

TOIMINTAVALMIUS 2021 →

- VARALLAOLOSTA LUOPUMINEN -

Versio 25.1.2021

**JOKILAAKSOJEN PELASTUSLAITOS
2021**

Lähtökohta:

Taloudellisten riskien vuoksi varallaoloa ei enää voida käyttää kiireellisen pelastustoiminnan toimintavalmiuden varmistamiseen

Valmistelu - Suunnittelu Suorituskyky ja osaaminen

Taustaa 1

- KKO 2015:48 → Varsinais-Suomi, tästä kaikki alkoi....
- Useissa myöhemmissä oikeuskäsittelyissä varallaoloaika on katsottu työajaksi:
 - Itä-Suomen hovioikeus 8.4.2019 (S 18/443) → Etelä-Karjala, sopimushenkilöstö → työaika. Asiassa neuvoteltu sopimus, työnantaja maksaa jälkikäteisesti noin 1,6 milj.€
 - Työtuomioistuimen ratkaisu (TT 2020:31) → Keski-Suomi, päätoiminen miehistö → työaika. Jälkikäteisten korvausten määrä ei vielä selvillä.
- Eräässä pelastuslaitoksessa vältetty sopimushenkilöstön käräjäoikeuskanne korvaamalla jälkikäteisesti noin 0,7 milj.€ palkkasaatavavaatimukset neuvottelujen jälkeen.
- **Työtuomioistuimessa useita prosesseja kesken (noin 10 pelastuslaitosta)**
- Jokilaaksot → vaatimukset työtuomioistuimessa n. 2,6 milj.€, ajalta ennen 2016, vaatijoita 21
- Jokilaaksot → Sopimuspalokuntalainen, vaatimus (4.5.2020) n.45.000 €, ajalta 2016 -- 2019 → Käräjäoikeusprosessi mahd. alkamassa?? Nyt haastetaan jo 15 minuutin lähtöaikavaatimus
- Myös muissa pelastuslaitoksissa nykyistä 15 min. valmiusaikaa varallaolossa tehneitä on esittänyt jälkikäteisiä palkkasaatavavaatimuksia
- EU-tason oikeuskäytäntöä on jo olemassa ja lisää on tulossa
- **Oikeuskäytännön muuttumisen vuoksi riski sille, että myös ajalta 2016- 2020 aletaan vaatia jälkikäteen palkkasaatavia, on iso!** Varallaolojärjestelmän ylläpito kasvattaa jälkikäteisten palkkasaatavien riskiä ja myös niiden mahdollista loppusummaa
- Käytännössä tietävästi kaikki pelastuslaitokset luopuvat varallaolojärjestelyistään jollain aikajänteellä.

**Jokilaaksojen
pelastuslaitokseen
kohdistuvat
palkkasaatava-
vaatimukset – tilanne
2.9.2020 – yli 2,6 milj. €
- vaatimuksen esittäneitä
22 hlöä, sekä päätoimisia,
että sopimushenkilöstöä**

Jälikäteiset palkkasaatavavaatimukset per. 2.9.2020			
Virka-asema ▼	Ajanjakso ▼	Summa ▼	Asianajokulut ▼
Miehistö	1.1.2012-31.12.2015	279 402,68 €	
Päällystä	1.1.2012-31.12.2016	61 362,42 €	x
Alipäällystä	1.1.2012-31.12.2014	150 102,96 €	
Miehistö	1.1.2012-30.11.2015	165 637,25 €	
Sop.henk.	15.11.2018-	44 537,50 €	1 841,40 €
Miehistö	1.1.2013-31.12.2014	12 724,00 €	
Päällystä	1.1.2012-31.12.2016	97 618,00 €	x
Päällystä	1.1.2012-31.12.2016	171 242,23 €	x
Alipäällystä	1.1.2012-31.12.2014	63 998,00 €	
Päällystä	1.1.2012-31.12.2016	86 448,18 €	x
Päällystä	1.1.2012-31.12.2016	125 300,57 €	x
Päällystä	1.1.2012-31.12.2016	154 152,71 €	x
Miehistö	1.1.2012-30.11.2015	159 126,00 €	
Miehistö	1.1.2012-31.12.2015	239 079,00 €	
Alipäällystä	1.1.2012-31.12.2014	75 624,39 €	
Miehistö	1.1-31-12.2012	34 394,58 €	
Miehistö	1.1.2012-31.12.2014	148 023,70 €	
Miehistö	1.1.2012-31.10.2015	170 233,53 €	
Päällystä	1.1.2012-31.12.2016	85 320,40 €	x
Päällystä	1.1.2012-31.12.2016	138 542,09 €	x
Alipäällystä	1.1.2013-31.10.2014	33 561,23 €	
Alipäällystä	1.1.2012-31.12.2014	119 795,00 €	
YHT		2 616 226,42 €	1 841,40 €

Taustaa 3

Yhteistoimintasopimuksen mukaan mahdollisten jälkikäteen maksettavien palkkasaatavien korvausmenot jakaantuvat maksuvuonna kuntalaskutuksen suhteellisten osuuksien mukaisesti eri kunnille

	Suhteellinen	Eurot TA 2020
	osuus	2 616 000
Alavieska	2,23	58 455
Haapajärvi	5,94	155 482
Haapavesi	6,08	158 959
Kalajoki	10,92	285 726
Kärsämäki	1,88	49 127
Merijärvi	0,65	16 948
Nivala	7,65	200 252
Oulainen	6,65	173 889
Pyhäjoki	2,62	68 418
Pyhäjärvi	4,24	110 810
Pyhäntä	1,53	40 124
Raahe	21,87	572 189
Reisjärvi	1,76	45 939
Sievi	3,73	97 542
Siikajoki	3,86	100 995
Siikalatva	4,54	118 874
Ylivieska	13,85	362 271
YHTEENSÄ		2 616 000

Taustaa 4

- **VARALLAOLOVAHVUUS – VARALLAOLIJOIDEN KOKONAISMÄÄRÄT 2020 - SKENAARIO**
- Varallaolovahvuus koko alueella keskimäärin 1+18+28
 - Eri ajankohtina hieman vaihtelua, koska kesällä joillakin paloasemilla vahvennettu varallaoloa
- Päätoimisista varallaoloa on tehnyt viimeisen 12 kk aikana 71 hlöä, joista säännöllisesti 55 hlö.
- Sivutoimisista varallaoloa on tehnyt viimeisen 12 kk aikana 267 hlöä, joista säännöllisesti 180 hlöä.
- Varallaoloa säännöllisesti tehneitä (ei sisällä päällikkövarallaolijoita) on yhteensä 235 henkilöä.
- Mikäli kaikki varallaoloa säännöllisesti tehneet esittävät jälkikäteisen vaatimuksen, voi summa olla jopa noin 6-7 milj.€/vuosi
- Vanhentumisajat huomioiden noin 5 vuotta taaksepäin voisi kokonaissumma nousta noin 30 – 40 milj.euroon

PERIAATTEITA

- **Varallaoloa ei enää voi kiireellisen avun varmistuksessa käyttää → riski taloudellisille seuraamuksille erittäin suuri**
 - Varallaolon korvaajana vain työaikaä käytettävissä
 - Koko alue nähtävä yhtenä kokonaisuutena
 - Kokonaisarviointi: riskit, toteutuneet tehtävät ja toimintavalmiudet, päivälähtövahvuudet, tilastot, hlöstön saatavuus jne
- **ASIAKASNÄKÖKULMA:**
 - Hätätilanteessa nopea apu!
 - Toiminnallinen muutos hälytyslähtöihin
 - Lähtöjen nopeuttaminen eräissä onnettomuustyytypeissä
 - 100 % täyttä varmuutta lähtöihin ei ole koko alueella saatavilla taloudellisesti realistisin keinoin

ASIAKASNÄKÖKULMAA LISÄÄ...

- Perustehtävien hoitaminen vaatii suorituskykyä.
- Perustehtävien hoitaminen vaatii osaamista.
- Asiakaspalvelussa mitataan *henkilöstön ja pelastuslaitoksen suorituskyky*.
- Asiakaspalvelussa mitataan *henkilöstön ja pelastuslaitoksen osaaminen*.
- → *tuloksellisuus, taloudellisuus ja vaikuttavuus*
- → *palvelujen laadukkuus*

Varallaolon tarkoitus on ollut:

- Varmistaa asiakkaan saama palvelu = ***lähtövarmuutta ja -nopeutta***
 - Varmistaa jonkun/joidenkin lähteminen hälytyksiin
 - Varallaoloa *ei ole nytkään ollut kaikilla paloasemilla*
 - Varallaolovahvuudet vaihdelleet: 0, 1, 1+1, 1+2 ja 1+3
- Vain 1+3 varallaolovahvuuden paloasemilla on **pieniä, staattisia** tehtäviä hoidettu pelkällä varallaoloryhmällä
- **Suurimmaksi osaksi tehtäville on hälytetty muitakin kuin varallaolijat.**
- Täysin vapaalta on käytännössä lähes aina varallaoloryhmän lisäksi tullut henkilöstöä hälytyksiin.

Suunnittelun perusteita...

