



PELASTUSOPISTO

2013

Pelastusopiston toiminta- ja taloussuunnitelma 2015 - 2018

PeODno/2013/487



Sisällys

1. JOHDON KATSAUS	2
2. LÄHTÖKOHDAT SUUNNITTELUKAUDEN TOIMINNALLE	3
2.1. TOIMINTAYMPÄRISTÖN ANALYYSI	3
2.2. TOIMINTA-AJATUS, VISIO JA ARVOT	3
2.3. TOIMINNAN PAINOPISTEET SUUNNITTELUKAUDELLA.....	4
3. KOULUTUS.....	5
3.1. TOIMINNALLINEN TEHOKKUUS, TUOTOKSET JA LAADUNHALLINTA	5
4. TUTKIMUS- JA KEHITTÄMISTOIMINTA	7
4.1. TOIMINNALLINEN TEHOKKUUS, TUOTOKSET JA LAADUNHALLINTA	7
5. KRIISINHALLINTAKESKUS	8
5.1. TOIMINNAN PAINOPISTEET SUUNNITTELUKAUDELLA.....	8
5.2. KOULUTUS.....	8
5.3. REKRYTOINTI JA HENKILÖSTÖHALLINTO (LÄHETETYT ASiantuntijat)	9
5.4. TUTKIMUS- JA KEHITTÄMISTOIMINTA	10
5.5. ULKOPUOLISET HANKKEET	11
6. HENKISTEN VOIMAVAROJEN HALLINTA JA KEHITTÄMINEN	12



1. JOHDON KATSAUS

Pelastusopiston lakisääteisinä tehtävinä ovat koulutus ja tutkimus sekä siviilikriisinhallinnan valmiuksien tuottaminen. Koulutuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa keskeisiä ohjaavia tekijöitä ovat tutkintopalautteet ja työelämäpalautteet. Näiden lisäksi toimintaa on aktiivisesti kehitetty auditointien pohjalta, viimeisimpänä on auditoitu pelastajatutkinto. Esimerkkeinä koulutustoiminnan ja koulutusprosessien kehittämisestä ovat opetussuunnitelmaprosessi, opiskelija-arviointi ja vuosittainen suunnittelu. Tulevaisuuden haasteita ovat niin pelastustoimen kuin hätäkeskuslaitosten ammattilaisten muuttuvien toimenkuvien ennakoiminen ja muutoksiin vastaaminen oikea-aikaisesti.

Pelastusopistolla ja tutkinnoilla on hyvä imago, mistä osaltaan kertovat korkeat hakijaluvut. Paitsi vetovoimainen opiskelupaikka, Pelastusopisto on myös vetovoimainen työpaikka, mistä puolestaan ovat osoituksena tehtäviin hakeutuvien vähintäänkin kohtuullinen määrä.

Pelastusopistolla on laaja kumppanuusverkosto, mikä osaltaan auttaa tunnistamaan ja myös valmistautumaan toimintaympäristön muutoksiin. Pelastusopiston asiantuntemusta arvostetaan ja se on haluttua, jopa siinä määrin, että hyvin runsaasti on jouduttu jättäytymään hankkeiden ja projektien ulkopuolelle tiukentuneiden resurssien vuoksi. Asiantuntijaroolin näkyvyyden kaventuminen on luonnollisesti harmittavaa ja huolestuttavaa.

Pelastustoimea koskevan tutkimustoiminnan koordinointi on laissa säädetty Pelastusopiston tehtäväksi. Tämän tehtävän toteuttaminen olemassa olevin resurssein on liian vaativa, erityisesti ottaen huomioon tutkimuskentän hajanaisuus, toimijoiden ja rahoituskanavien moninaisuus. Pelastusopisto on aktiivisesti mukana etsimässä ratkaisua tutkimus- ja kehittämistoiminnan järjestämiseen selvityshenkilön raportin pohjalta.

Sisäasiainministeriön hallinnonalan oppilaitosten yhteistyötä on pyritty aikaansaamaan jo useiden vuosien ajan. Poliisiammattikorkeakoulun kanssa yhteistyötä onkin tehty jo pitkään hätäkeskuspäivystäjäkoulutuksen toteuttamisessa. Nyt uutta yhteistyötä ja synergiaetuja haetaan yhteisesti toteutettavasta oppilaitosverkosta, joka on välttämättömyys normaalille oppilaitostoiminnalle TUVE-järjestelmän käyttöön tultua.

