



PELASTUSOPISTO

# Henkilöstötilinpäätös 2009





15.2.2010

<b>KATSAUS VUOTEEN 2009 .....</b>	<b>2</b>
<b>1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA HENKILÖTYÖVUODET .....</b>	<b>3</b>
<b>2. VAKITUINEN JA MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ .....</b>	<b>5</b>
<b>3. HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE .....</b>	<b>6</b>
<b>4. HENKILÖSTÖKOULUTUS JA HENKILÖSTÖN KOULUTUSASTE .....</b>	<b>7</b>
<b>5. PALVELUSAIKA .....</b>	<b>9</b>
<b>6. MATKAKUSTANNUKSET .....</b>	<b>10</b>
<b>7. TYÖHYVINVOINTI .....</b>	<b>13</b>
<b>8. POISSAOLOT JA TYÖTERVEYSHUOLTO .....</b>	<b>15</b>
<b>9. LÄHTÖ- JA TULOVAIHTUVUUS .....</b>	<b>18</b>

Taulukko 1 - Kokoaikainen henkilöstö	3
Taulukko 2 - Henkilötyövuodet 31.12.2009	3
Taulukko 3 - Henkilöstömäärä sukupuolen mukaan 31.12.2009	4
Taulukko 4 - Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2009	5
Taulukko 5 - Henkilöstön ikärakenne 31.12.2009	6
Taulukko 6 - Henkilöstön koulutusaste	7
Taulukko 7 - Henkilöstön koulutustasoindeksi	7
Taulukko 8 - Henkilöstökoulutuksen määrä ja kustannukset	8
Taulukko 9 - Palvelusaika	9
Taulukko 10 - Henkilöstön matkakulut 2002 - 2009	10
Taulukko 11 - VMBaro 2009	13
Taulukko 12 - Sairauspäivät/henkilötyövuosi	15
Taulukko 13 - Sairauden kesto/työpäiviä	15
Taulukko 14 - Työterveyspalvelujen käyttö ja kustannukset	16
Taulukko 15 - Tapaturmista aiheutuneet sairauspäivät 2009	17
Taulukko 16 - Henkilöstön lähtövaihtuvuus ja muu poistuma 2009	18
Taulukko 17 - Henkilöstön tulovaihtuvuus 2009	19
Kuva 1 - Henkilötyövuosien kehitys	4
Kuva 2 - Henkilöstömäärä sukupuolen mukaan	4
Kuva 3 - Vakainaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä 31.12.2009	5
Kuva 4 - Henkilöstön ikärakenne	6
Kuva 5 - Henkilöstön koulutusrakenne	8
Kuva 6 - Palvelusaika	9
Kuva 7 - Matkakulujen kehitys	11
Kuva 8 - Matkakustannusten kehitys ml. ulkopuolisille maksetut korvaukset	11
Kuva 9 - Kriisinhallintakeskuksen matkakustannusten kehitys	12
Kuva 10 - Yleisvertailu Pelastusopiston VMBaron tuloksista	14
Kuva 11 - Pelastusopiston työhyvinvointikonsepti	14
Kuva 12 - Työterveyspalvelujen kustannukset €/htv	16



15.2.2010

## KATSAUS VUOTEEN 2009

Vuoden 2009 aikana Pelastusopistolla panostettiin työturvallisuuskulttuuriin kehittämiseen. Pelastusopiston henkilöstölle laadittiin Turvaopas (ohjeita onnettomuus- ja ensiaputilanteisiin) sekä Turvallisuuden yleisohje. Lisäksi järjestettiin pelastautumisharjoitus ja hätäensiapu- sekä alkusammutuskoulutuksia toteutettiin henkilöstöstrategian mukaisesti. Vuosi 2009 oli jo kolmas vuosi peräkkäin, kun opiston henkilökunnalla ei ollut lainkaan työtapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja. Osoituksena työsuojelutoiminnan tuloksellisuudesta saimme 7.5.2009 valtion KAIKU -työsuojelupalkinnon. Palkinnon perusteluissa todetaan seuraavaa:

” Pelastusopistolla on tiukka ja määrätietoinen turvallisuuskulttuuri, joka perustuu ennakkointiin, jatkuvan parantamisen periaatteeseen ja työsuojelun sitomiseen arjen työhön. Tuloksista on saatu vahvaa näyttöä ja Pelastusopistolla on panostettu myös työssä jaksamiseen ja työssä viihtyvyyteen”.

Ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa toteutettiin mm. jatkamalla aktiivista panostusta työergonomiaan. Pääroolissa oli tekniikan yksikössä toteutettu Tekniikan Ergo-hanke, jonka avulla kehitettiin tekniikan yksikön henkilöstön työergonomiaa, työprosesseja ja työvälineitä varusvaraston remontin yhteydessä. Hanke oli erinomainen osoitus siitä, kuinka paljon päivittäiseen työhön liittyviä, tuottavuutta ja työergonomiaa lisääviä innovaatioita työntekijät itse synnyttävät ja toteuttavat, kun heille annetaan siihen mahdollisuus.

Vuoden 2009 teemana oli myös varhainen välittäminen, johon liittyen koko henkilöstölle ja esimiehille järjestettiin koulutusta ja ”nostettiin kissa pöydälle” eli vaikeat asiat keskusteluun.

Matkakustannukset alenivat lukuun ottamatta Kriisinhallintakeskusta, jonka toiminta keskittyy täysin kansainväliseen osallistumiseen vaatien tehtävien suorittamisen vuoksi varsin paljon matkustamista. Vuosi 2009 oli Kriisinhallintakeskuksessa kansainvälisen pelastustoiminnan operatiivisten valmiuksien kehittämisen vuosi, joka lisäsi myös matkustustarvetta. Loppuvuonna 2009 aloitettiin myös uuden matkanhallintajärjestelmän M2:n käyttöönottoprojekti.

Kriisinhallintakeskuksen kolmantena toimintavuotena tapahtui toisaalta toiminnan vakiintumista vuonna 2008 siirtyneiden rekrytointiin liittyvien tehtävien vakiintuessa Kriisinhallintakeskuksen yhdeksi ydintoiminnaksi, mutta toisaalta muutos jatkui kansainvälisen pelastustoiminnan operatiivisiin valmiuksiin liittyvien kehitystehtävien ja vastuiden siirtyessä ministeriöstä Kriisinhallintakeskukseen. Toiminnassa tuntuu edelleen vahva riippuvuus erilaisista ulkopuolisista projektihankerahoituksista, josta johtuen noin puolet henkilökunnasta on määräaikaissa työsuhteissa. Henkilöstön ylityömäärässä näkyy edelleen se, että toiminnan voimavarat ja tehtävät eivät ole tasapainossa. Tehtävistä on pystytty selviytymään työntekijöiden vahvan motiivin ja sitoutumisen johdosta, mutta epävarmuus työsuhteiden jatkumisesta projektirahoitteisella henkilöstöllä luo ymmärrettävää epävarmuutta ja pahimmassa tapauksessa projektirahoituksen päättyessä vaarantaa osan ydintoiminnoista.

Pia Viklund  
Hallintopäällikkö

Ari Kerckänen  
Kriisinhallintakeskuksen johtaja



15.2.2010

## 1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA HENKILÖTYÖVUODET

Vuonna 2009 opiston henkilöstömäärä lisääntyi kymmenellä henkilöllä kohdentuen Kriininhallintakeskukseen; Kriininhallintakeskuksen henkilöstömäärä oli 30 ja muun Pelastusopiston henkilöstömäärä oli 111. Tulossopimuksessa arvioitu henkilöstömäärä alittui neljällä henkilöllä ja henkilötyövuodet alittuivat 7,85 henkilötyövuodella; Kriininhallintakeskuksen henkilötyövuodet ylittivät 4,7:llä ja muun Pelastusopiston henkilötyövuodet alittuivat 12,58:lla johtuen pääasiassa tutkimus- ja kehittämissyksikön arvioitua pienemmällä erillisrahoitteisten hankkeiden määrällä.

