		Yhteensä	
	€	muutos-%	€	muutos-%	€	muutos-%	€	muutos-%
2002	36 378	12,14	882	-9,17	105 123	18,62	142 383	16,68
2003	37 067	1,89	1 276	44,67	99 611	-5,24	137 954	-3,11
2004	44 138	19,08	7 235	467,03	148 502	49,08	199 875	44,89
2005	59 633	35,11	9 093	25,68	184 087	23,96	252 813	26,49
2006	68 208	14,38	12 377	36,12	207 401	12,66	287 987	13,91
2007	85 495	43,37	14 337	57,67	346 800	88,39	446 632	76,66
2008	89 106	4,22	12 841	-10,43	326 347	-5,90	428 294	-4,11

*Luvut eivät sisällä siviilikriisinhallinnan erityisasiantuntijoita



Kuva 7 - Matkakustannusten kehitys



8. TYÖHYVINVOINTI

Pelastusopistossa vuosittain tehtävän työhyvinvointikyselyn tulokset esitetään alla olevassa taulukossa indeksien keskiarvoina. Työhyvinvoinnin osa-alueista on eniten parantunut tiedonkulku ja esimiestoiminta; 0,3 yksikön nousua molemmissa osa-alueissa voidaan pitää erityisen positiivisena. Tiedonkulussa yksi merkittävä muutos vuoden 2008 aikana oli Pelastusopiston intranetin Petran käyttöönotto. Intranet on omalta osaltaan parantanut Pelastusopiston sisäistä tiedonkulkua ja mahdollistanut myös mm. perehdytykseen liittyvien interaktiivisten osa-alueiden kehittämisen. Lisäksi Pelastusopiston henkilöstö kokee työhön sitoutumisen erittäin vahvana; 98% vastanneista piti työpaikan toiminnan tavoitteita merkittävinä ja tärkeinä ja 93%:a henkilöstä panosti tosissaan työpaikan menestymiseen. Tällä hetkellä kuitenkin 53% vastaajista koki työn henkisesti melko tai hyvin rasittavaksi. Tämän kokemuksen aiheuttaviin seikkoihin haetaan vastauksia yksikkökohtaisissa tulosten purkutilanteissa. Yleisinä signaaleina on ollut havaittavissa huoli valtion tuottavuusohjelmasta ja samanaikaisesti lisääntyneistä tehtävistä.

Työhyvinvointikyselyn vastausprosentti laski hieman edellisvuodesta ollen yhä keskimääräisellä tasolla 70 %. Koko henkilöstölle järjestetyssä purkutilaisuudessa tuotiin henkilöstön osalta vahvasti esille toive siitä, että jatkossa työhyvinvointikysely toteutettaisiin joka toinen vuosi. Vuosi on hyvin lyhyt aika saada aikaan tuloksia ja/tai muutoksia ja toimenpiteiden toteuttamiseen toivottiinkin lisää aikaa.