- **Riskianalyysi**
 - Alueen riskit, riskialueet kunnittain
 - Erityisriskit
 - Tehtävien määrä ja laatu
 - Maantiede
 - Merellinen öljyntorjunta
 - Väestörakennemuutos
 - Kuntien taloudellinen kantokyky
 - jne
- **Asiakkaan tavoittaminen ja 1. yksikön täydentäminen**
 - Toimintavalmiusaikavaatimukset eri riskiluokkiin
- Vuodenaikojen ja **vuorokaudenaikojen** vaikutus tehtäviin
- **Henkilöstön saatavuustilastot**
- **Henkilöstön kelpoisuusvaatimukset**

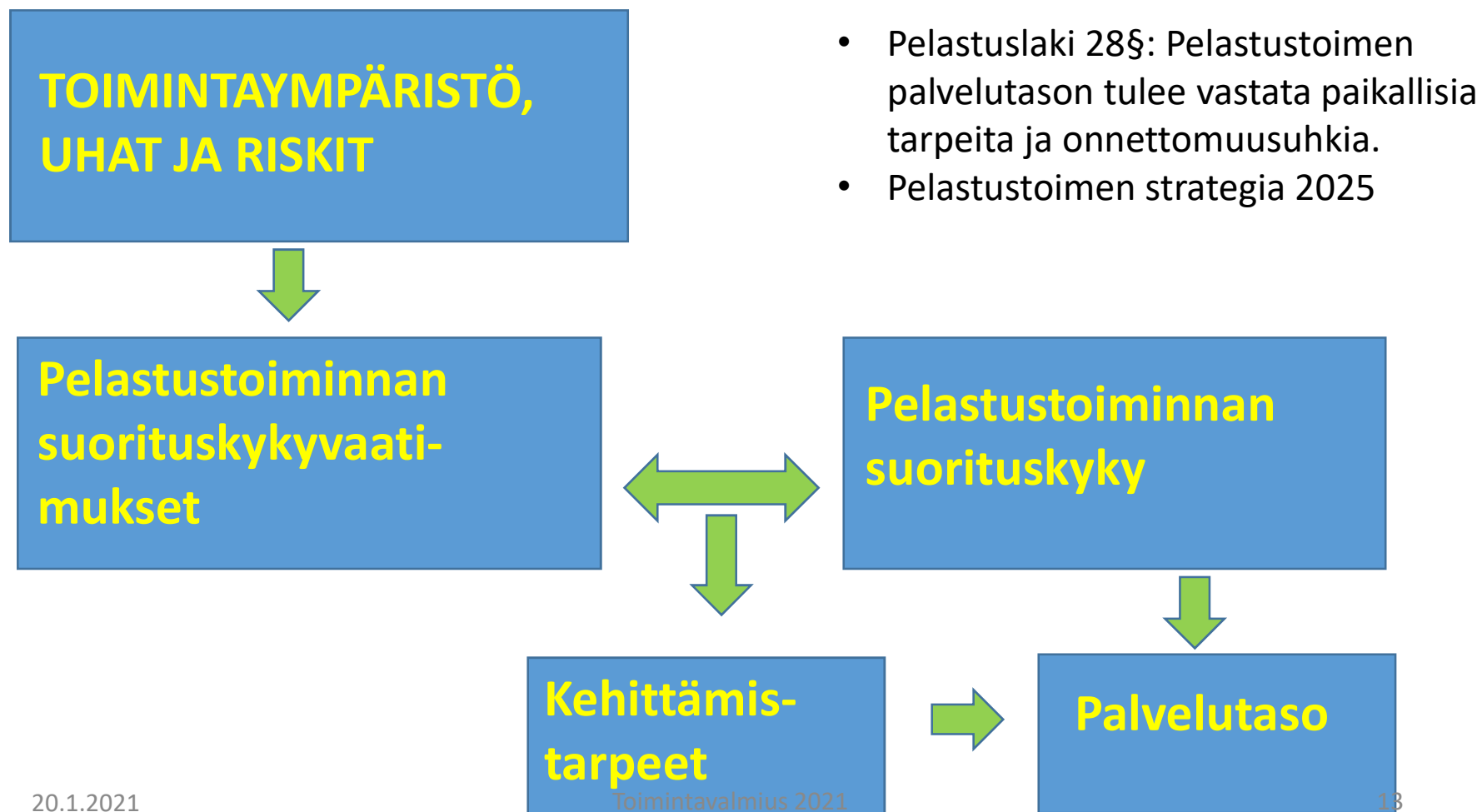
SUUNNITTELUN PERIAATTEITA I

- Systemaattinen toiminta
 - Tieto, data, objektiivinen kylmä fakta
- Viestintä ja sitouttaminen
- Aikataulutus: lyhyt ja pitkä
 - Oikeusprosessit
- Kansallisesti koko pelastusalaan koskeva asia
- Tunteita herättävä
- Positiivinen näkökulma: Samalla on hyvä mahdollisuus ajatella asioita uudella tavalla ja kehittää koko järjestelmää

SUUNNITTELUN PERIAATTEITA II

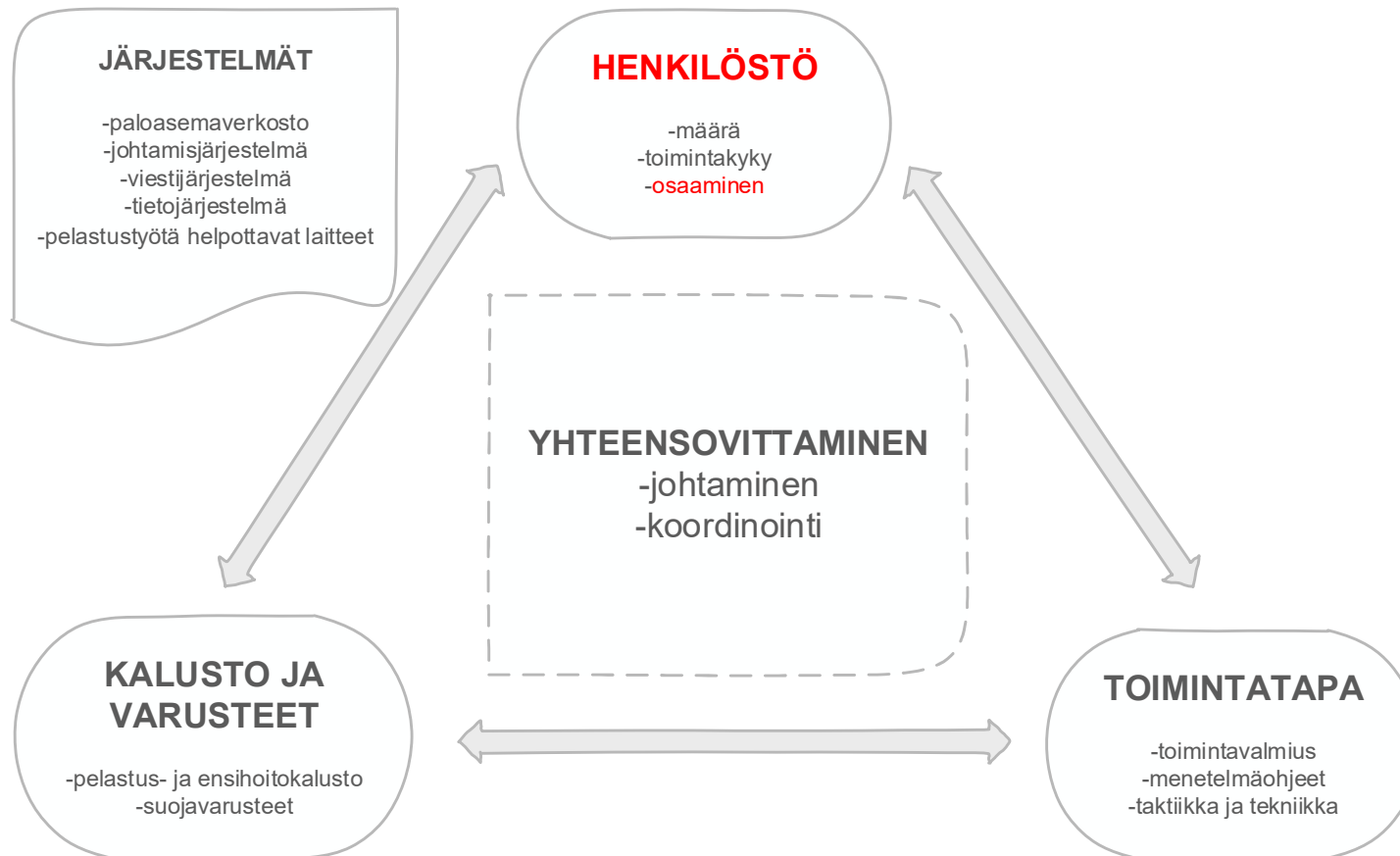
- Benchmarkkaus muiden pelastuslaitosten kanssa!
- Juridinen asiantuntijatuki: KT, asianajotoimisto
- Koko toiminnan rakentaminen, kehittämisideoiden etsiminen, ajatusten viljeleminen **oikeasti** puhtaalta pöydältä
- Luovia ajatuksia
- Ei korvamerkittyjä toimintoja, asemia, rinkejä, omia intressejä, tms.
- Ei kuitenkaan pelkkää toimintavalmiutta vaan myös täysin uusia toimintatapoja, uutta palvelukykyä
- Kaikkea ei voida saada, täydellisyyteen ei päästä!