Pelastusopiston sukupuolijakauma on pysynyt miesvaltaisena. Vuoden 2009 aikana miesten suhteellinen osuus koko henkilöstöstä hieman lisääntyi. Miesten rekrytointi on kuitenkin perustunut aina sopivimman hakijan valintaan eikä sukupuolisyrjintää ole rekrytoinneissa tapahtunut; varsinkin pelastustoimeen liittyviin tehtäviin on vaikeaa saada päteviä naishakijoita.

Taulukko 1 - Kokoaikainen henkilöstö 31.12.2009

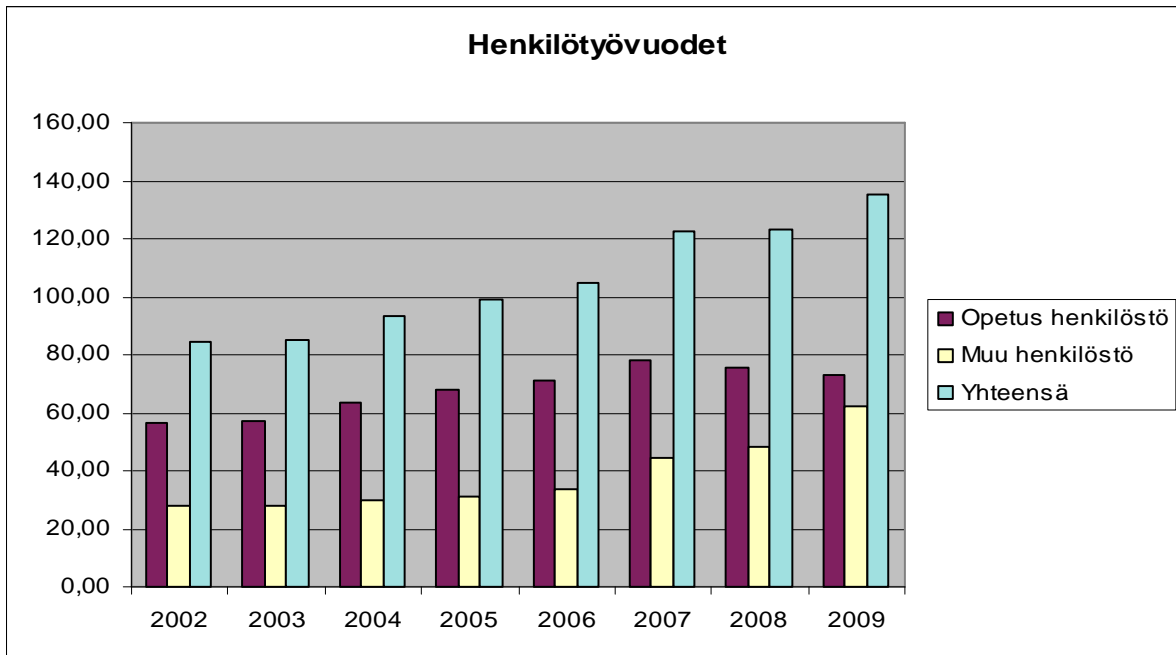
Vuosi	Kokoaikainen henkilökunta		Osa-aikainen henkilökunta								
	Opetus	Muu henkilöstö	Yht.	%-muutos	%-osuus	Opetus	Muu henkilöstö	Yht.	%-muutos	%-osuus	yht.
2002	55	29	84	-1,19	100,00	1	1	0		0,00	83
2003	56	30	86	2,38	96,63	2	1	3		3,37	89
2004	66	31	97	12,79	96,04	2	2	4	33,33	3,96	101
2005	67	31	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	51	127	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
2009	71	66	137	7,94	97,14	3	1	4	0,00	2,86	141

Taulukko 2 - Henkilötyövuodet 31.12.2009

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	75,27	48,08	123,35	0,67
2009	73,07	62,36	135,43	9,79



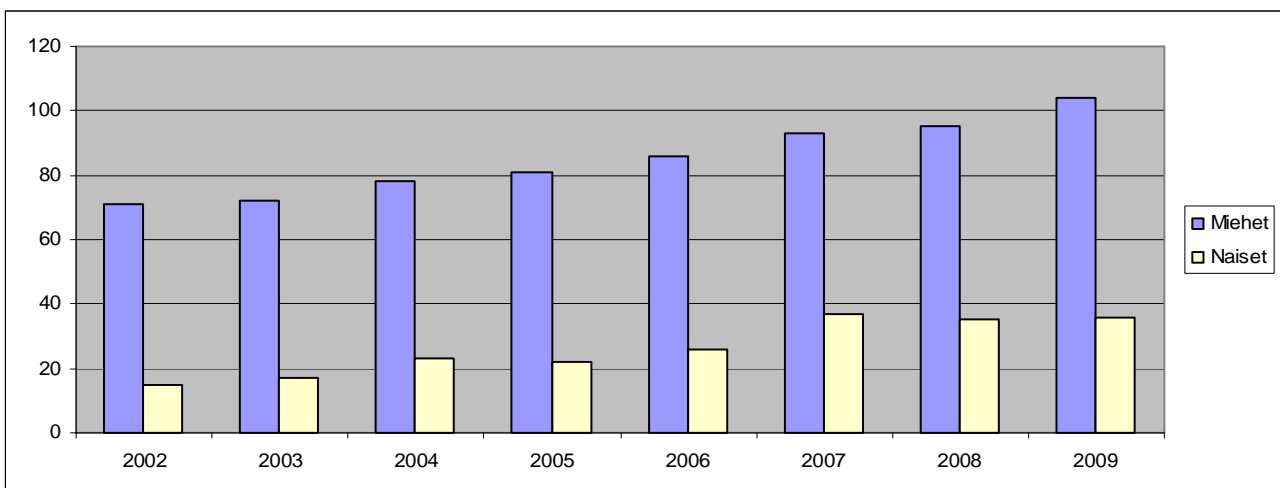
15.2.2010



Kuva 1 - Henkilötyövuosien kehitys

Taulukko 3 - Henkilöstömäärä sukupuolen mukaan 31.12.2009

Vuosi	Miehet			Naiset			Yhteensä	
	lkm	%-muutos	%-osuus	lkm	%-muutos	%-osuus	lkm	%-muutos
2002	71	0,00	83,13	15	-7	16,87	86	-1,19
2003	72	1,41	80,90	17	13	19,10	89	3,49
2004	78	8,33	77,23	23	35	22,77	101	13,48
2005	81	3,85	78,64	22	-4	21,36	103	1,98
2006	86	6,17	76,79	26	18	23,21	112	8,74
2007	93	8,14	71,54	37	42	28,46	130	16,07
2008	95	2,15	73,08	35	-5	26,92	130	0,00
2009	104	9,47	74	37	3	26	141	7,54