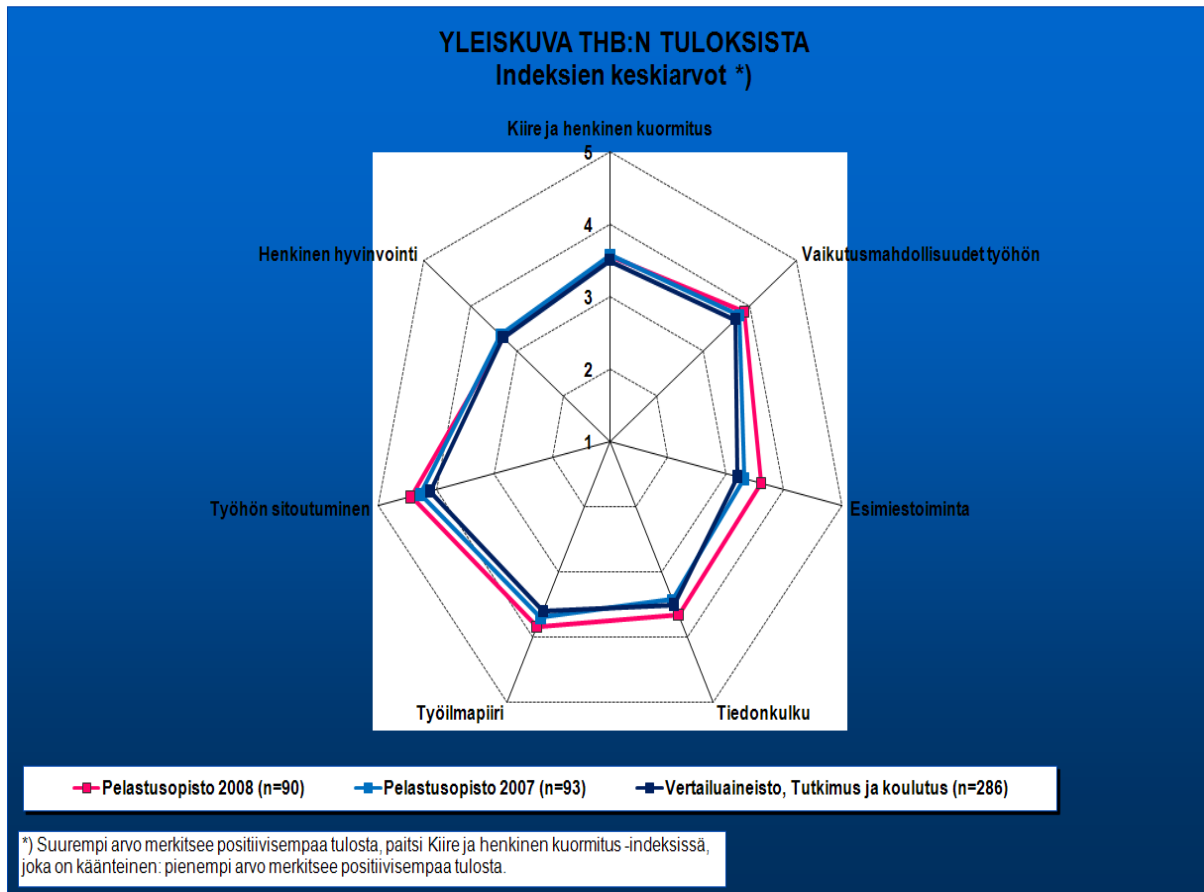
Pelastusopiston johtoryhmä valitsee aina yhden, koko taloa koskevan kehittämisteeman, joka vuodelle 2009 on tiedonkulku johdon ja työntekijöiden välillä. Lisäksi vuoden 2009 aikana toteutetaan erillinen esimiestoimintaan liittyvä kysely.

INDEKSIEN KESKIARVOT*)	Pelastus- opisto 2008 (n=90)	Pelastus- opisto 2007 (n=93)	Vertailu- aineisto, Tutkimus ja koulutus (n=286)
Kiire ja henkinen kuormitus (K22, K23, K40) *)	3,6	3,6	3,5
Vaikutusmahdollisuudet (K27, K28, K29) **)	3,9	3,8	3,7
Esimiestoiminta (K19, K20, K21) **)	3,6	3,3	3,2
Tiedonkulku (K7, K8, K25) **)	3,7	3,4	3,5
Työilmapiiri (K10, K12, K16) **)	3,8	3,7	3,6
Työhön sitoutuminen (K36, K37, K38) **)	4,4	4,3	4,1
Henkinen hyvinvointi (K43, K44, K46) **)	3,3	3,4	3,3

*) Suurempi arvo merkitsee positiivisempaa tulosta, paitsi Kiire ja henkinen kuormitus -indeksissä, joka on käänteinen: pienempi arvo merkitsee positiivisempaa tulosta.

**) Silloin kun indeksin arvo on alle 3,2, kannattaa aihealueen kehittämiseen kiinnittää erityisesti huomiota.

Kuva 8 – Työhyvinvointi-indeksi



Kuva 9 – Yleiskuva työilmapiirikyselyn tuloksista



9. POISSAOLOT JA TYÖTERVEYSHUOLTO

Vuonna 2008 opistossa oli sairauspoissaoloja 6,93 työpäivää henkilötövuotta kohden (yht. 855 työpäiv/v). Sairauspoissaolojen lisääntyminen johtui pääasiassa yhdestä yli 180 päivää kestäneestä poissaolosta. Opiston kaltaisessa pienehkössä organisaatiossa yksittäiset pitkät sairastumiset vaikuttavat tilastoon hyvin voimakkaasti. Lyhyet alle 1 päivän sairauspoissaolot laskivat hieman edellisvuodesta, 2-60 päivän mittaiset poissaolot taas pysyivät lähes ennallaan.