PALVELUTASOPÄÄTÖS - valmistelu



Pelastustoiminnan toimintavalmius

- Suorituskyvyn ja suorituskykyvaatimusten osatekijät



SUUNNITTELUN PERIAATTEITA III

- Tällä hetkellä
 - Taloudelliset riskit varallaolojärjestelmän jatkamisessa ovat suuret
 - Kiireellinen pelastustoiminta – pelastustoiminnan tehtävien todellinen luonne -varallaolon sitovuus –
 - Varallaolijan valmiusajan pidentäminen ei tuo varmuutta jälkikäteisten palkkasaatavien välttämiseen
 - Vain työaikaä käytettävissä – valmiuden painotukset
 - Koko alue nähtävä kokonaisuutena ja toimenpiteet eri osatekijöiden kompromissina ja optimiyhdistelmänä
 - ASIAKASNÄKÖKULMA:
 - Tingitään vähän ensilähdön 1+3 lähtövahvuudesta, pyritään kehittämään lähtönopeutta

SUUNNITTELUN PERIAATTEITA IV

- Sopimuspalokuntien elinvoimaisuus nyt ja tulevaisuudessa
 - Sopimuspalokuntatoimintaa pyritään kehittämään monin keinoin
 - Toimintaympäristön muutos, väestörakenne
 - Sopimushenkilöstön motivaatio, sitoutuneisuus nyt ja tulevaisuudessa
 - Kehittämishanke (PSR-rahoitusta haettu noin 180.000 €)
- Henkilöstönäkökulma:
 - Varallaoloansio poistuu, ansiotasoon väistämättä vaikutusta
 - Ei palkkakompensatioita, ollut haittakorvausta
 - Käytettävissä olevat määrärahat on pyrittävä optimoimaan toimintavalmiuden varmistamiseen, ei ansiotasojen turvaamiseen ilman velvoitteita
 - Aktivointikorvaus (oleellisesti KVTES nähden korotetut hälytysrahat), kannustaa aktiivisuuteen hälytyksissä ja osaamisen ylläpidossa sekä kehittämisessä
 - ei ole kompensatio vaan kannustin aktiivisuuteen ja suorituskyvyn ylläpitoon sekä osaamisen kehittämiseen

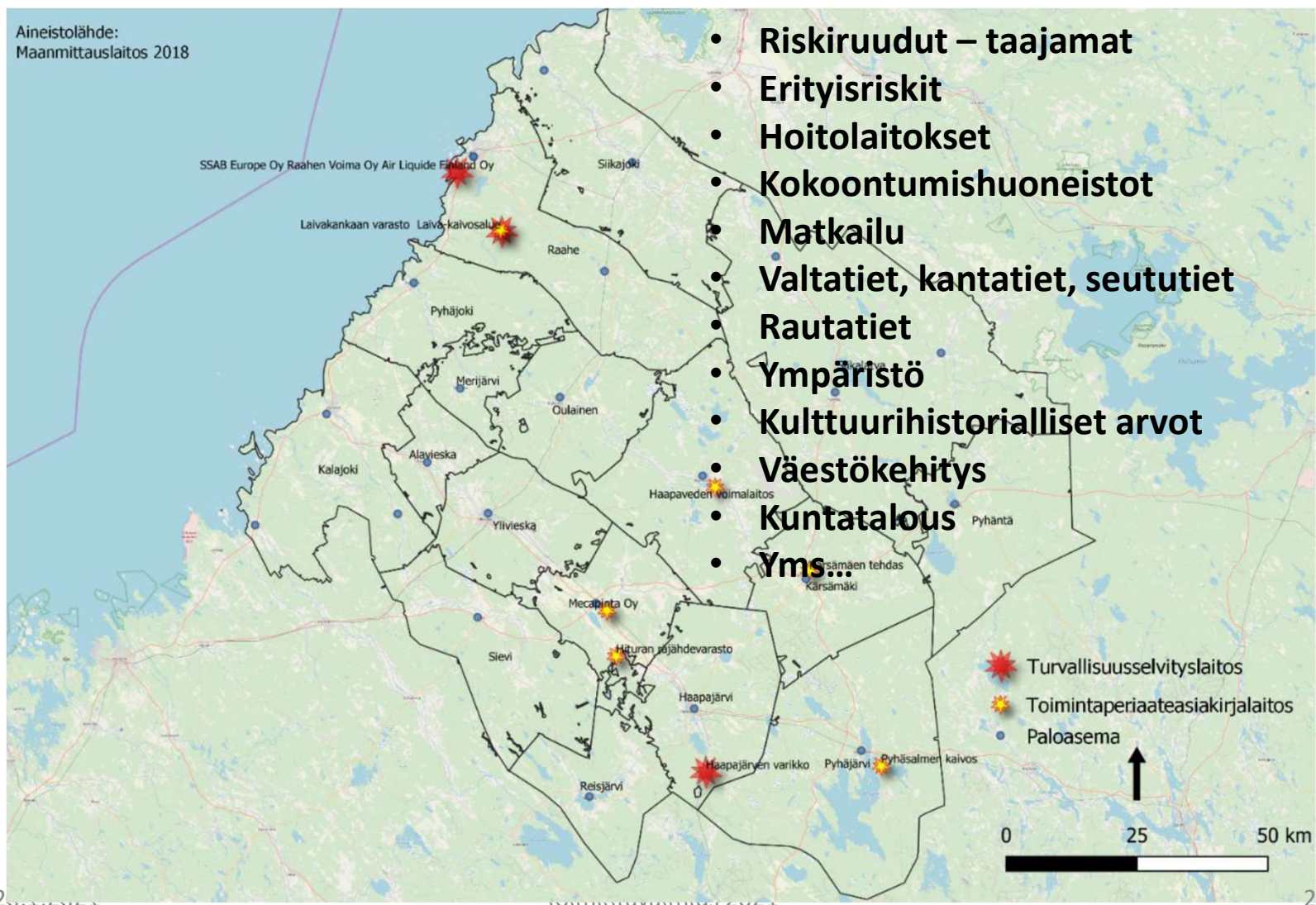
- Varallaolojärjestelmän jatkaminen:
 - Riski jälkikäteisiin palkkasaatavavaatimukseen säilyy
 - Jokainen kuukausi kasvattaa taloudellista riskiä
 - Skenaariot miljoonia euroja, pahimmillaan kymmeniä miljoonia
 - Ei ole olemassa keinoa, jolla 100 % varmasti voidaan välttää vaatimukset kun on kyse kiireellisen pelastustoiminnan varallaolosta
 - Jättää merkittävän epätasapainon työnantajan ja työntekijöiden (sopimuspalokuntien) väliseen yhteistyöhön
 - Painostuskeino työnantajaa / sopimuskumppania kohtaan
 - Työilmapiirikysymys – henkilöstössä mielipiteitä molempiin suuntiin kyllä/ei varallaololle
 - Kerralla vai vähitellen luopuminen?
 - Kertakirpaisulla → kääntää katseet tulevaisuuteen
 - Vähitellen → Vuosia kestäviä jännitteitä → jatkuva keskustelu, työilmapiiriin pitkäaikaisvaikutuksia, toiminnan kehittämisen vaikeuksia ja riskinottoa taloudellisesti

- Ongelman siirtäminen hyvinvointialueen murheeksi?
 - Kuntien vastuut asiassa eivät poistu jälkikäteisten saatavien osalta
- Hyvinvointialueeseen siirtymisen aikataulu on vielä avoinna
- Hyvinvointialueeseen siirtyminen on iso muutos koko henkilöstölle - etenkin sopimushenkilöstölle
 - Sopimushenkilöstö on kaikkein herkin henkilöstöryhmä muutoksille
 - Työnantaja ja sopimuskumppani vaihtuu
 - → yksilötasolla käynnistyy harkinta jatkaako palokuntatoimintaa
 - → herkkyys palokuntaharrastuksen lopettamiseen on suuri, kun sidos kuntaorganisaatioon ja etenkin omaan kuntaan katkeaa – oli aikoinaan yksi riski, minkä vuoksi pelastustointa ei valtiollistettu 2004 ja työnantajasta tulee yhä kaukaisempi ja kasvottomampi
 - → herkkyys kasvaa oleellisesti jos/kun uusi työnantaja/sopimuskumppani joutuu ”pahikseksi” varallaolon lopettamisessa
 - → herkkyys käynnistää jälkikäteiset vaatimukset on merkittävästi suurempi juuri hyvinvointialueen käynnistymisen kynnyksellä

Lähteitä

- [Riskianalyysi \(2020\)](#)
- [Opinnäytetyö, Pelastajien työllistyminen \(Malinen Joonas, 2019\)](#)
- [Opinnäytetyö, Työvuorosuunnittelu \(Siitonen Mika, 2019\)](#)
- Toimintavalmiudensuunnitteluohje + muut ohjeet ja lait
- Hassinen, M. (2016). Pelastusyksikön ensitoimenpiteitä täydentävät sammutusmenetelmät. Pelastusopisto.