Kuva 2 - Henkilöstömäärä sukupuolen mukaan



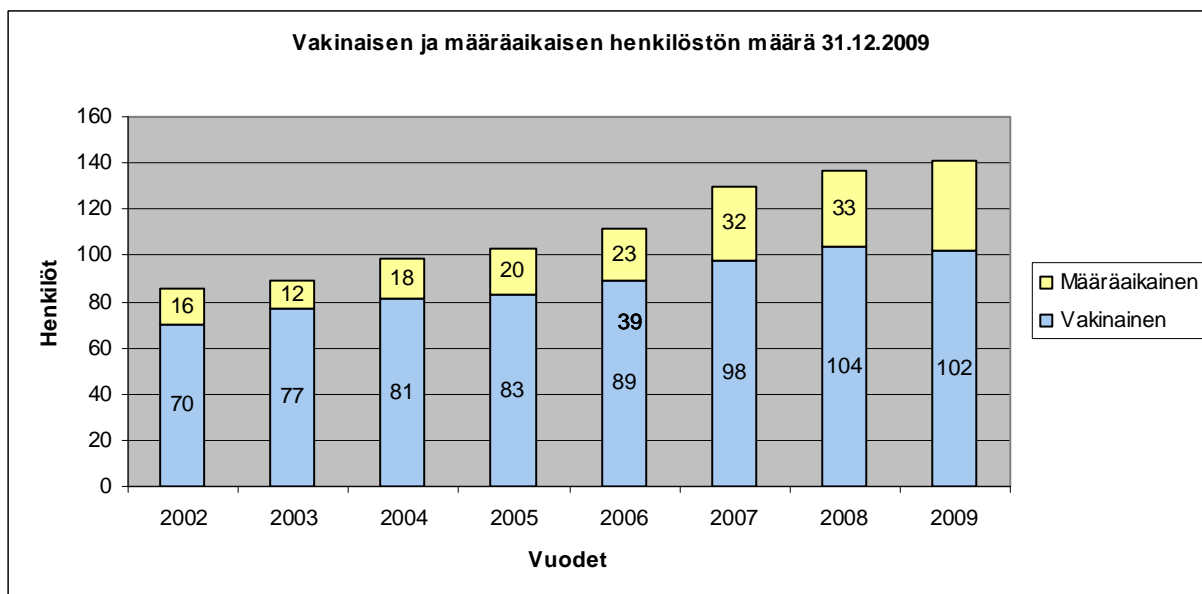
15.2.2010

## 2. VAKITUINEN JA MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ

Vakituisen henkilöstön määrä on laskenut vuoden 2009 aikana todellisuudessa yhdellä henkilöllä. Muu vakituisen henkilöstön määrän väheneminen ja vastaavasti määräaikaisen henkilöstön lisääntyminen selittyy pääasiassa sillä, että laskenta-ajankohtana vakituista henkilöstöä oli virkavapailla ja lisäksi kahden vakituisen viran hakuprosessit olivat vielä kesken. ”Todellisia” määräaikaisia virkasuhteita syntyi Kriisinhallintakeskukseen, joka sai vuodelle 2009 lisärahoitusta kansainvälisen pelastustoimen valmiuden nostamiseksi ja tätä tehtävää varten rekrytoitiin 3,5 uutta määräaikaista työntekijää. Määräaikaisia virkasuhteita Kriisinhallintakeskuksessa ovat lisäksi kaikki tutkimusyksikön tehtävät. Myös Pelastusopiston tutkimus- ja kehittämissyksikössä oli määräaikaisia virkasuhteita erillisrahoitteisissa hankkeissa; tutkimus- ja kehittämissyksikön henkilötyövuodet olivat yhteensä 11,6, josta vakituisessa virassa olevia 4 henkilötyövuotta ja erillisrahoitteisissa hankkeissa 7,6 henkilötyövuotta. Erillisrahoitteisista henkilötyövuosista Pelastusopiston opettajien osuus oli 6,8 henkilötyövuotta. Opettajien vakituisia tehtäviä hoitamaan palkattiin sijaiset.

Taulukko 4 - Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2009

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
2009	63	39	102	-3,85	71,43	11	28	39	21,21	28,57	141



Kuva 3 - Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä 31.12.2009



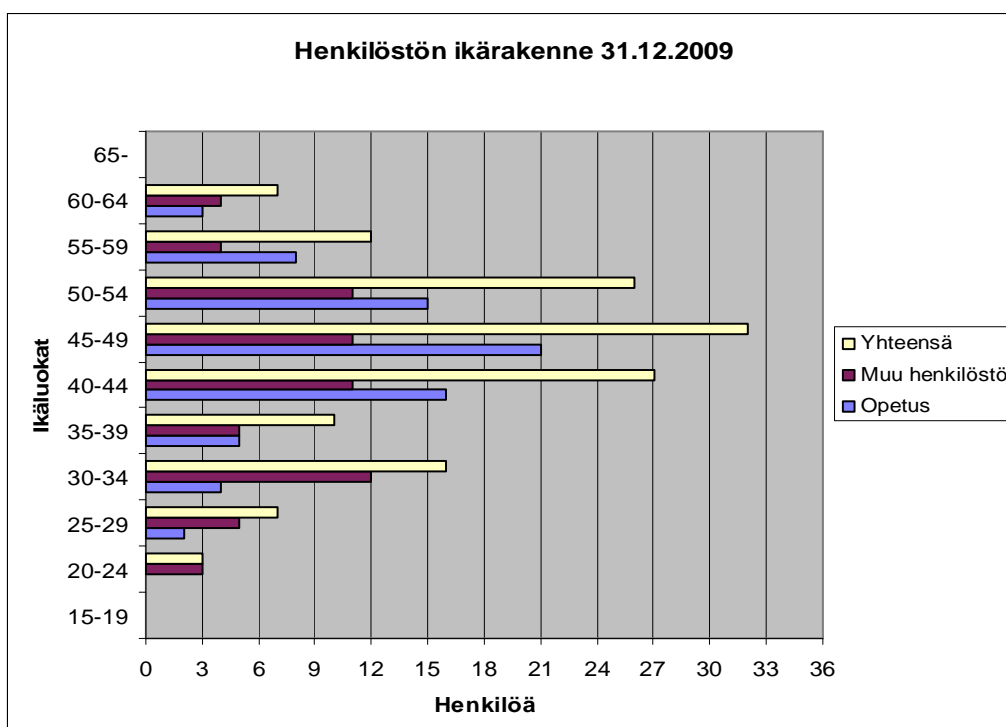
15.2.2010

### 3. HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

Pelastusopiston koko henkilökunnan keski-ikä on 44 vuotta. Vuoteen 2015 mennessä teoreettisen eläkeiän saavuttaa 13 työntekijää. Haasteita ikärakenteen tasapainoisessa ylläpitämisessä aiheuttaa eläköitymisen aikana toteutettava valtion tuottavuusohjelma, jonka seurauksena kaikkia avoimia virkoja ei täytetä. Tämän ajanjakson aikana tehtävissä rekrytoinneissa iän merkitys korostuu aiempaa enemmän.

Taulukko 5 - Henkilöstön ikärakenne 31.12.2009

Ikä (v)	VAKITUINEN HENKILÖSTÖ			MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ			KAIKKI YHTEENSÄ			%jakauma ikäluokittain
	Opetus	Muu henkilöstö	Yht.	Opetus	Muu henkilöstö	Yht.	Opetus	Muu henkilöstö	Yht.	
15-19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %
20-24	0	0	0	0	3	3	0	3	3	2,14 %
25-29	0	3	3	2	2	4	2	5	7	5,00 %
30-34	2	4	6	2	8	10	4	12	16	11,43 %
35-39	4	3	6	1	3	4	5	5	10	7,14 %
40-44	13	8	20	3	4	7	16	11	27	19,29 %
45-49	20	6	26	1	5	6	21	11	32	22,86 %
50-54	13	8	21	2	2	5	15	11	26	18,57 %
55-59	8	3	11	0	1	1	8	4	12	8,57 %
60-64	3	4	7	0	0	0	3	4	7	5,00 %
65-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %
YHT.	63	39	102	11	28	40	74	67	141	100,00 %
Keski-ikä	47,03	45,89	46,46	39,00	37,83	38,41	46,41	42,35	44	



Kuva 4 - Henkilöstön ikärakenne



#### 4. HENKILÖSTÖKOULUTUS JA HENKILÖSTÖN KOULUTUSASTE

Pelastusopiston henkilökunnasta 49 % on suorittanut vähintään alemman korkeakouluasteen tutkinnon. Pelastusopiston koulutustasoindeksi nousi myös hieman edellisvuodesta ollen 5,46 (valtio 5,3), mutta tavoite on yhä korkeammalla.