Taulukko 10 - Sairauspäivät/henkilötövuosi

Vuosi	Henkilötyövuosia	Henkilöiden lkm	Poissaolotapauksia lkm	Sairauspäiviä (työpäiviä)			
				Lkm	Pv/tapaus	Pv/henkilö	Pv/henkilötövuosi
2003	84,94	48	92	529	5,75	11,02	6,23
2004	93,15	52	71	931	13,11	17,90	9,99
2005	99,28	55	97	1042	10,74	18,95	10,50
2006	104,52	57	90	631	7,01	11,07	6,04
2007	122,53	130	116	644	5,55	4,95	5,26
2008	123,35	130	109	855	7,84	6,58	6,93

Taulukko 11 - Sairausten kesto

Sairausten kesto päivää	Sairauttapauksia		2005		2006		2007		2008	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
1	15	21,13	22	22,68	17	18,89	28	23,33	21	17,95
2-3	28	39,44	32	32,99	29	32,22	45	37,50	46	39,32
4-10	12	16,90	19	19,59	28	31,11	32	26,67	32	27,35
11-60	13	18,31	20	20,62	16	17,78	15	12,50	17	14,53
61-90	0	0,00	1	1,03	0	0,00	0	0,00	0	0,00
91-180	3	4,23	3	3,09	0	0,00	0	0,00	0	0,00
yli 180	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,85
Yhteensä	71	100,00	97	100,00	90	100,00	120	100,00	117	100,00



Taulukko 12 - Sairauden kesto/työpäiviä

Sairauden kesto päivää	Sairauspäiviä (työpäiviä)									
	2004		2005		2006		2007		2008	
	pvt	%	pvt	%	pvt	%	pvt	%	pvt	%
1	15	1,68	23	2,21	17	2,69	28	4,35	21	2,46
2-3	69	7,74	83	7,97	76	12,04	109	16,93	110	12,87
4-10	83	9,32	117	11,23	240	38,03	178	27,64	185	21,64
11-60	291	32,66	378	36,28	298	47,23	329	51,09	352	41,17
61-90	0	0,00	62	5,95	0	0,00	0	0,00	0	0,00
91-180	433	48,60	379	36,37	0	0,00	0	0,00	0	0,00
yli 180	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	187	21,87
Yhteensä	891	100,00	1042	100,00	631	100,00	644	100,00	855	100,00

Käynnit työterveyshuollossa vähenivät ja työterveystarkastuksessa työkykynsä erinomaiseksi tuntevien osuus kasvoi. Työterveyshuollon vastaanottokäyntien yleisimmät syyt ovat:

- tuki- ja liikuntaelinsairaudet (20,4 %)
- hengityselimet (11,5 %)
- verenkiertoelimet (6,7 %)
- mielenterveys (5,5 %)