Riskejä:



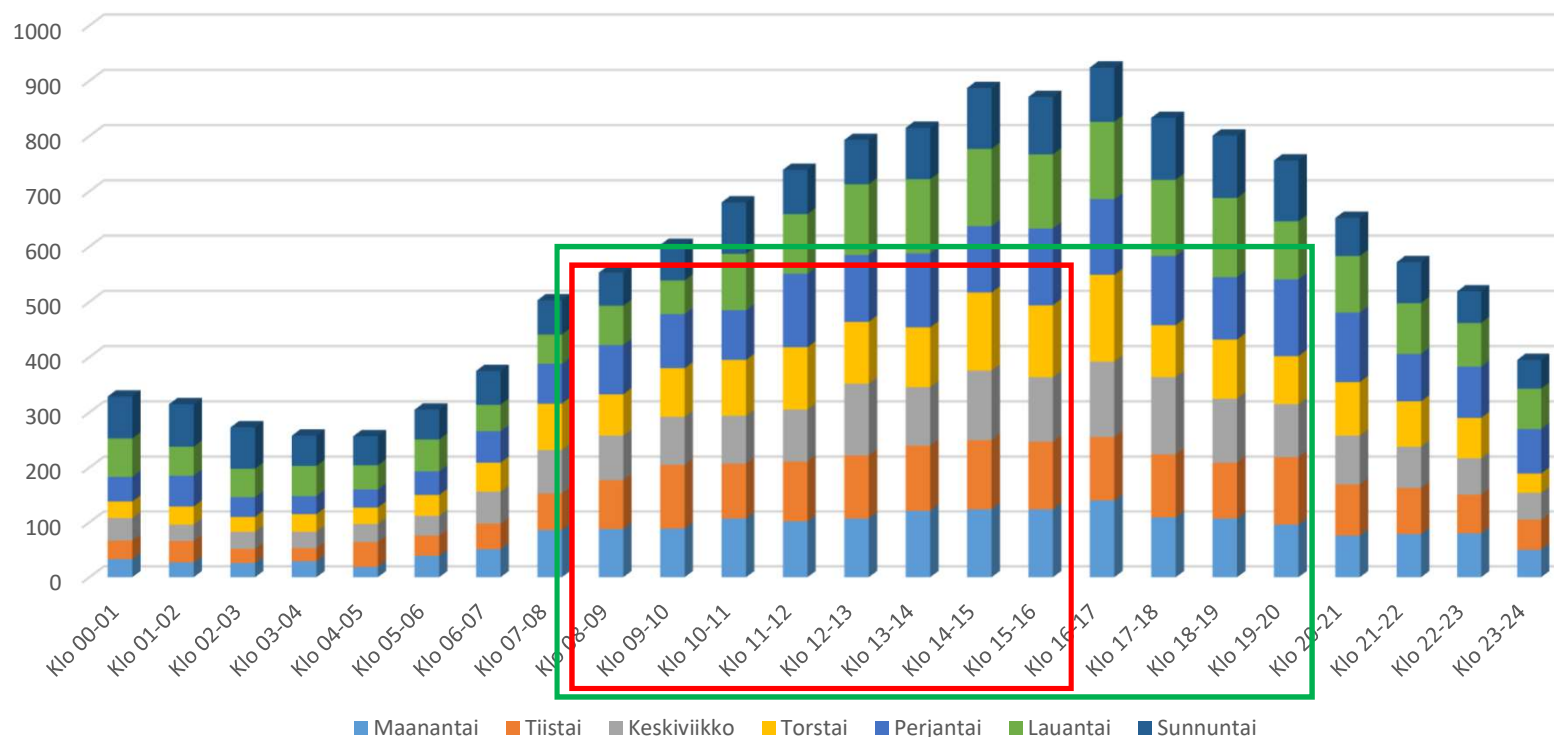
Riskianalyysi 2020 → Riskiruuduista:

Riskialueet	Alavieska	Haapajärvi	Haapavesi	Kalajoki	Kärsämäki	Merijärvi	Nivala	Oulainen	Pyhäjoki	Pyhäjärvi	Pyhäntä	Raahе	Reisjärvi	Sievi	Siiikajoki	Siikalatva	Ylivieska	Yhteensä
I-luokka												1					1	2
II-luokka	2	5	6	8	1	0	6	7	2	3	1	16	0	2	2	2	13	76
III-luokka	2	5	4	17	2	1	3	5	4	4	4	27	5	6	5	12	9	115

Taulukko 22. Regressiomallin 2019 määrittämät I–III-luokan riskiruutujen lukumäärät paikkakunnittain

Hälytysten jakaantuminen kellonaikojen mukaan

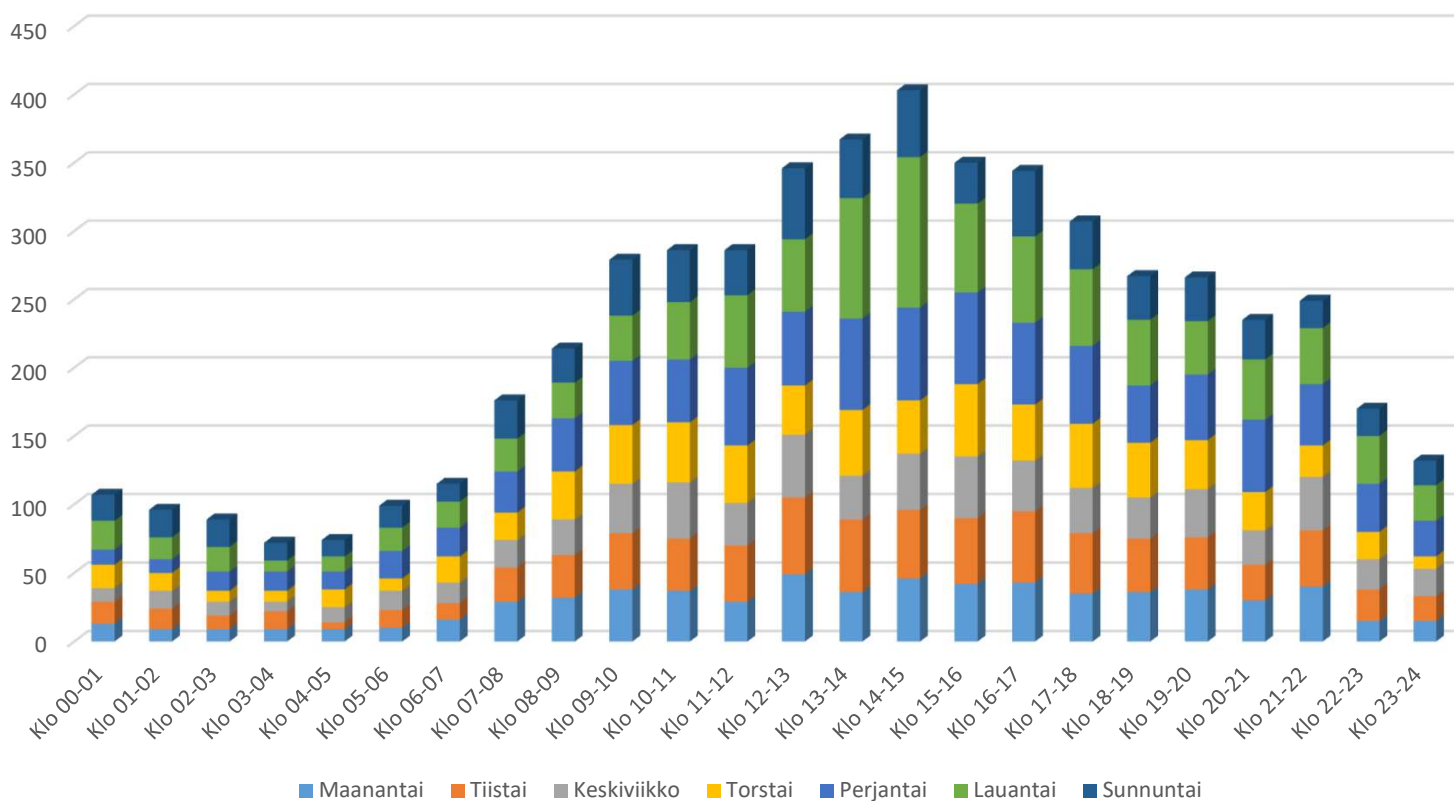
Kiireelliset hälytykset 2010-2019



Virka-aika: 31,3%, kello 8-16 = 42,4%, kello 8-18 = 55%, kello 8-20 = 66,1 %.