Henkilöstökoulutuksessa oli edellisvuotta vähemmän henkilöitä, mutta toisaalta yhä useampi on suorittanut tai on suorittamassa tutkintoon johtavaa koulutusta, jonka vuoksi koulutuspäivät/henkilö ovat lisääntyneet. Henkilöstöstä 47% osallistui johonkin koulutukseen. Panostukset henkilöstökoulutukseen ovat selkeästi valtion keskiarvoja korkeammat; koulutukseen käytettiin keskimäärin 10 työpäivää/henkilötyövuosi ja vastaavasti valtiolla 0,8 työpäivää/henkilötyövuosi. 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. Työtyytyväisyyskyselyn perusteella 65,3 % henkilöstöstä on tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen Pelastusopiston tarjoamiin koulutus- ja kehittymismahdollisuuksiin.

Pelastusopisto järjesti sisäisiä koulutuksia seuraavista aihepiireistä: alkusammutus- ja hätäensiapu, Moodle sekä varhaisen välittämisen merkitys ennen kaikkea päihdeongelmissa. Lisäksi henkilöstöpäivien aikana on ollut mahdollisuus perehtyä mm. pelastuslain uudistusprosessiin.

Taulukko 6 – Henkilöstön koulutusaste

Koulutusaste	Lukumäärä			Osuus		
	Opetus	Muut	Yhteensä	Opetus	Muut	Yhteensä
Perusaste	0	2	2	0 %	3 %	1 %
Keskiaste	17	16	33	23 %	24 %	24 %
Alin korkea-aste	23	14	37	31 %	21 %	26 %
Alempi korkeakouluaste	12	9	21	16 %	14 %	15 %
Ylempi korkeakouluaste	18	22	40	24 %	33 %	29 %
Tutkijakoulutusaste	4	3	7	5 %	5 %	5 %
Yhteensä	74	66	140	100 %	100 %	100 %

Taulukko 7 - Henkilöstön koulutustasoindeksi

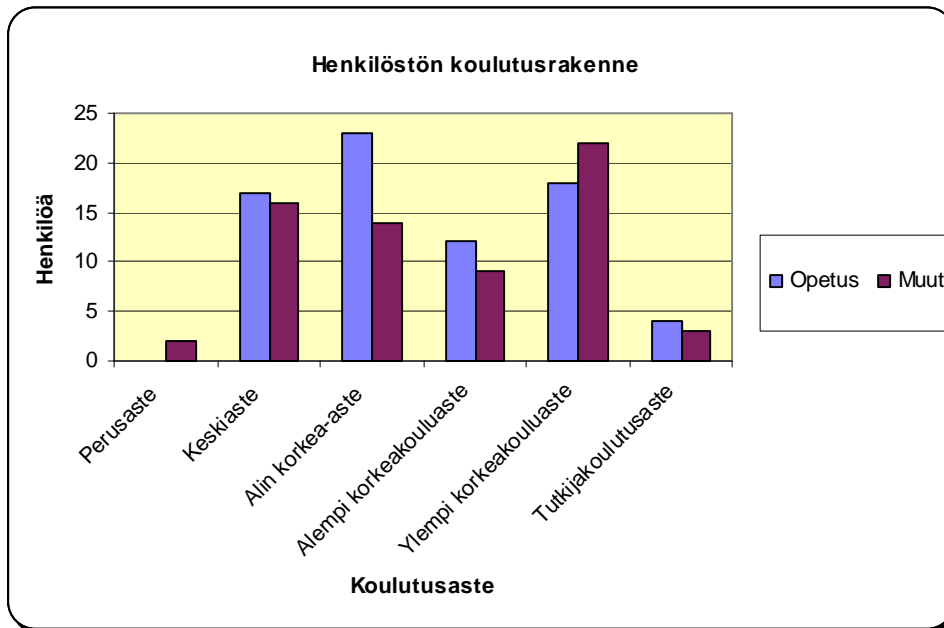
Vuosi	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Koulutustasoindeksi	5,06	5,09	5,16	5,39	5,45	5,46
Koulutustasoindeksi, opetushenkilöstö			5,29	5,42	5,44	5,47
Koulutustasoindeksi, henkilöstö		muu	4,92	5,35	5,47	5,45

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





15.2.2010



Kuva 5 - Henkilöstön koulutus rakenne

Taulukko 8 - Henkilöstökoulutuksen määrä ja kustannukset

Vuosi	Koulutusta saaneet					Koulutuksen kustannukset €	€/henkilö-työvuosi		%työvoimakustannukset
	Henkilöitä	Koulutettuja/henkilöstö, %	Koulutus-päiviä	Pv/koulutettu	Pv/henkilö-työvuosi		€/henkilö-työvuosi	€/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	72,71	452	5,95	4,32	178 651	1 709	2 351	3,6
2009*	66	53,86	665	10,08	5,43	243 684	1 989	3 692	3,6

\*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.



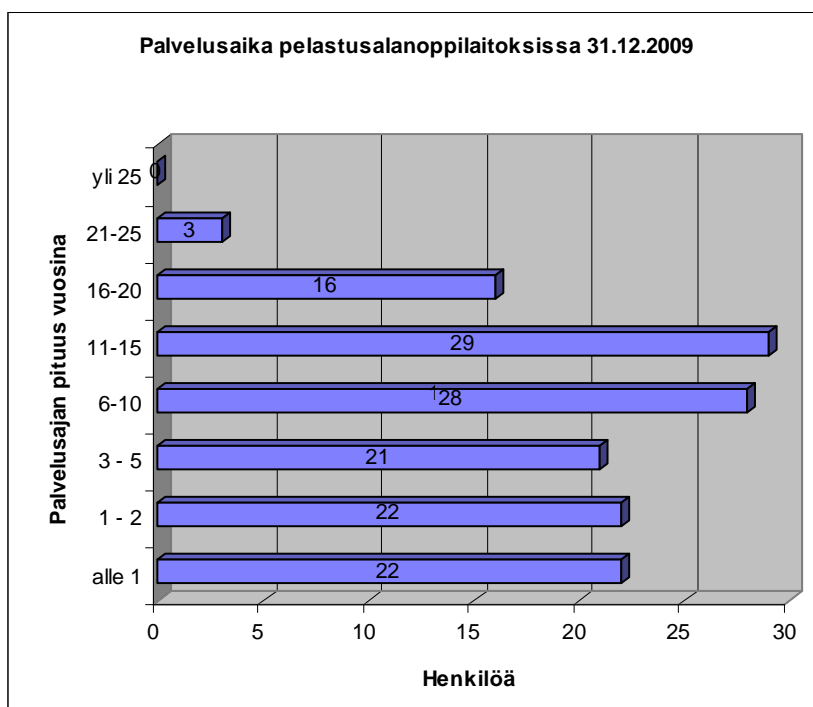
15.2.2010

## 5. PALVELUSAIKA

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

Taulukko 9 - Palvelusaika

Palvelusaika (v)	Henkilöstön lukumäärä	%-jakauma palvelusajan mukaan
alle 1	22	15,60
1 - 2	22	15,60
3 - 5	21	14,89
6-10	28	19,86
11-15	29	20,57
16-20	16	11,35
21-25	3	2,13
yli 25	0	0,00
<b>Yhteensä</b>	<b>141</b>	<b>100,00</b>