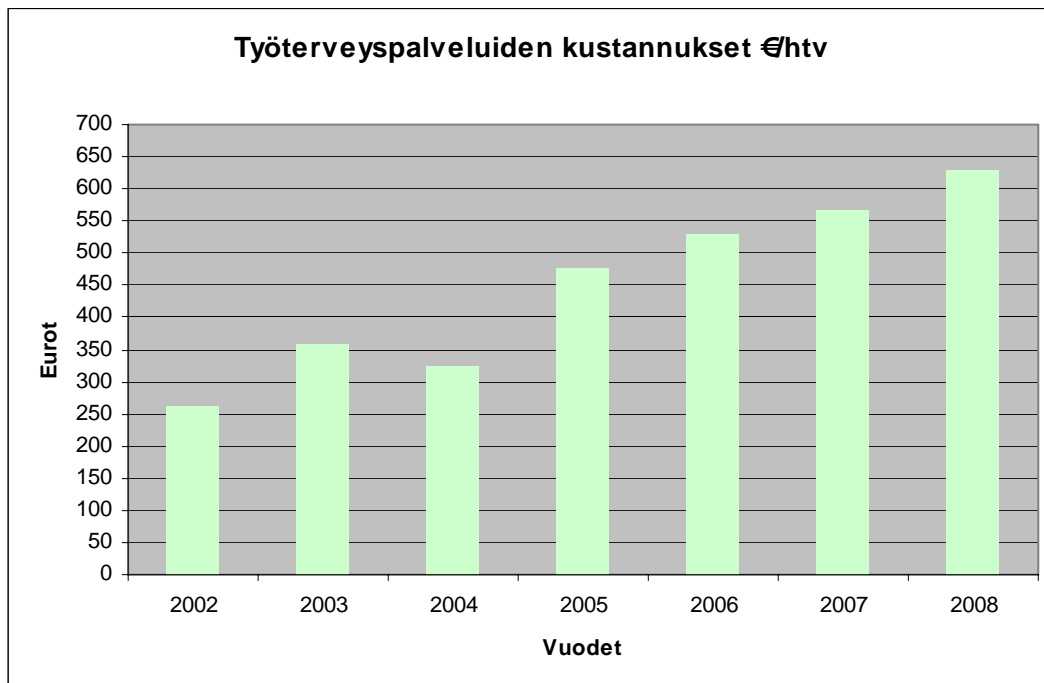
Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuneet vastaanottokäynnit ovat kuitenkin laskeneet jopa 22 % edellisvuodesta. Myös näistä sairauksista aiheutuvien sairauspoissaolojen määrä laski 13 %. Pelastusopistossa panostettiin vuoden 2008 aikana ergonomiaan ja tämän lisäksi työterveyshuollon kanssa toteutettiin niskavireryhmä henkilöille, joilla oli oireita tai alttiutta niskaongelmiin. Lisäksi myös hengityselimiin liittyvien vastaanottokäyntien määrät laskivat edellisvuodesta 27 %, joskin näistä aiheutuvien sairauspoissaolojen määrä nousi. Mielenterveyden häiriöistä johtuvat vastaanottokäynnit laskivat myös lievästi, mutta mielenterveyden häiriöistä johtuvat sairauspoissaolot lisääntyivät. Työterveyshuollon kustannukset kuitenkin kasvoivat johtuen ennen kaikkea Terveystalon hinnankorotuksista ja aiempaa vahvemmassa panostuksesta ennalta ehkäisevään työterveyshuoltoon: vuoden 2008 aikana toteutettiin suunnattu terveystarkastus kaikille esimiehille sekä niskavireryhmä niska- ja hartiaseudun ongelmista kärsiville. Lisäksi jatkettiin edellisvuosien tapaan lakisääteisiä terveystarkastuksia ikäryhmille sekä savu- ja vesisukellusta tekeville ja niille kalustonhuoltotöitä tekeville, jotka altistuvat kemikaaleille, melulle tai muille vaaratekijöille.



Taulukko 13 - Työterveyspalvelujen käyttö ja kustannukset

	Käyntikerrat:	Eri henkilöä:
Lääkärinvastaanotot:	254	88
Kaikki käynnit yhteensä:	417	101

Vuosi	Käyntikerrat		Kustannukset		
	kpl	kpl/ henkilötyövuosi	€	€ käyntikerta	€ henkilötyövuosi
2002	243	2,87	22 134	91	262
2003	252	2,97	30 341	120	357
2004	242	2,60	30 159	125	324
2005	222	2,24	47 108	212	474
2006	277	2,65	55 355	200	530
2007	269	2,20	69 510	258	567
2008	254	2,07	77 372	305	630



Kuva 10 - Työterveyspalveluiden kustannukset €/htv



Myös tapaturmasta johtuvien sairauspoissaolojen osalta on kehitys ollut erittäin positiivista. Jo kolmantena vuonna peräkkäin yhtään tapaturmasta johtuvaa sairauspäivää ei syntynyt. Valtion henkilöstölle aiheutuu tapaturmista sairauspoissaoloja keskimäärin 0,4 päivää henkilötyövuotta kohden. Tapaturmia sattui opistossa vuonna 2008 kaksi tapausta, joista toinen oli ”naarmu otsaan” –tapaturma omalle työntekijälle. Toinen tapaturmista sattui tuntiopettajalle Pelastusopiston harjoitusalueella kattosimulaattorissa. Tapaturma oli vakava ja siitä tehtiin erillinen selvitys työsuojelupiirille. Työsuojelupiirin mukaan harjoituksessa oli toimittu ohjeiden ja sääntöjen mukaisesti. Kuitenkin tapaturman johdosta turvallisuustasoa kattosimulaattorissa kohotettiin rakentamalla ylimääräiset turvakaiteet.