Uusien tietojärjestelmien käyttöönotto ja samanaikaisesti asetetut säästötavoitteet ICT-kuluissa ovat erittäin haasteellisia. Pelastusopiston useimmista muista valtion virastoista poikkeava luonne tuo ongelmia moneen päivittäiseen toimintaan, eritoten kun toistaiseksi nähtävissä olevat hyödyt ovat jääneet vähäisiksi.

Tulevina vuosina on keskityttävä entistä tiiviimmin ydintehtävään ja sitä nimenomaisesti tukeviin toimintoihin, ja on tehtävä strategiset valinnat, mistä toiminnoista ja tehtävistä luovutaan. Taloudellista epävarmuutta lisäävät yhteistyötahojen taloudelliset haasteet, jotka näkyvät ennen kaikkea täydennyskoulutuksen tuotoissa ja Savonia AMK:n päällystökoulutuksen rahoitusosuudessa.



2. LÄHTÖKOHDAT SUUNNITTELUKAUDEN TOIMINNALLE

2.1. Toimintaympäristön analyysi

Ulkoinen toimintaympäristö

Valtiontalouden säästöt sekä amk-rahoituksen leikkaukset vaikuttavat merkittävästi Pelastusopiston resursseihin. Toiminnassa keskitytään ydintehtäviin (koulutus ja tutkimus) ja luovutaan toiminnoista ja toimintatavoista, jotka eivät välittömästi kuulu ydintehtäviin tai jotka eivät muutoin tue niitä. Taloudellista tilannetta voidaan yrittää kohentaa lisäämällä katteellista täydennyskoulusta, mutta koska talouden kiristyminen koskee kaikkia muitakin toimijoita, ei tämä välttämättä ole mahdollista. Täydennyskoulutuksen osalta haetaan aktiivisesti kansainvälisiä yhteistyökuvioita ja verkostoja Euroopasta.

Uudenlaiset riskit muuttuvassa yhteiskunnassa tuottavat haasteita Pelastusopiston toiminnalle niin oppilaitoksena kuin valtiokonsernin osana. Suunnittelukauden aikana on välttämätöntä pohtia, miten huolehditaan turvallisuuden eri osa-alueista riittävällä tasolla. Viranomaisten ja oppilaitosten välinen yhteistyö korostuu tulevaisuudessa kasvavassa määrin.

Sisäinen toimintaympäristö

Pelastusopiston keskeiset sisäiset vahvuudet ovat osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö sekä harjoitusalue ja muut oppimisympäristöt, jotka ovat niin valtakunnallisesti kuin kansainvälisestikin ainutlaatuisia. Vahvuuksien ylläpitäminen ja kehittäminen vaativat henkilöstön osaamisen lisäämistä erityisesti strategia- ja toimialaosamisen sekä kansainvälisen osaamisen alueilla. Työelämälähtöisen koulutuksen tarjoaminen edellyttää ennakoivien koulutustarvekyselyiden ja markkinaselvitysten tekemistä.

Tarkoituksenmukaisia pedagogisia ratkaisuja, uusia toimintamalleja ja kustannustehokkuutta haetaan yhteistyössä henkilöstön kanssa.

2.2. Toiminta-ajatus, visio ja arvot

Pelastusopisto tuottaa laadukasta koulutusta ja tutkimusta sekä tarvittavat siviilikriisinhallinnan valmiudet.

Visio 2020: Pelastusopisto on kansallisesti ja kansainvälisesti arvostettu osaaja.

Pelastusopiston arvot ovat inhimillisyys, ammatillisuus ja luotettavuus.



2.3. Toiminnan painopisteet suunnittelukaudella

- 1.** Laadukkaat ja kehittyvät koulutuspalvelut, joissa korostuvat työelämälähtöinen koulutustarjonta, määrällisesti ja laadullisesti kehittyvä täydennyskoulutus sekä opiskelijan aktiivisuutta ja vastuullisuutta korostava pedagogiikka.
- 2.** Verkostoituvat T&K-palvelut. Tavoitteena on korkeatasoinen tutkimus- ja kehittämistoiminta sekä tutkimustiedon tehokas käytettävyys päätöksenteossa ja opetuksen tukena.
- 3.** Osaava ja sitoutunut henkilöstö. Henkilöstön osalta korostuu tarvittavan osaamisen ennakointi, varmistaminen ja hallinta.
- 4.** Hyvä työyhteisö ja johtaminen, jossa korostuvat sekä henkilöstön hyvät työyhteisötaidot että hyvät esimies- ja johtamistaidot ja työyhteisön tavoitteiden saavuttamista edistävä viestintä.
- 5.** Tasapainoinen talous ja ydintehtävää tukevat investoinnit. Keskeisiä ovat toiminnan kustannustehokkuus, maksullisen palvelutoiminnan tuottavuus sekä harjoitusalueen korkea taso.