Hälytysten jakaantuminen kellonaikojen mukaan

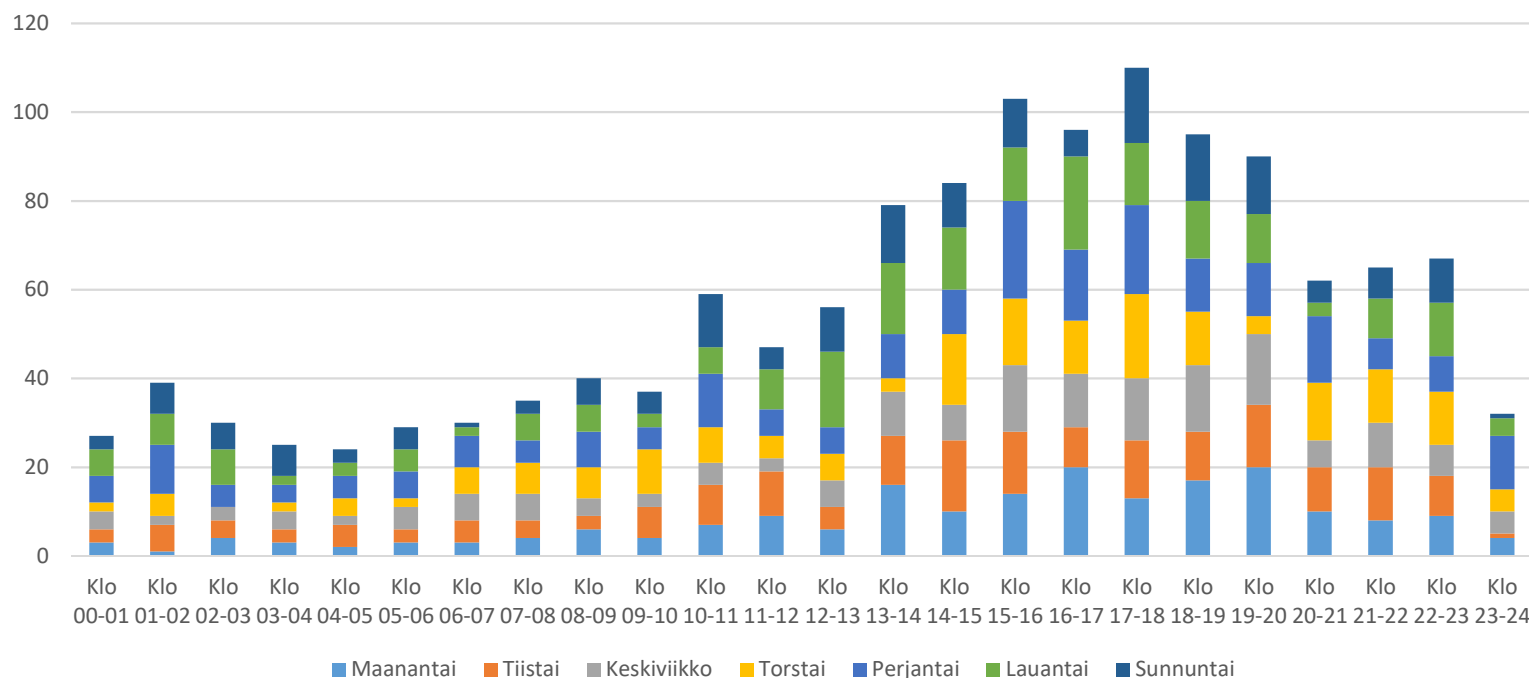
Kiireettömät hälytykset 2010-2019



Virka-aika: 32,8%, kello 8-16 = 47,5%, kello 8-18 = 59,7%, kello 8-20 = 69,7 %.

Hälytysten jakaantuminen kellonaikojen mukaan

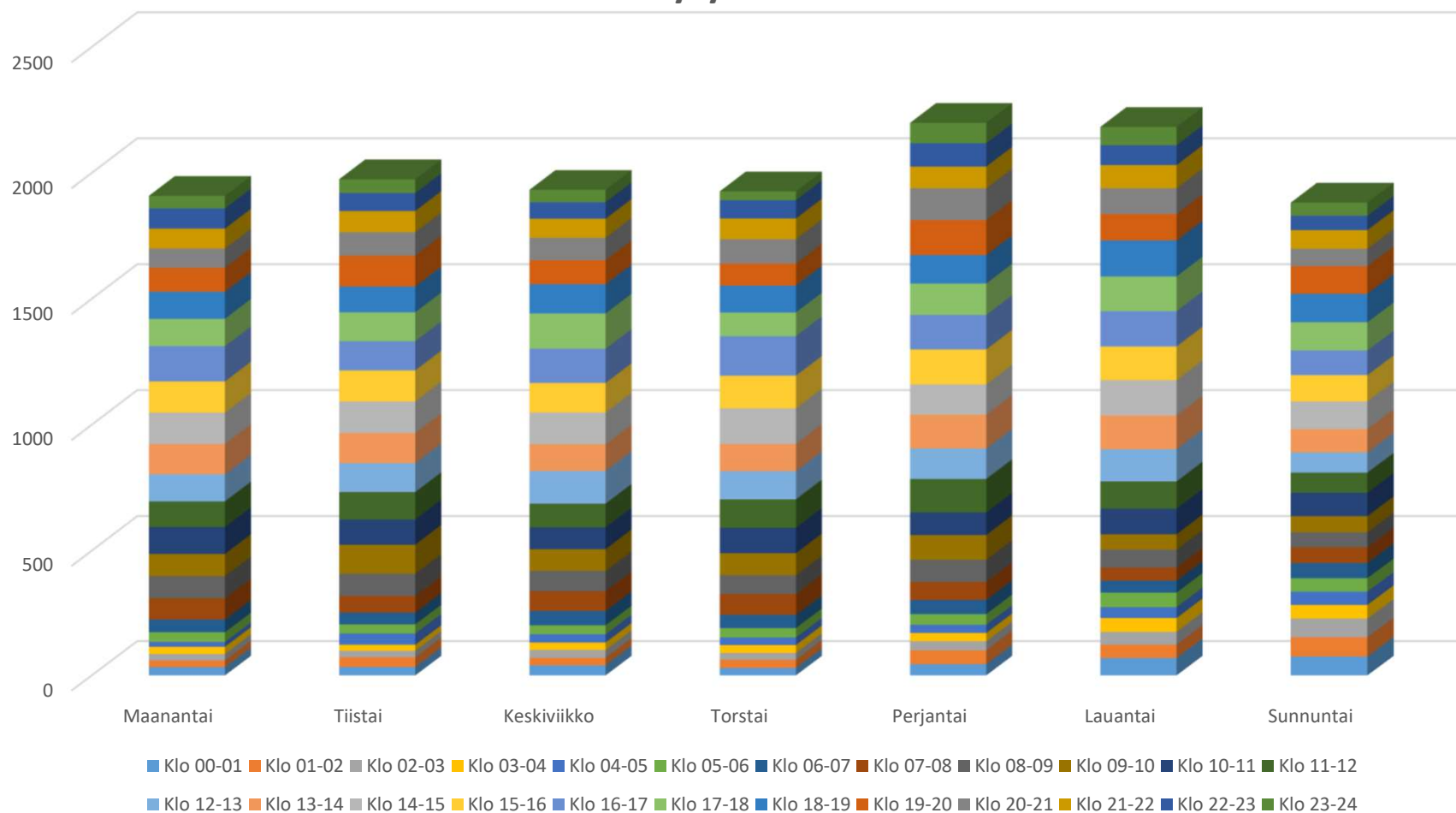
Keskisuuret ja suuret tehtävät kellonajan mukaan vuosina
2010-2019



Virka-aika = 26%, kello 8-16 = 37%, kello 8-18 = 52%, kello 8-20 = 66%.

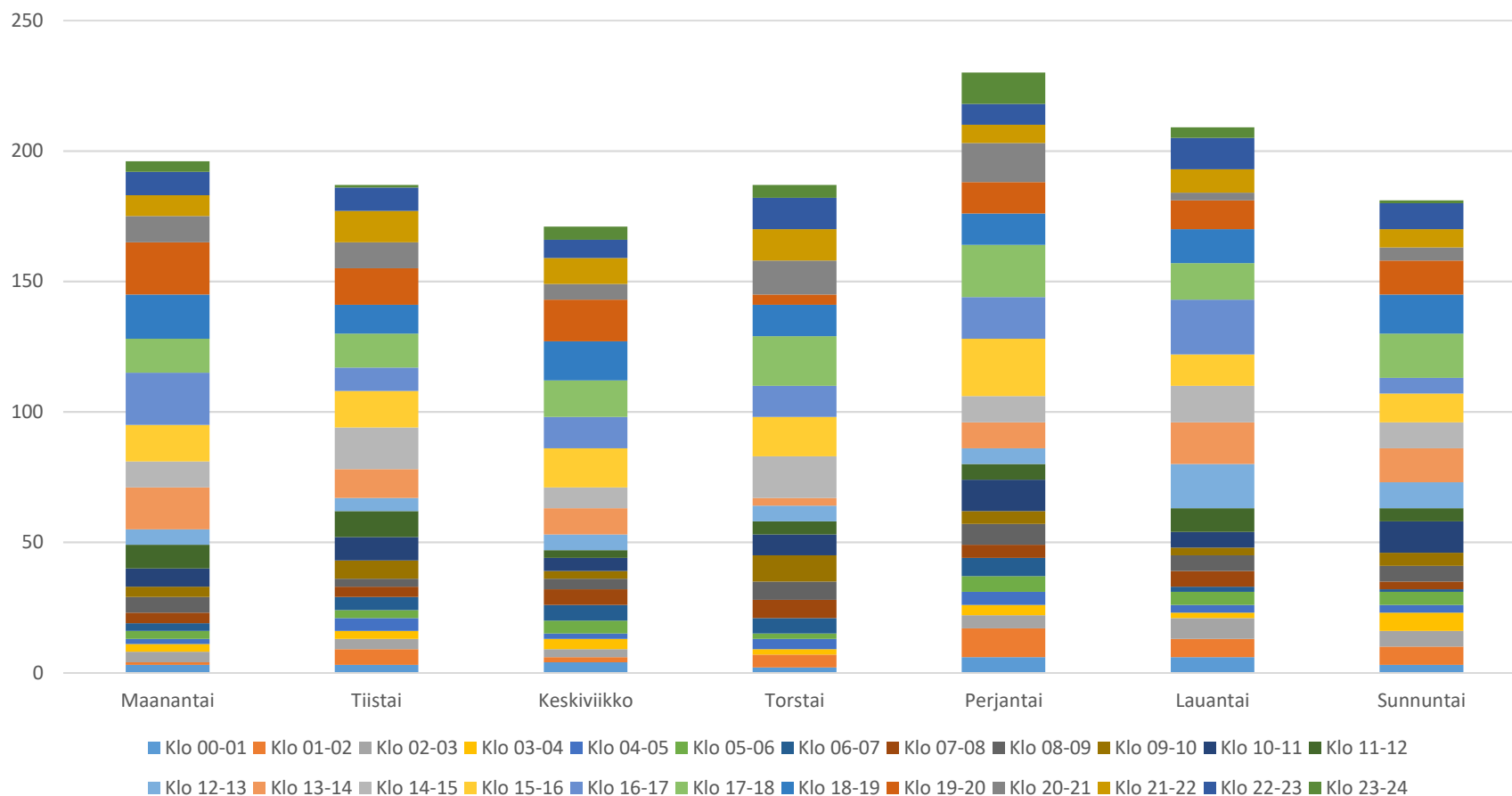
Hälytyksien jakaantuminen viikoppäivittäin