Taulukko 14 - Tapaturmista aiheutuneet sairauspäivät 2008

Vuosi	Henkilötyövuosia	Henkilöiden lkm	Poissaolotapauksia lkm	Tapaturmasta aiheutuneita sairauspäiviä			
				Yht.	Pv/tapaus	Pv/henkilö	Pv/henkilötyövuosi
2002	84,62	1	1	93	93,00	93,00	1,10
2003	84,94	1	1	27	27,00	27,00	0,32
2004	93,15	2	2	96	48,00	48,00	1,03
2005	99,28	4	4	23	5,75	5,75	0,23
2006	104,52	0	0	0	0,00	0,00	0,00
2007	122,53	0	0	0	0,00	0,00	0,00
2008	123,35	0	0	0	0,00	0,00	0,00



10. LÄHTÖ- JA TULOVAIHTUVUUS

Pelastuspiston lähtövaihtuvuusprosentti vuonna 2007 oli 30 %. Poistumasta (yhteensä 34) valtaosa (17) johtui määräaikaisten palvelussuhteiden päättymisestä. Lähtövaihtuvuus ilman määräaikaissuhteiden päättymisiä on 15,18 %. Tulovaihtuvuuteen vaikuttavat myös runsaat määräaikaiset virkasuhteet liittyen pääsääntöisesti työnkierrosta tai muusta syystä johtuviin sijaisuuksiin.

Taulukko 15 - Henkilöstön lähtövaihtuvuus ja muu poistuma 2008

POISTUMAN SYY	2004		2005		2006		2007		2008		
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	
Vaihtuvuus (uusi työnantaja)	1	9	10,47	7	6,93	19	18,45	14	12,50	2	1,79
Valtion sisällä	1.1	0	0,00	0	0,00	2	1,94	6	5,94	1	0,99
Kunta	1.2	8	9,30	6	5,94	17	16,50	8	7,92	0	0,00
Yksityinen sektori yms.	1.3	1	1,16	1	0,99	0	0,00		0,00	1	0,99
Eläkkeelle siirtyneet yht.	2	0	0,00	2	1,98	2	1,94	0	0,00	0	0,00
Vanhuuseläke	2.1	0	0,00	0	0,00	0	0,00		0,00	0	0,00
Työkyvyttömyyseläke	2.2	0	0,00	2	1,98	2	1,94		0,00	0	0,00
Yksilöllinen varhaiseläke	2.3	0	0,00	0	0,00	0	0,00		0,00	0	0,00
Muu eläke	2.4	0	0,00	0	0,00	0	0,00		0,00	0	0,00
Kuollut	3	0	0,00	0	0,00	0	0,00		0,00	0	0,00
Määräaikaikaisuus	4	16	18,60	17	16,83	21	20,39	17	15,18	22	19,64
Muu syy (ml. tuntematon)	5	5	5,81	7	6,93	8	7,77		0,00	0	0,00
Palkaton loma/virkavapaus	6	5	5,81	2	1,98	8	7,77	3	2,68	8	7,14
Poistuma yhteensä (1+2+3+5+6)		19	22,09	18	17,82	37	35,92	17	15,18	10	7,69
Luonnollinen poistuma (1+2+3)		9	10,47	9	8,91	21	20,39	14	12,50	2	1,54
Henkilökierrossa muualla		4	4,65	3	2,91	4	3,88	2	1,79	2	1,79
Henkilölukumäärä edellisen vuoden lopussa		v. 2003		v. 2004		v. 2005		v. 2006		v. 2007	
		86		101		103		112		130	

*) kohta 1; v. 2008 alk. vakituinen henkilökunta



Taulukko 16 - Henkilöstön tulovaihtuvuus 2008

TULOSYYP		2004		2005		2006		2007		2008	
		lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Toinen työnantaja	1	22	25,58	18	17,82	21	20,39	20	17,86	8	7,14
- valtion toinen virasto	1.1.	6		2		2		6		5	
- kunta	1.2	14		15		18		11		1	
- yksityinen sektori yms.	1.3	2		1		1		3		2	
Siirtynyt eläkkeeltä	2	0		0		1				0	
Palannut palkattomalta virkavapaalta tms.	3	0	0,00	3	2,97	8	7,77	4	3,57	0	0,00
Määräaikaisuus	4	25		24		28		28		29	
Työtön, opiskelija	5	10		8		9		9		1	
Tuntematon tulosityy	6	0	0,00	0	0,00	0	0,00		0,00	0	0,00
YHTEENSÄ (1+2+3+5+6)		32	37,21	29	28,71	39	37,86	33	29,46	9	6,92
Varsinainen tulovaihtuvuus (1.2+1.3+2+5)		26	30,23	24	23,76	28	27,18	23	20,54	4	3,08
Henkilökierrossa muualta		0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Henkilölukumäärä edellisen vuoden lopussa		v. 2003		v. 2004		v. 2005		v. 2006		v. 2007	
		86		101		103		112		130	