3. KOULUTUS

3.1. Toiminnallinen tehokkuus, tuotokset ja laadunhallinta

Toiminnallinen tehokkuus, tuotokset ja laadunhallinta		Toteuma		Arvio	TAE-tavoite	TTS-kauden tavoitteet			
Vuosi		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Taloudellisuus									
Koulutettavapäivän hinta, ammatillinen peruskoulutus		155	158	160	160	160	160	160	160
Opiskelijakohtainen vuosikustannus ammatillisessa peruskoulutuksessa		27911	28428	28800	28800	28800	28800	28800	28800
Koulutuksen kokonaiskustannukset (1000 euro)		13328	13360	13300	13300	13300	13300	13300	13300
Kustannusvastaavuus									
Liiketaloudelliset suoritteet		92	102	98	100	100	100	100	100
Liiketaloudelliset suoritteet (budjettivaroin tuetut)		52	48	48	48	40	40	40	40
Julkisoikeudelliset suoritteet		37	40	40	40	40	40	40	40
Tuottavuus									
Koulutettavapäivät / henkilötyövuodet		995	981	949	959	910	960	916	1011
Koulutettavapäivät / Opettaja		1329	1323	1284	1297	1235	1314	1254	1383
Opiskelijat / Opettaja		7,38	7,35	7,14	7,21	6,86	7,30	6,97	7,69
Palvelukyky ja laatu									
Tutkintokoulutuksen laatuarviointi		2,99	3,18	3,08	3,08	3,08	3,08	3,08	3,08
Hakeneiden lukumäärä/aloituspaikat		5,40	5,39	5,9	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Suoritteet									
Tutkinnot yhteensä		221	244	228	253	202	214	194	214
Amk-tutkinnot		28	36	57	38	30	30	30	30



Ammatillisen peruskoulutuksen tutkinnot	193	208	171	215	172	184	164	184
Koulutettavapäivät yhteensä	93082	91985	88290	89160	83690	86500	82470	90950
-ammattillinen peruskoulutus	49262	51360	46440	50220	42660	46080	42480	46080
- amk -koulutus	29847	27362	29430	25740	27630	26820	26190	30870
-ammattillinen lisäkoulutus	13946	13263	12420	13200	13400	13600	13800	14000
Määräraha/kehusehdotus (1000 €)	11725	11694	11628	11446	11275	11275	11275	11275
Henkilötyövuodet	93,5	93,8	93	93	92	90	90	90



4. TUTKIMUS- JA KEHITTÄMISTOIMINTA

4.1. Toiminnallinen tehokkuus, tuotokset ja laadunhallinta

Pelastusopiston verkostoituva tutkimus- ja kehittämistoiminta tuottaa pelastustoimen päätöksentekoa ja toimintaa palvelevia sovellutuksia. Painopistealueena on projektien hallinnan ja tutkimusviestinnän kehittäminen tutkimustulosten saattamiseksi käytäntöön.

Toiminnallinen tehokkuus, tuotokset ja laadunhallinta	toteuma		arvio	TAE-tavoite	TTS -kauden tavoitteet			
Vuosi	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Taloudellisuus								
Tutkimustoiminnan kokonaiskustannukset (1000€)	1727	1549	1750	1750	1700	1650	1650	1650
Budjettivaroin tuetun tutkimustoiminnan kustannukset (1000€)	955	902	900	900	900	900	900	900
Yhteisrahoitteisen tutkimustoiminnan kustannukset (1000€)	670	595	800	800	750	700	700	700
Tuottavuus								
Tutkimusprojektien määrä/htv	3,3	2,2	2	2	2	2	2	2
Palvelukyky ja laatu								
Tutkimustoimintaa koordinoivien tilaisuuksien määrä	8	8	5	5	5	5	5	5
Pelastustoimintaa tukevien tutkimusten määrä	2	2	2	2	2	2	2	2
Suoritteet								
Julkaisujen määrä	10	12	10	10	10	10	10	10
Kotimaisten yhteistyöhankkeiden lukumäärä	22	20	22	15	15	15	15	15
Kansainvälisten projektien määrä	8	5	7	7	6	5	5	5
Henkilötyövuodet	9	6,5	10	10	9	8	8	8



5. KRIISINHALLINTAKESKUS

5.1. Toiminnan painopisteet suunnittelukaudella

Kriisinhallintakeskuksen toiminnan painopisteet ovat hallitusohjelman, puolustus- ja turvallisuuspoliittisen selonteon, siviilikriisinhallinnan kansallisen strategian ja muiden valtioneuvoston linjausten, kansallisen 1325-toimintaohjelman ja SM:n tulevaisuuskatsauksen 2020 periaatteiden ja strategisten linjausten mukaisia suunnittelukaudella 2015-2018:

1. Keskitytään edellä mainittuihin linjauksiin perustuviin Kriisinhallintakeskuksen ydintoimintoihin.
2. Hyödynnetään ulkopuolista rahoitusta ydintoimintojen tukemiseksi.
3. Saatetaan loppuun Kriisinhallintakeskuksen hallinnollista asemaa koskevan työryhmämietinnön suositukset yhteistyössä tulosohjaajien kanssa.
4. Vahvistetaan Kriisinhallintakeskuksen verkottumista maailmanlaajuisesti verkko-opetuksen ja sukupuolisen tasa-arvon koulutusten järjestäjänä sekä alueellisesti turvallisuus- ja perehdytyskoulutuksessa.
5. Ylläpidetään tutkimus- ja kehittämistoimintaa tavoitteena ydintoimintojen tukeminen sekä 1325-toimintaohjelman ja kokonaisvaltaisen kriisinhallinnan vaikuttavuuden arvioinnin toimeenpano.
6. Kehitetään asiantuntijarekrytointia ja henkilöstöhallintoa pyrkimyksenä varmistaa naisten osuuden (40 %) kasvattaminen/saavuttaminen lähtevistä asiantuntijoista.
7. Osallistutaan kansainvälisen pelastustoimen tehtäviin hyväksytyn strategian mukaisesti.

5.2. Koulutus

Toiminnallinen tehokkuus, tuotokset ja laadunhallinta

Toiminnallinen tehokkuus, tuotokset ja laadunhallinta	toteuma		arvio	TAE-tavoite	TTS -kauden tavoitteet			
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Taloudellisuus								
Koulutettavapäivän kustannus (max) - SKH	636	640	460	460	460	460	460	460
Koulutettavapäivän kustannus (max) - KV.PEL.	305	163	345	345	345	345	345	345
Tuottavuus								



Koulutettavapäivien määrä / koulutukseen käytetyt htv:t (min) - SKH	232	- ¹	300	300	300	300	300	300
Koulutettavapäivien määrä / koulutukseen käytetyt htv:t (min) - KV.PEL.	141	-	260	260	260	260	260	260
Palvelukyky ja laatu								
Kurssipalaute - SKH		4,4	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5
Peruskursseille hakeneiden suomalaisten määrä / valitut suomalaiset - SKH	3,1	3,2	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Suoritteet								
Koulutettavapäivät - SKH	1251	1199	1500	1400	1400	1400	1400	1400
Koulutettavapäivät - kv.pel.	851	380	965	965	965	965	965	965
Koulutettujen määrä - SKH	177	142	200	150	150	150	150	150
Koulutettujen määrä - KV.PEL.	61	97	200	200	200	200	200	200

5.3. Rekrytointi ja henkilöstöhallinto (lähetetyt asiantuntijat)

Toiminnallinen tehokkuus, tuotokset ja laadunhallinta	Toteuma		Arvio	TAE-tavoite	TTS -kauden tavoitteet			
Vuosi	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Taloudellisuus								
SKH-palvelusuhteen keskimääräinen kustannus (SM rahoitus) ²	3598	4470	4000	4100	4200	4200	4200	4200
Tuottavuus								
Ehdolle asetetut / tehtäviä hakeneet SKH-asiantuntijat	8,8	8,7	16	15,5	15,5	15,5	15,5	15,5
Nimitykset SKH-tehtäviin / käytetyt htv:t	70	-	65	50	50	50	50	50
SKH-tehtävistä kotiutuvat / käytetyt htv:t	31,6	-	25	25	25	25	25	25
Palvelukyky ja laatu								
Hyväksytyt / ehdolle asetetut SKH-asiantuntijat	0,56	0,52	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4

¹ Kieku-järjestelmä ei pysty tuottamaan vuoden 2012 kohdennettuja henkilötyövuosia.

² Kustannus lasketaan HR-yksikön kustannusten ja yleiskulujen summa jaettuna operaatiossa työskentelevien asiantuntijoiden kuukausikeskiarvon henkilöluvulla.