Kiireelliset hälytykset 2010-2019



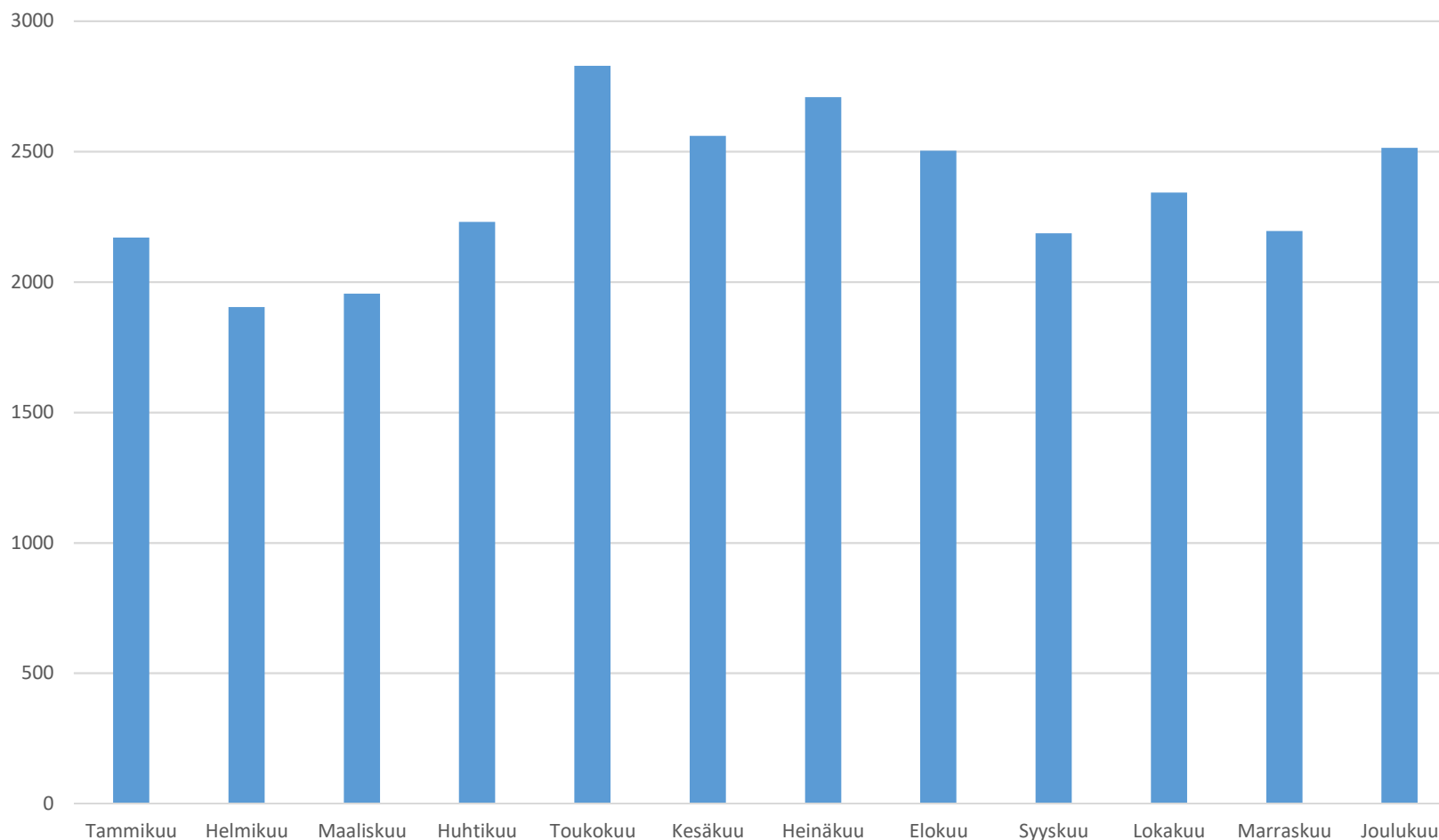
Hälytyksien jakaantuminen viikoppäivittäin