Kuva 6 - Palvelusaika



15.2.2010

## 6. MATKAKUSTANNUKSET

Matkakustannukset nousivat 7,82% edellisvuodesta. Pelastusopiston henkilöstön matkakustannukset laskivat 6,3%:lla ja vastaavasti Kriisinhallintakeskuksen henkilöstön matkakustannukset nousivat 39%:lla. Pelastusopiston matkakustannusten laskuun ovat vaikuttaneet mm. videoneuvottelujen käytön lisääntyminen ja panostaminen entistä tehokkaampaan matkasuunnitteluun. Kriisinhallintakeskuksen nousseet matkakustannukset selittyvät toiminnan kansainvälisellä toimintaympäristöllä, joka edellyttää runsaasti matkustamista ulkomailla. Vuonna 2009 Kriisinhallintakeskuksen vastuut lisääntyivät kansainvälisen pelastustoiminnan operatiivisilla tehtävillä, joka myös näkyy kohonneina matkakustannuksina. Kriisinhallintakeskuksen osuus Pelastusopiston henkilöstön matkakustannuksista on 40% (185 769€). Kriisinhallintakeskuksen luvuissa ei ole mukana lähetettyjen siviilikriisinhallinnan eikä kansainvälisen pelastustoiminnan asiantuntijoiden matkakuluja, joille Kriisinhallintakeskus toimii valtiotyönantajana. Eniten matkakulut edellisvuodesta vähenivät tekniikan yksikössä (-68%), hallinnossa (-53%), varautumisopetusyksikössä (-30%) ja tietohallinnossa (-22%).

Pelastusopiston matkahallinta on keskitetty matkahallinnan asiantuntijalle (pl. Kriisinhallintakeskus), jonka tehtävänä on valvoa sopimustoimittajien käyttöä sekä valtion matkustussäännön noudattamista. Lisäksi hän ohjaa ja opastaa esimiehiä ja henkilöstöä matkustukseen liittyvissä asioissa. Pelastusopiston matkustusvolyymit ovat suuret verrattuna organisaation kokoon (matkustusvolyymiä lisäävät henkilöstön lisäksi kertaluontoiset matkustajat mm. pakollisen varautumiskoulutuksen opiskelijat ja tuntiopettajat), ja keskitetty matkahallinta on osoittautunut erinomaiseksi toimintatavaksi.

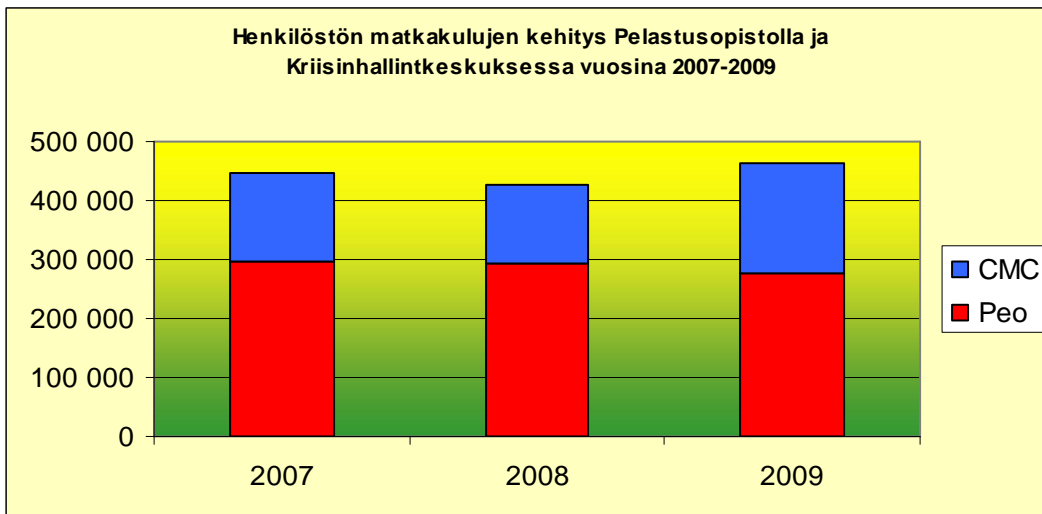
Taulukko 10 – Pelastusopiston henkilöstön matkakulut 2002 - 2009

Vuosi	Päivä- rahat		Kilometri- korvaukset		Matkustus- palvelut		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	30,64	12 841	3,74	326 347	57,35	428 294	48,72
2009	100 647	12,95	14 494	12,87	346 630	6,22	461 770	7,82

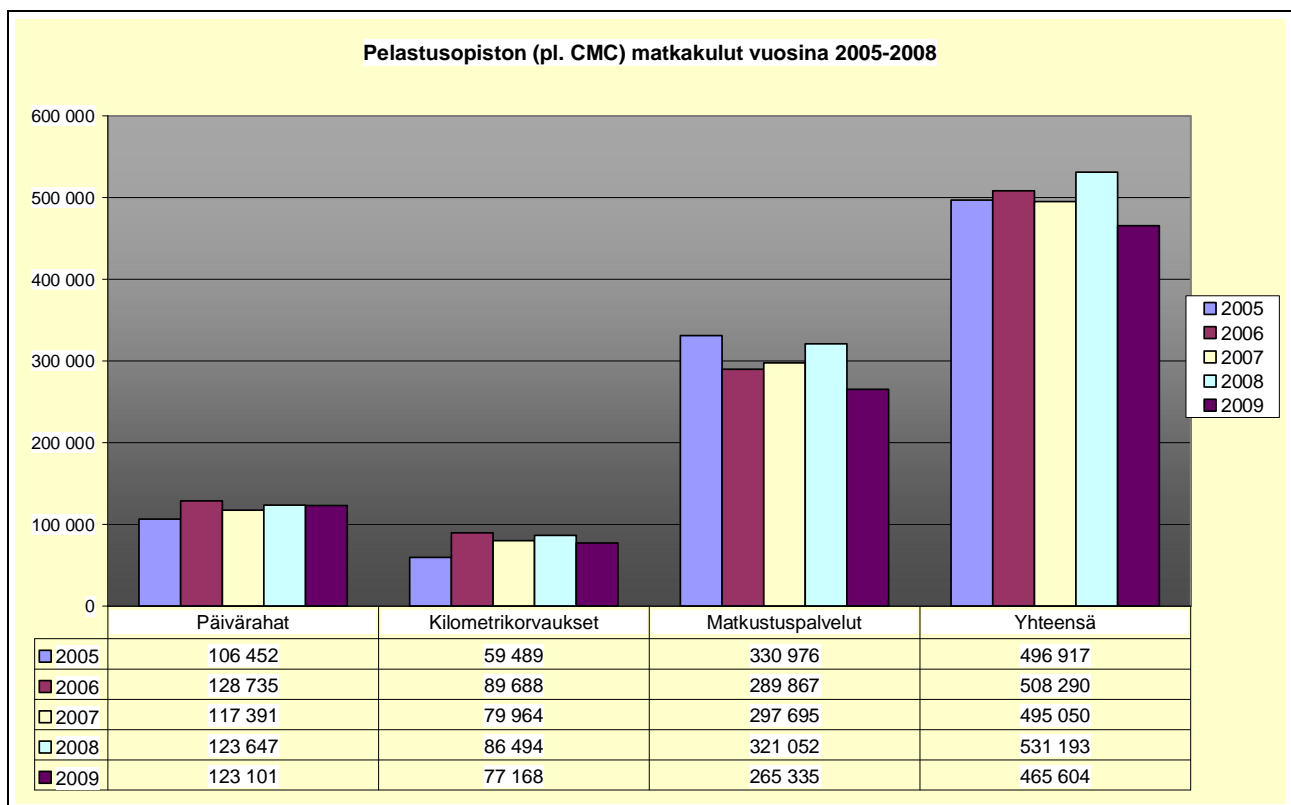
\*Luvut eivät sisällä siviilikriisinhallinnan asiantuntijoita eivätkä varautumiskoulutuksessa olleita tai vastaavia