Suoritteet								
SKH-asiantuntijoiden hakemusten määrä	1200	-	600	600	600	600	600	600
Tehtäviin valitut SKH-asiantuntijat	59	54	80	50	50	50	50	50
Nimitykset SKH-tehtäviin	210	137	130	110	110	110	110	110
Kotiutuvat SKH-asiantuntijat	95	73	50	50	50	50	50	50
KV.PEL.-asiantuntijoita tehtäviin	9	5	20	20	20	20	20	20

5.4. Tutkimus- ja kehittämistoiminta

Toiminnallinen tehokkuus, tuotokset ja laadunhallinta	toteuma		arvio	TAE-tavoite	TTS -kauden tavoitteet			
Vuosi	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Taloudellisuus								
Kehysrahalla tuetun tutkimus- ja kehittämistoiminnan kustannukset	112000	271000 ³	112000	100000	100000	100000	100000	100000
Palvelukyky ja laatu								
Asiakastyytyväisyys ja/tai osaamiskysely asiantuntijoille ja sidosryhmille	1	-	2	2	2	2	2	2
Suoritteet								
Tutkimus- ja kehittämistapahtumat	3	4	4	4	4	4	4	4
Raporttien määrä (julkiset ja sisäiset)	4	4	4	4	4	4	4	4

³ Lukuun sisältyy mm. vuoden 2011 lopulla myönnetyn lisämäärärahan käyttö.



5.5. Ulkopuoliset hankkeet

Vuosi	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
			arvio					
SKH Määräraha/kehyseshdotus (1000 €)	1464	1642	1374	1374	1374	1374	1374	1374
SKH - ulkopuolinen rahoitus (1000 €)	407	⁴ 989	460	410	335	100	100	100
KV.PEL. Määräraha/kehyseshdotus (1000 €)	250	840	450	450	450	450	450	450
KV.PEL. - ulkopuolinen rahoitus (1000 €)	265	⁵ 697	216	188	100	100	100	100

⁴ Summaan sisältyy Euroopan aluekehitysrahaston myöntämä Siviilikriisinhallinnan ja rauhanrakentamisen osaamiskeskuksen rahoitus

⁵ Summaan sisältyy EU:n puiteohjelman kylmämoduuli II rahoitus



6. HENKISTEN VOIMAVAROJEN HALLINTA JA KEHITTÄMINEN

Suunnittelukaudella keskeisiä henkilöstön kehittämisen toimenpiteitä ovat esimiestyön kehittäminen (mm. Johtamisen erikoisammattitutkinnon (JET) toteuttaminen oppisopimuskouluksena alkaen 2013 sekä esimisten osaamiskartoitukseen ja VMesimiesbaroon liittyvien kehittämistoimenpiteiden toteuttaminen), työyhteisötaitojen kehittäminen sekä osaamisen hallintaprosessin vakiinnuttaminen tarkoituksenmukaisella tavalla osaksi vuosittaista kehityskeskusteluprosessia. Pelastusopistolla 2013 käyttöön otettu CAF -itsearviointimalli kytketään myös osaksi henkilöstösuunnittelua ja -kehittämistä. Suunnittelukaudella hyödynnetään myös Kieku -järjestelmän osaamisen hallinnan -osiota sitä mukaa, kun se saadaan käyttäjäergonomian kannalta järkevällä tavalla toimivaksi. Kiristynyt valtiontalous näkyy henkilöstön osaamisen kehittämisessä mm. siten, että yksi kehitettävistä osaamisalueista on kustannustehokas prosessien kehittäminen. Tämän osaamisalueen kehittäminen aloitettiin henkilöstökoulutuksella 2013 ja sitä tullaan jatkamaan mm. osana JET- koulutusta sekä CAF -prosessia.

Henkiset voimavarat	toteuma		arvio	TAE-tavoite	TTS -kauden tavoitteet			
Vuosi	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Pelastusopisto ml. Kriisinhallintakeskus (Kriisinhallintakeskus)								
Henkilötyövuodet **)	133 (27,4)	134,5 (30,5)	135*) (30)	134 (30)	131 (30)	131 (30)	131 (30)	131 (30)
Kokonaistyoimakustannukset (% palkkasummasta)	120%	120%	120%	120%	120%	120%	120%	120%
Työtyytyväisyysindeksi (1-5)	3,2 (2,7)	-	3,4	-	3,45	-	3,5	-
Sairauspoissaolot, työpäivää/htv	6,8 (4,3)	9,1 (4,9)	6,6	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5
Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus	5,0	4,5	6	5	5	5	5	5
Henkilöstön keski-ikä	45,5 (38)	45,4 (40)	45	44	44	44	44	44
Koulutustasoindeksi	5,5 (5,9)	5,4	5,5	5,5	5,6	5,6	5,6	5,6
Sukupuolijakauma m/n	93/45	95/40	94/46	91/44	89/40	89/40	89/40	89/40



Allekirjoitukset

Kuopiossa 10.9.2013

Mervi Parviainen
Rehtori

Jukka Tuononen
Kriisinhallintakeskuksen johtaja