Keskisuuret ja suuret tehtävät viikoppäivän mukaan vuosina
2011-2019



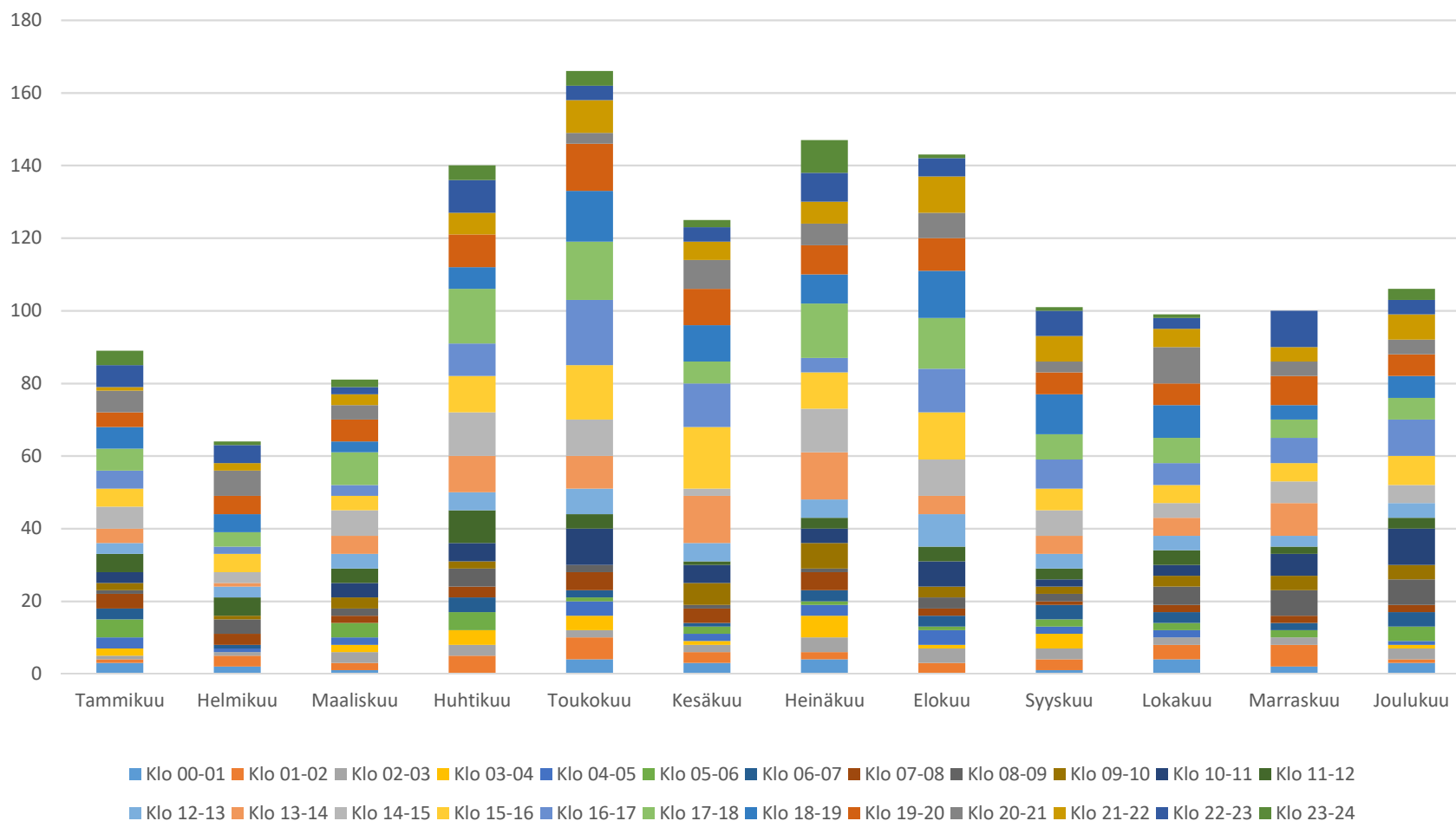
Hälytyksien jakaantuminen kuukausittain

Hälytykset yhteensä vuosina 2010-2019



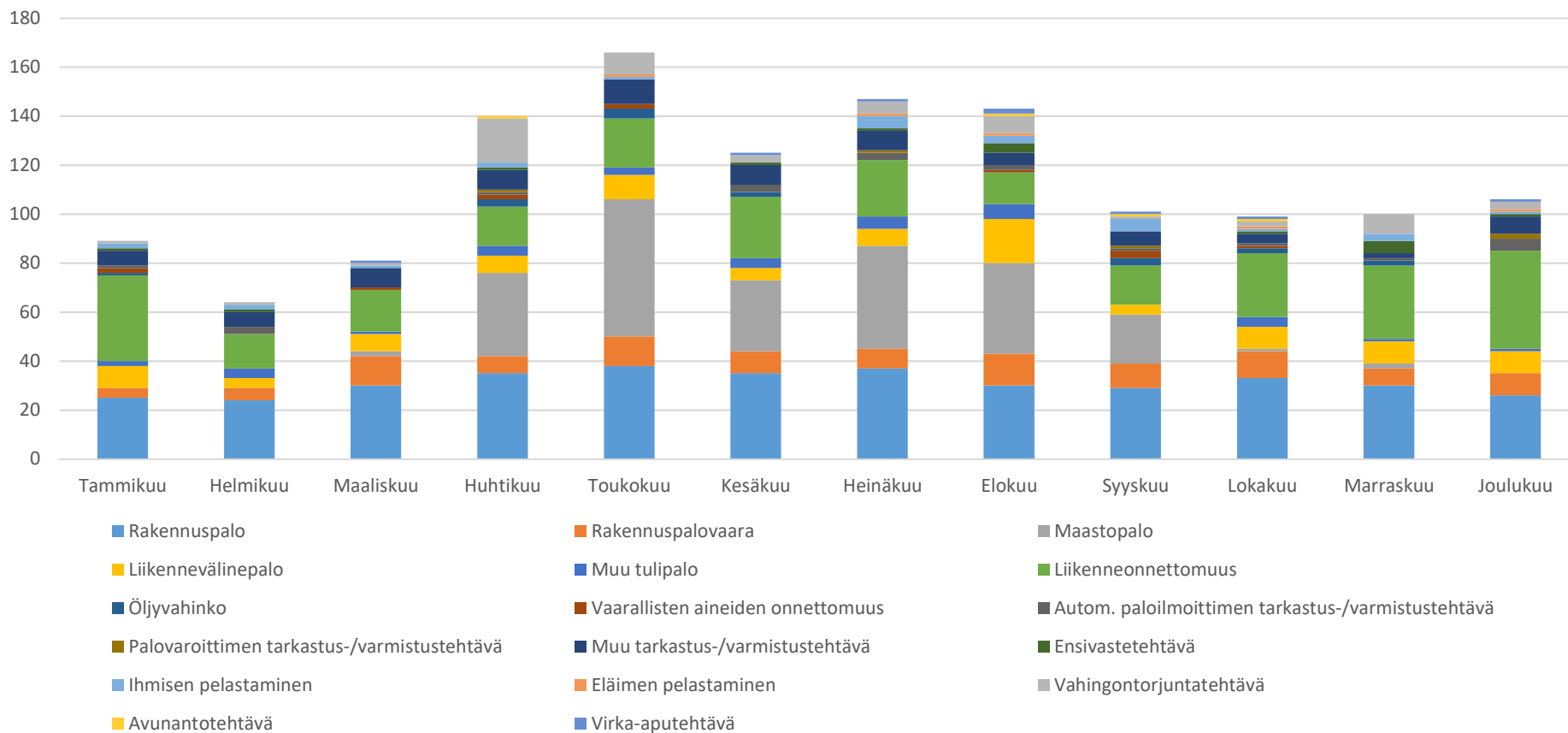
Hälytyksien jakaantuminen kuukausittain

Keskisuuret ja suuret kuukausittain vuosina 2010-2019



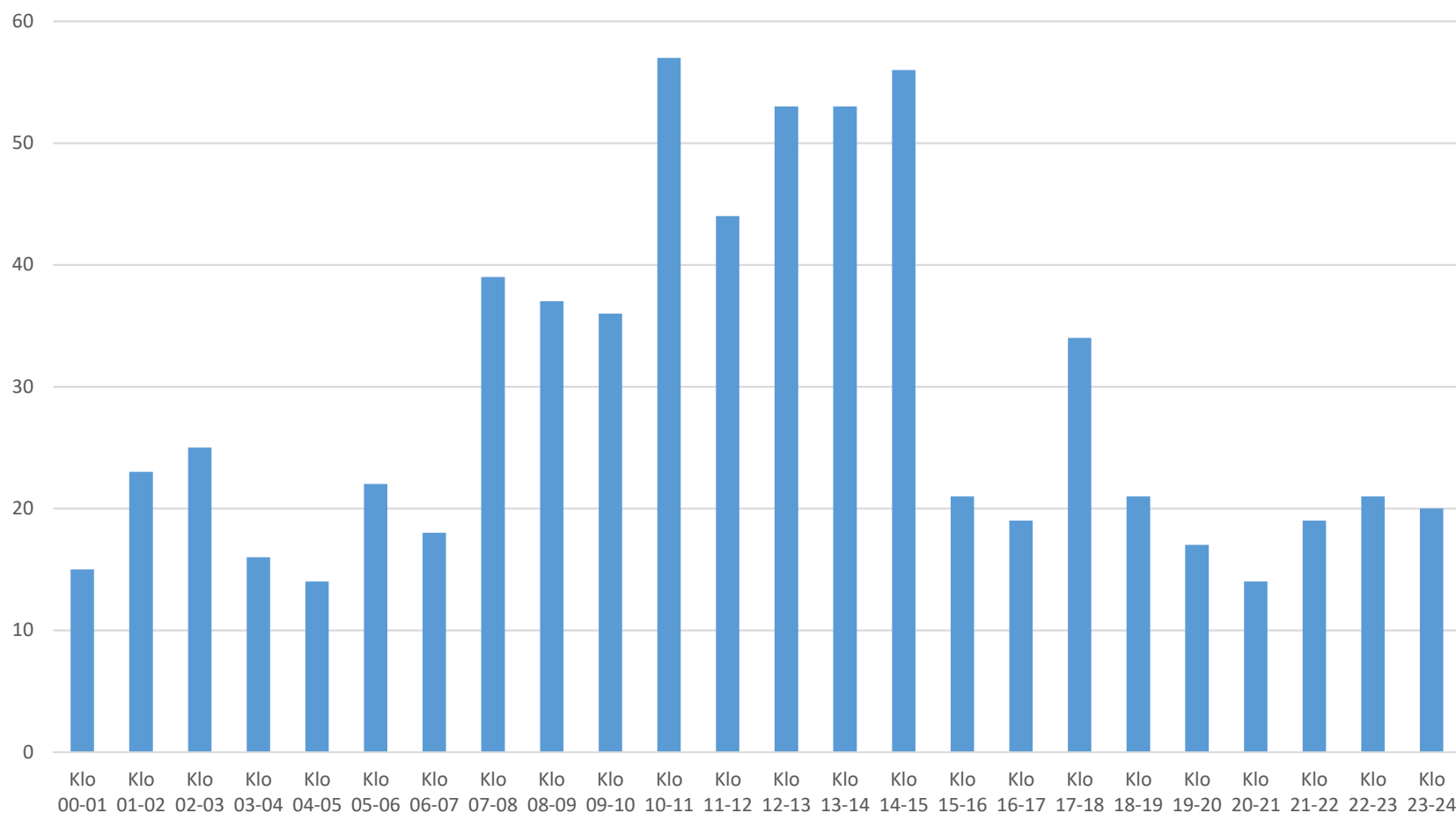
Hälytyksien jakaantuminen tyyppin mukaan

Keskisuuret ja suuret tehtävät onnettomuustyyppin mukaan vuosina 2010-2019



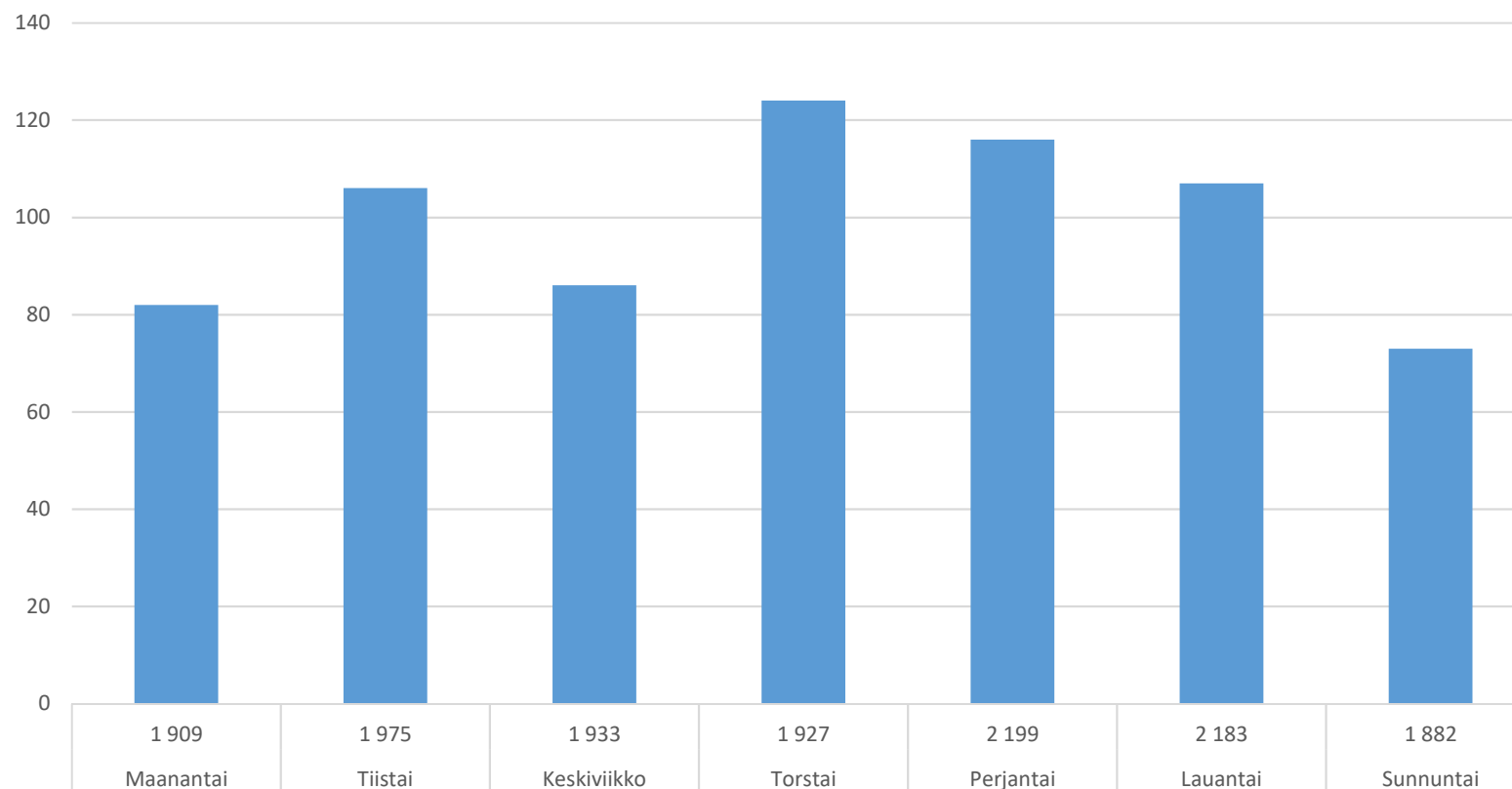
Henkilöstöresurssit eivät riittäneet tehtävällä:

Henkilöstöpula kellonaikojen mukaan 2010-2019



Henkilöstöresurssien puute viikoppäivin:

Henkilöstöpula kiireellisillä tehtävillä viikoppäin mukaan
2010-2019:



20.1.2021

Toimintavalmius 2021

31

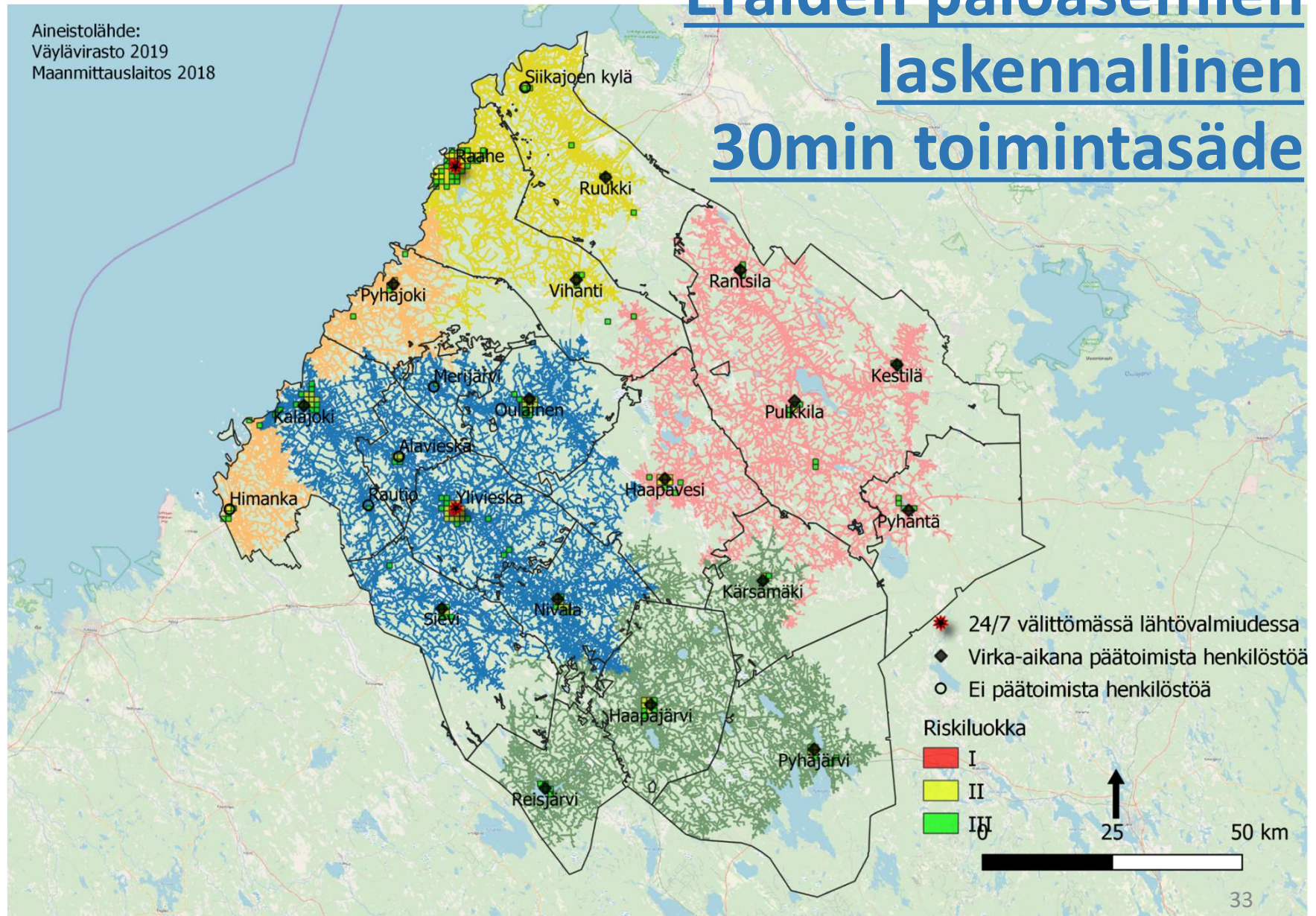
Riskiruututarkastelu

- Oheisesta taulukosta selviää, kuinka moneen riskiruutuun kyseiseltä paloasemalta lähtevä yksikkö ehtii nykyisen toimintavalmiuden suunnitteluohjeen mukaisessa ajassa. Hälytykset vuosilta 2014-2018.

Asema	1- Ruudut	2- Ruudut	3- Ruudut	Hälytykset 10min	%	Hälytykset 30min	% 30min
Haapajärvi	0	5	5+3	374	5,5	1721	25,5
Kalajoki	0	7	18	396	5,9	1787	26,4
Pulkkila	0	1	6+3	202	3,0	695	10,3
Raahe	1	15	22+5	860	12,7	1570	23,2
Ylivieska	1	13	9+13	844	12,5	2571	38
Yht:	2(+0)	41(+35)	84(+31)	6759		6759	

Eräiden paloasemien laskennallinen 30min toimintasäde

Aineistolähde:
Väylävirasto 2019
Maanmittauslaitos 2018





Esityksen perusteluja

Kokonaisarviointia koko alueen, ei vain yhden paloaseman/kunnan näkökulmasta, palvelujen varmistamiseksi

- **Asiakasnäkökulma** – nopea apu, avun saatavuuden varmuus
- Faktat, luvut ja tarve – tilastoaineisto hälytyksistä
- **Päivälähtövahvuudet**, heikkoja jo nyt, heikkenevät myös tulevaisuudessa
- **Tulevaisuuden näkymät**, väestökehitys, pendelöinti, riskikehitys
- Ei tunteita vaan ratkaisukeskeistä faktaa, ”ei mustatuntuu”, ”ei kun aina ennen”, kuitenkin kokemuksen ääntä unohtamatta
- **Päätoimisen henkilökunnan työajan mahdollisimman tehokas hyväksikäyttö koko palvelutuotannon ja alueen kannalta**
- **Sopimushenkilöstön perus- ja täydennyskoulutus paranee, tehostuu lisäresurssien myötä**
- **Sopimushenkilöstön motivaation säilyttäminen tärkeää – tehoa koulutukseen lisää, sopimuspalokuntayhteistyön kehittäminen**
- Päätoimisten saatavuus on ongelmallista – aluksi tulisi henkilökunnassa olemaan useita muodollisesti epäpäteviä määräaikaista sijaisia
- **Vaikutusarviointi – jatkuva seuranta mittareiden ja tulosten kautta**
- **Kustannusvaikutukset – kuntatalouden tila ja tulevaisuus**

Uudistuksen käyttöönotto – muuta tärkeää huomioitavaa

1. Työnjohtotason vahvistaminen → viides P30 vähentää palomestareiden käyttöä P30 –sijaisuuksissa
 1. Palopäälliköiden rooli lähiesimiehenä muuttuu hlöstömäärän kasvaessa
 2. Palopäälliköt tarvitsevat sijaisen omaan tulosityksikköön nykypäällystöstä
 3. Nykyisten päiväpalomestareiden työnjohdollinen rooli laajennetaan kaikille paloasemille
 4. Paloiesimiesten henkilöstöjohtamisroolia on vahvistettava
2. Päällystön johtamiskoulutuksen porrastus (Tike – P3 –taso – P2 –taso)
 1. Päällystön johtamiskoulutus vähintään tike-tasolle kaikille operatiivisen koulutuksen saaneille päällystöviranhaltijoille
3. Sopimuspalokuntayhteistyötä terävöitettävä, systematisoitava nykyisestä
4. Sopimushenkilöstön viikkoharjoitusten ja perus-, sekä täydennyskoulutuksen suunnittelun vaatimukset kasvavat
 1. Tulosityksikkötason suunnittelu ← → ”Koulutuspalomestari” ↔ Komentotoimisto yhteistyö
 2. Sopimushenkilöstön peruskoulutuksen uudet järjestelyt
5. **Luottamus henkilöstön aktiivisuuteen vapaa-ajaltaan tulla hälytyksiin on suuri – koskee sopimushlöstöä ja päätoimisia - aktivointikorvaus**
6. Yms....paljon yksityiskohtia