15.2.2010



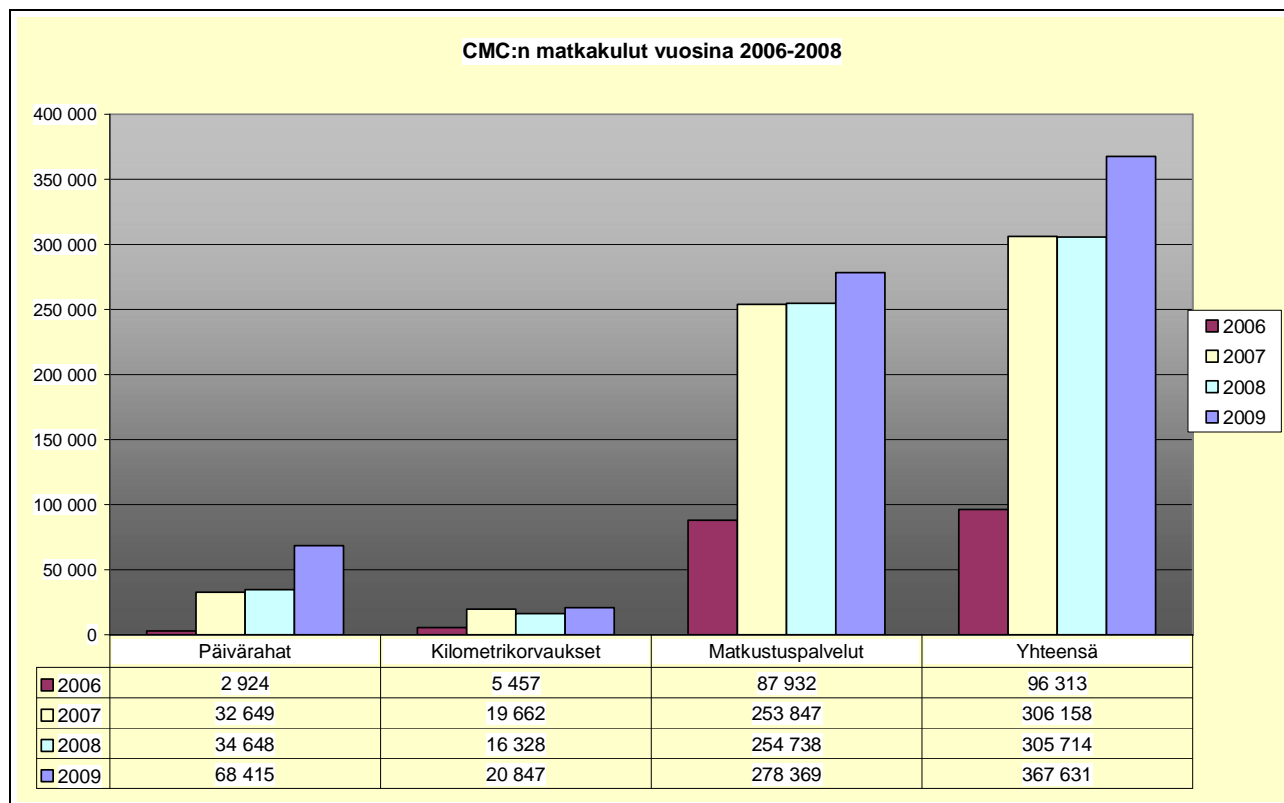
Kuva 7 - Pelastusopiston ja Kriisinhallintakeskuksen henkilöstön matkakulujen kehitys



Kuva 8 - Pelastusopiston (pl. Kriisinhallintakeskus) matkakustannusten kehitys ml. ulkopuolisille maksetut korvaukset (esim. varautumiskoulutus ja tuntiopetus)



15.2.2010



Kuva 9 – Kriisinhallintakeskuksen matkakustannusten kehitys ml. henkilöstö, siviilikriisinhallinnan asiantuntijat ja ulkopuoliset matkustajat

Siviilikriisinhallinnan rekrytoinnin ja asiantuntijoiden henkilöstöhallinnon siirto ministeriöstä Kriisinhallintakeskukseen näkyy selvästi kohonneina matkustuskuluina. Kriisinhallintakeskus on valtiotyönantajana velvollinen korvaamaan kaikille lähetetyille asiantuntijoille operaation menomatkan ja operaatiosta paluumatkan. Vuoden 2009 lopussa näitä asiantuntijoita oli jo yli 150. Vuonna 2010 voimaan tuleva asetusmuutos tulee edelleen nostamaan matkakuluja, sillä asetuksen mukaan asiantuntijoille korvataan vuosittain edellä mainittujen lisäksi myös kaksi palvelusvapaamatkaa.



## 7. TYÖHYVINVOINTI

Pelastusopiston työhyvinvointikysely uudistettiin 2009 ja käyttöön otettiin VMBaro. Kysely toteutettiin marras-joulukuun vaihteessa 2009 eivätkä siis tulokset eivät ole vertailukelpoisia edellisvuoden tuloksiin; toisaalta tuloksia voidaan verrata muihin VMBaroa käyttäviin valtionorganisaatioihin. Yleistä VMBaro -kyselyformaattia täydennettiin lähiesimiestyötä ja johtamista mittaavilla räätälöidyillä kysymyksillä. Lisäksi mm. työturvallisuutta ja työhyvinvointia arvioitiin omilla kysymyksillä. Kyselyyn lisättiin myös uusi osa-alue ”Oma toiminta”, jossa vastaajat ottivat kantaa mm. omaan panokseensa hyvän työilmapiirin rakentamisessa ja osaamisensa kehittämisessä.

Vastausprosentti oli 68%, jota voidaan pitää tyydyttävänä. Työhyvinvointi -indeksi oli 3,57, joka oli hieman korkeampi kuin valtion vastaava indeksi (3,37). Vahvuuksia olivat työn sisältö ja haasteellisuus, lähiesimiestyö, työolot, työnantajakuva sekä työilmapiiri:

- 82,6% vastaajista oli tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen Pelastusopiston tapaan ylläpitää ja kehittää työturvallisuutta (ka 4,14),
- 83,1% vastaajista oli tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen Pelastusopiston tarjoamiin työhyvinvointipalveluihin (ka 4,18),
- 72,4% vastaajista oli tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen oman yksikön työilmapiiriin (ka 3,93),
- 85% oli tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen työn haastavuuteen, itsenäisyyteen ja mahdollisuuteen vaikuttaa työn sisältöön (ka 4,23).

Kehittämisaalueita oli eniten palkkauksen ja tiedon kulun osa-alueilla:

- 28,7% henkilöstöstä oli tyytymätön tai erittäin tyytymätön palkkaukseen suhteeseen työn asettamaan vaatavuuteen (ka 3,11),
- 30,1 % oli tyytymätön tai erittäin tyytymätön palkkauksen muuttumiseen työsuorituksen muutoksen myötä (ka 2,94)
- 38,7% oli tyytymätön tai erittäin tyytymätön palkkauksen oikeudenmukaisuuteen (ka 2,96)
- Tiedonkulun osa-alueella eniten tyytymättömyyttä oli työyhteisön avoimuuteen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa (ka 2,98) sekä tiedonkulkuun yksiköiden välillä (ka 2,71).