*) kohta 1; v. 2008 alk. vain virkaan nimittämiset



11. HENKILÖSTÖKOULUTUS

Henkilöstökoulutuksen määrä väheni hieman edellisvuodesta. Henkilöstökoulutuksessa olleiden määrä suhteessa henkilötyövuosiin oli opistossa 62 % ja koulutuspäiviä suhteessa henkilötyövuosiin kertyi 3,69 päivää. Nämä tunnusluvut ovat valtion keskiarvotasoa. Vuodesta 2007 lähtien Pelastusopiston henkilöstökoulutuksen menot raportoidaan palkkamenoineen. Henkilöstökoulutuksen kokonaismenot olivat 178 651 € Vuonna 2008 on koulutuksessa käynyt vähemmän henkilöstöä, mutta koulutusajat ovat pidentyneet. Henkilöstöä on osallistunut aktiivisemmin pitkäkestoiseen koulutukseen mm. pedagogisiin opintoihin, ylemmän AMK- tutkinnon opintoihin sekä AMK- opintoihin. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että Pelastusopisto panostaa rahallisesti henkilöstökoulutukseen huomattavasti valtion keskiarvoa enemmän, kuten jatkuvasti kehittymään pyrkivän oppilaitoksen pitää tehdä. Työajalla tapahtuvan koulutuksen lisäksi henkilökunta on osallistunut jatko- ja täydennyskoulutukseen myös työajan ulkopuolella. Kuitenkin työmäärän lisääntyminen on vaikuttanut siihen, että koulutukseen osallistumista harkitaan yhä tarkemmin ja työt priorisoidaan entistä tehokkaammin. Työtyytyväisyyskyselyn perusteella 63 % henkilöstöstä kokee, että koulutus- ja kehittymismahdollisuudet on järjestetty melko tai erittäin hyvin.

Taulukko 17 - Henkilöstökoulutuksen määrä ja kustannukset

Vuosi	Koulutusta saaneet					Koulutuksen kustannukset			%/työvoimakustannukset
	Henkilöitä	Koulutettuja/henkilöstö, %	Koulutus-päiviä	Pv/koulutettu	Pv/henkilötyövuosi	€	€/henkilötyövuosi	€/koulutettu	
2002	66	78,00	395	5,98	5,43	61 379	725	930	1,8
2003	57	67,11	255	4,47	3,00	40 328	475	708	1,1
2004	80	85,88	396	4,95	4,25	58 547	629	732	1,4
2005	74	74,54	570	7,70	5,74	76 418	770	1 033	1,7
2006	77	73,67	544	7,06	5,20	92 869	889	1 206	1,9
2007*	92	88,02	539	5,86	5,16	218 873	2 094	2 379	4,4
2008*	76	62,02	452	5,95	3,69	178 651	1 458	2 351	2,6

*Laskentaperusteita on 2007 lähtien muutettu siten, että koulutuksen kustannuksiin sisältyy koulutukseen käytettyjen kulujen (matkat, omaehtoisen koulutuksen tukeminen, koulutuspalveluiden ostot) lisäksi myös henkilöstön koulutusajan palkat. Henkilöstökoulutuksen osuus on vuodesta 2007 lähtien laskettu %-osuutena kokonaistyövoimakustannuksista, jossa on mukana myös kaikki välilliset työvoimakustannukset.



12. HENKILÖSTÖN ARVO

Pelastusopiston henkilöstön arvo laskettiin ensimmäistä kertaa. Henkilöstön arvoon vaikuttavat tekijät ja henkilöstön arvo on esitetty taulukossa 18.

Taulukko 18 – Henkilöstön arvo

Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä *)	56,8
Keski-ikä	42,01
Henkilötyövuodet	123,35
Tehdyn työajan keskimääräinen vuosipalkka	43 465,24
Vuositason investoinnit	
työterveyshuolto	77 490
koulutus	179 334
työhyvinvointi	12 654
Henkilöstön arvo yhteensä	79 565 136

*) mukana myös osa-aikaeläkkeelle siirtyneet