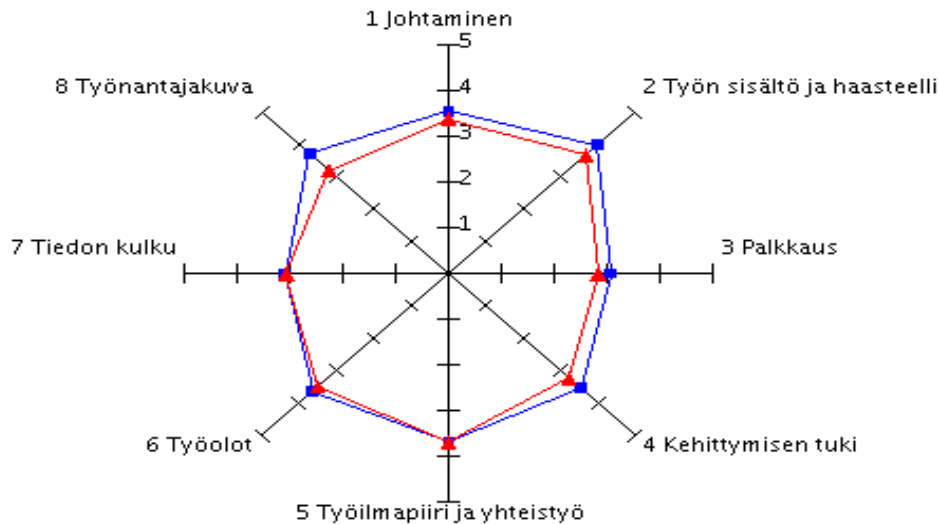
Taulukossa 11 on kuvattu VMBaron tulokset vertailukohtana valtio. Suluissa oleva indeksin keskiarvo sisältää myös kyseisen kysymysalueen Pelastusopistolle räätälöidyt kysymykset, jotka eivät siis ole mukana varsinaisessa indeksivertailussa. Mikäli suluissa ei ole lukua, on kysymysosa-alueessa käytetty ainoastaan VMBaron kaikille pakollisia kysymyksiä.

Taulukko 11 - VMBaro 2009

Indeksien keskiarvot	PeO 2009 (n= 95)	Valtio 2009 (n= 30 000)
Johtaminen	3,57 ( 3,53)	3,37
Työn sisältö ja haasteellisuus	3,99 (3,85)	3,69
Palkkaus	3,07	2,83
Kehittymisen tuki	3,55 (3,47)	3,24
Työilmapiiri ja yhteistyö	3,69 (3,77)	3,7
Työolot	3,65 (3,86)	3,5
Tiedon kulku	3,1 (3,13)	3,08
Työnantajakuva	3,73	3,21
Oma toiminta	(3,92)	



## Keskiaarvovertailu



Kuva 10 – Yleisvertailu Pelastusopiston VMBaron tuloksista, vertailuna valtio.

Pelastusopiston työhyvintointitiimi kokosi yhteen kaikki Pelastusopiston tarjoamat työhyvintointipalvelut (kuva alla). Tavoitteena on ollut rakentaa konsepti, jossa huomioidaan sekä fyysinen että henkinen työkyky, yhteisöllisyys ja perheen ja työn yhdistäminen.

	Fyysinen	Henkinen	Työ ja perhe
Yksilö	Kulttuurisetelit Uimahalliliput Hieronta Osallistuminen SOPUn urheilukilpailuihin Kuntopiiri 1h/vko työaika kuntoiluun	Lukupiiri Kulttuurisetelit	Perhepikkujoulu Räsä ukon laturetki Turvallisuus –teemapäivä henkilökunnan lapsille
Yhteisö	Lidingöloppet Vuokattihihto Kuopio Ice Maraton Kuopiomaraton Tulikukon kirmaisu Henkilökunnan kaukalopallo- vuoro + osallistuminen opet- tajien kaukalopalloturnaukseen - Sählyvuoro ti ja to klo 16	Henkilöstöpäivien luennot Pikkujoulu Kevätkauden päättäjaiset	

Kuva 11 – Pelastusopiston työhyvintointikonsepti



## 8. POISSAOLOT JA TYÖTERVEYSHUOLTO

Vuonna 2009 sairauspoissaoloja oli 7,16 työpäivää henkilötyövuotta kohden (yht. 970 työpäiv/v), joka oli yhä edelleen alle valtion keskiarvon (8,6). Lyhyet sairauspoissaolot nousivat huolestuttavasti. Tähän osasyynä saattoivat H1N1 viruksen aiheuttamat sairaustapaukset tai sairaustapausepäilyt, joita ei kuitenkaan raportoitu ohjeen mukaisesti Pelastusopiston hallintoyksikköön kuin muutamia. Sairauspoissaoloja lisäsivät myös vuonna 2009 olleet tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat leikkaukset, joiden aiheuttamat poissaolot ovat yleensä kestäneet 1-3 kk. Toisaalta myös ESS- itsepalvelutyökalun käyttöönotto 2009 on lisännyt henkilöstön ilmoituksia lyhyistä alle 3 päivän sairauspoissaoloista; aiemmin oli tyypillistä, että ilmoitus tehtiin vain esimiehelle, mutta nyt henkilöstö on oppinut ilmoittamaan poissaolon myös ESS-järjestelmään.

Taulukko 12 - Sairauspäivät/henkilötyövuosi

Vuosi	Henkilötyövuosia	Henkilöiden lkm	Poissaolotapauksia lkm	Sairauspäiviä (työpäiviä)			
				Lkm	Pv/tapaus	Pv/henkilö	Pv/henkilötyövuosi
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
2009	135,43	140	171	970	5,67	6,93	7,16

Taulukko 13 - Sairausten kesto/työpäiviä

Sairausten kesto päivää	2005		2006		2007		2008		2009	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
1	22	22,68	17	18,89	28	23,33	21	17,95	45	26,32
2-3	32	32,99	29	32,22	45	37,50	46	39,32	64	37,43
4-10	19	19,59	28	31,11	32	26,67	32	27,35	39	22,81
11-60	20	20,62	16	17,78	15	12,50	17	14,53	22	12,87
61-90	1	1,03	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
91-180	3	3,09	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,58
yli 180	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,85	0	0,00
<b>Yhteensä</b>	<b>97</b>	<b>100,00</b>	<b>90</b>	<b>100,00</b>	<b>120</b>	<b>100,00</b>	<b>117</b>	<b>100,00</b>	<b>171</b>	<b>100,00</b>





15.2.2010

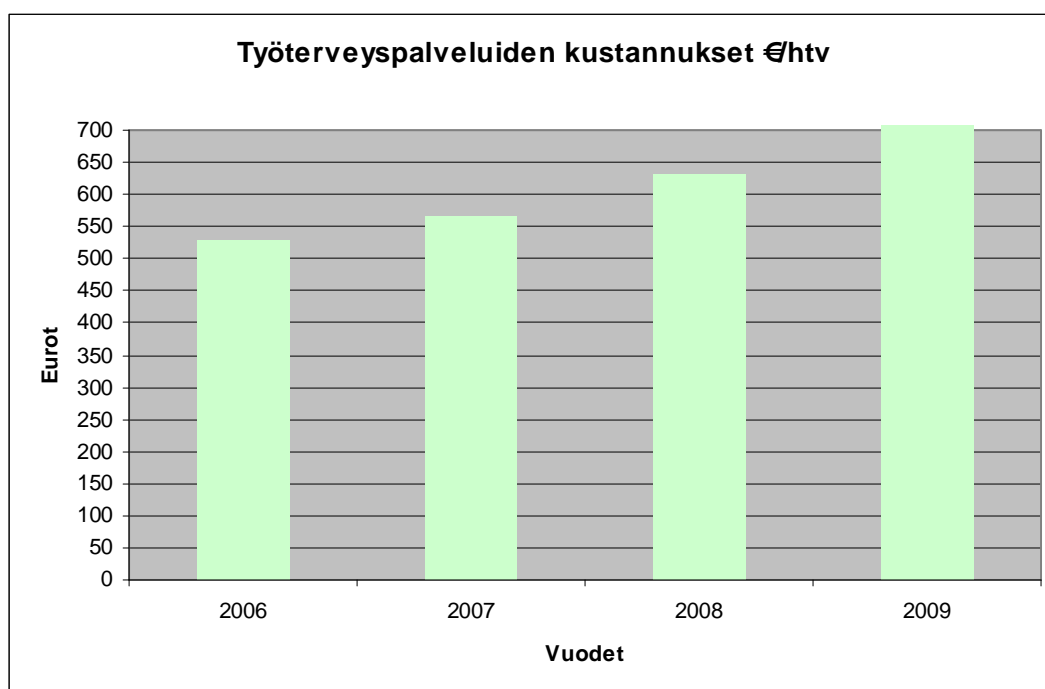
Käynnit työterveyshuollossa lisääntyivät johtuen pääasiassa lisääntyneistä uusien työntekijöiden ja siviilikriisinhallinnan asiantuntijoiden terveystarkastusten määrästä; 2009 terveystarkastuksien osuus kaikista käynneistä oli 32,5% kun se edellisvuonna oli 26,6%. Työterveyshuollon kanssa käydyssä keskustelussa ei ilmennyt mitään hälytysmerkkejä sen suuntaan, että sairauspoissaolojen määrästä johtuen olisi pitänyt tehdä normaalista poikkeavia kehitys- tai parannustoimenpiteitä.

Pääasialliset työterveyshuollon vastaanottokäyntien syyt (pl. terveystarkastukset) olivat seuraavat:  
tuki- ja liikuntaelinsairaudet (13,5 %, vuonna 2008 15%)  
hengityselimet (9,9 %, vuonna 2008 9,5%)  
verenkiertoelimet (3,3 %, vuonna 2008 5,3%)  
mielenterveys (5,3 %, vuonna 2008 5,3%)

Työterveyshuollon kustannukset kasvoivat edellisvuodesta johtuen ennen kaikkea Terveystalon hinnankorotuksista ja panostuksesta ennalta ehkäisevään työterveyshuoltoon (mm. Tekniikan Ergo-hanke. Edellisvuosien tapaan jatkettiin myös lakisääteisiä terveystarkastuksia ikäryhmille sekä savu- ja vesisukellusta tekeville ja niille kalustonhuoltotöitä tekeville, jotka altistuvat kemikaaleille, melulle tai muille vaaratekijöille.

Taulukko 14 - Työterveyspalvelujen käyttö ja kustannukset

Vuosi	Käyntikerrat		Kustannukset		
	kpl	kpl/ henkilötyövuosi	€	€/käyntikerta	€/henkilötyövuosi
2006	458	4,38	55 355	121	530
2007	423	3,45	69 510	164	567
2008	417	3,40	77 372	186	631
2009	692	5,11	96 614	140	713



Kuva 12 - Työterveyspalveluiden kustannukset €/htv



15.2.2010

Myös tapaturmasta johtuvien sairauspoissaolojen osalta kehitys on ollut erittäin positiivista. Jo neljäntenä vuonna peräkkäin yhtään tapaturmasta johtuvaa sairauspoissaolopäivää ei syntynyt. Lieviä tapaturmia ilman poissaolopäiviä sattui kolme. Valtion henkilöstölle aiheutuu tapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja keskimäärin 0,4 päivää henkilötyövuotta kohden.

Taulukko 15 - Tapaturmista aiheutuneet sairauspäivät 2009

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
2009	135,42	0	0	0	0,00	0,00	0,00



15.2.2010

## 9. LÄHTÖ- JA TULOVAIHTUVUUS

Pelastuspiston lähtövaihtuvuus luonnollisen poistuman osalta vuonna 2009 oli 3,85 %. Organisaation uusiutumisen kannalta lähtövaihtuvuus voisi olla hieman suurempikin, mutta toisaalta uusiutumista mahdollistavat myös virkavapauksiin liittyvät määräaikaisuudet. Jos lähtövaihtuvuudessa huomioidaan myös määräaikaiset virkasuhteet, oli lähtövaihtuvuus 19,23%. Tulovaihtuvuuteen vaikuttavat myös runsaat määräaikaiset virkasuhteet liittyen pääsääntöisesti työnkierrosta tai muusta syystä johtuviin sijaisuuksiin.

Taulukko 16 - Henkilöstön lähtövaihtuvuus ja muu poistuma 2009

POISTUMAN SYY	2005		2006		2007		2008		2009		
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	
Vaihtuvuus (uusi työnantaja)	1	7	6,93	19	18,45	14	12,50	2	1,79	2	1,79
Valtion sisällä	1.1	0	0,00	2	1,94	6	5,94	1	0,99	1	0,99
Kunta	1.2	6	5,94	17	16,50	8	7,92	0	0,00	0	0,00
Yksityinen sektori yms.	1.3	1	0,99	0	0,00	0	0,00	1	0,99	1	0,99
Eläkkeelle siirtyneet yht.	2	2	1,98	2	1,94	0	0,00	0	0,00	2	1,79
Vanhuuseläke	2.1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,99
Työkyvyttömyyseläke	2.2	2	1,98	2	1,94	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Yksilöllinen varhaiseläke	2.3	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,99
Muu eläke	2.4	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Kuollut	3	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,99
Määräaikaikaisuus	4	17	16,83	21	20,39	17	15,18	22	19,64	21	18,75
Muu syy (ml. tuntematon)	5	7	6,93	8	7,77	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Palkaton loma/virkavapaus	6	2	1,98	8	7,77	3	2,68	8	7,14	20	17,86
<b>Poistuma yhteensä (1+2+3+5+6)</b>	<b>18</b>	<b>17,82</b>	<b>37</b>	<b>35,92</b>	<b>17</b>	<b>15,18</b>	<b>10</b>	<b>7,69</b>	<b>25</b>	<b>19,23</b>	
<b>Luonnollinen poistuma (1+2+3)</b>	<b>9</b>	<b>8,91</b>	<b>21</b>	<b>20,39</b>	<b>14</b>	<b>12,50</b>	<b>2</b>	<b>1,54</b>	<b>5</b>	<b>3,85</b>	
<b>Henkilökierrossa muualla</b>	<b>3</b>	<b>2,91</b>	<b>4</b>	<b>3,88</b>	<b>2</b>	<b>1,79</b>	<b>2</b>	<b>1,79</b>	<b>2</b>	<b>1,79</b>	
<b>Henkilölukumäärä edellisen vuoden lopussa</b>	<b>2004</b>	<b>101</b>	<b>2005</b>	<b>103</b>	<b>2006</b>	<b>112</b>	<b>2007</b>	<b>130</b>	<b>2008</b>	<b>130</b>	

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



15.2.2010

Taulukko 17 - Henkilöstön tulovaihtuvuus 2009

TULOSYY		2005		2006		2007		2008		2009	
		lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Toinen työnantaja	1	18	17,82	21	20,39	20	17,86	8	7,14	4	3,57
- valtion toinen virasto	1.1.	2		2		6		5		1	
- kunta	1.2	15		18		11		1		3	
- yksityinen sektori yms.	1.3	1		1		3		2		0	
Siirtynyt eläkkeeltä	2	0		1				0		0	
Palannut palkattomalta virkavapaalta tms.	3	3	2,97	8	7,77	4	3,57	0	0,00	8	7,14
Määräaikaisuus	4	24		28		28		29		22	
Työtön, opiskelija	5	8		9		9		1		15	
Tuntematon tulosyy	6	0	0,00	0	0,00		0,00	0	0,00	0	0,00
<b>YHTEENSÄ</b> (1+2+3+5+6)		29	28,71	39	37,86	33	29,46	9	6,92	27	20,77
Varsinainen tulovaihtuvuus (1.2+1.3+2+5)		24	23,76	28	27,18	23	20,54	4	3,08	18	13,85
Henkilökierrossa muualta		0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Henkilölukumäärä edellisen vuoden lopussa		2004 101		2005 103		2006 112		2007 130		2008 130	

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