

<h1>Henkilöstösuunnitelma</h1>		Päiväys
		PelJK 23.9.2020
Toimiala	Tulosyksikkö	
Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos	Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos	
<p>1. Espoo-tarinasta, tulokorteista ja toimintaympäristöanalyysistä johdettujen tavoitteiden ja toiminnan kehittämisen henkilöstövaikutukset vuosina 2021-2023</p> <p>Kuvataan, miten Espoo-tarinasta johdetut tavoitteet ja toiminnan kehittäminen (ml. investointiohjelma), tulokortin tavoitteet, toimintaympäristöanalyysi sekä taloudellinen kehys vaikuttavat tai tuottavat muutoksia tulosyksikön/toimialan henkilöstöön. Suunnitelma tulee tehdä yhdessä toiminnan ja talouden suunnitelun kanssa.</p> <p>Kuvataan tärkeimmät henkilöstöön vaikuttavat aihealueittaiset muutokset ja niiden henkilöstövaikutukset (esimerkiksi organisaatorakenteen muutokset ja niiden vaikutukset henkilöstömäärään ja henkilöstöltä edellytettävään osaamiseen sekä syntyviin ja poistuviin tehtäviin).</p> <p>Tässä henkilöstösuunnitelmassa on huomioitu covid-19 virus, mutta ei SOTE- ja pelastustoimen uudistuksen mahdollisia vaikutuksia. Keskeistä on pitää huolta siitä, että kuntalaisten saama palvelu ja turvallisuustaso eivät notkahda mahdollisten muutosten takia.</p> <p>Toiminta</p> <p>Pelastuslaitoksen perustehtävänä on parantaa ihmisten turvallisuutta ja vähentää onnettomuuksia sekä tuottaa ensihoitopalveluja. Onnettomuuden uhatessa tai tapahduttua tehtävänä on pelastaa ihmiset, turvata tärkeät toiminnot ja rajoittaa onnettomuuden seurauksia.</p> <p>Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen toiminta ja kehittäminen perustuvat pelastuslain 28 §:n ja 29 §:n mukaiseen palvelutasopäätökseen. Voimassa oleva palvelutasopäätös 2014–2021 on hyväksytty pelastuslaitoksen johtokunnassa 19.12.2013 sekä sen jatkamisesta kokouksessa 12.12.2018. Uudenmaan alueen pelastuslaitoksilla on tavoitteena tehdä yhdenmukaiset palvelutasopäätökset v. 2021 alkaen riippumatta soteuudistuksesta. Palvelutasopäätös vuodelle 2021 on valmistelussa ja valmistelussa esiin nousseet asiat on huomioitu tässä suunnitelmassa.</p> <p>Pelastuslaitos tuottaa ensihoitopalveluja yhteistoiminnassa sairaanhoitopiirin kanssa Jorvin (Espoo, Kauniainen ja Kirkkonummi), Länsi-Uudenmaan (Hanko, Inkoo ja Raasepori) ja Lohjan ensihoitoalueilla (Lohja, Vihti, Karkkila ja Siuntio) yhteistoimintasopimusten sekä Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin (HUS) ensihoidon palvelutasopäätöksen mukaisesti. HUS maksaa ensihoitopalveluista aiheutuvat kustannukset.</p> <p>Toimintaympäristöanalyysi</p> <p>Arvioitaessa Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen toimintaympäristöä on seuraavalla kaudella toiminnan ja talouden suunnittelussa merkittävimpinä muutostekijöinä edelleen todettu rakennetun ympäristön muutokset. Riskinä on, että pelastuslaitoksen toimintaa ei pystytä sopeuttamaan rakennettavan ympäristön muutoksiin. Lisäksi toiminnallisia ja kustannuksiin vaikuttavia tekijöitä tulee kohonneiden turvallisuus- erityisesti tietoturva-vaatimusten myötä ja pelastustoimen siirtymisestä lain velvoittamana korkean varautumisen ja turvallisuuden vaatimukset täyttävän viranomaisten turvallisuusverkon (TUVE) käyttäjäksi. ICT-kustannuksissa on nousua myös Espoon kaupungin sisäisissä palvelumaksuissa.</p> <p>Uudenmaan pelastuslaitosten yhteisessä riskianalyysissä on tuotu esille seuraavia näkökulmia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kehittyvä teknologia mahdollistaa uusia menetelmiä turvallisuuden ja työturvallisuuden parantamiseksi. • Teknologiariippuvuus kuitenkin lisää haavoittuvuutta ja toimintojen varmistaminen häiriötilanteessa korostuu. • Teknologisen kehityksen myötä myös toimintaympäristön riskit muuttuvat. • Teknologiaratkaisujen kehittyminen lisää myös vaatimuksia pelastustoimen osaamiselle ja koulutolle. 		

Liite 1.

- Osaamisvaatimusten lisääntymisellä, tehtävämäärien kasvulla ja henkilöstön keski-ikäen nousulla saattaa olla vaikutuksia resurssien riittävyyteen.

Edellä mainitusta listauksesta keskeisenä asiana on pelastuslaitoksen tukipalvelujen haavoittuvuuden minimointi ja osaamisen varmistaminen muutostilanteissa, jotta jatkuvuus voidaan varmistaa. Haavoittuvuuden minimoimiseksi tulee kiinnittää huomiota myös organisaatioturvallisuuden kehittämiseen, jotta mikään realisoitava uhka ei lamautta liiaksi pelastuslaitoksen toimintaa ja tarvittaessa toiminta kyetään palauttamaan nopeasti riittävälle hyväksyttävälle tasolle.

Riskianalyyseissä on keskeisenä hallintakeinona tuotu esille, että Uudenmaan alueen tukitoiminnot on järjestettävä siten, että pelastuslaitosten perustehtävien ja -toimintojen jatkuvuus on turvattu kaikissa tilanteissa. Nykyisellään Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen omat ja sopimusten mukaiset resurssit riittävät päivittäisen toiminnan pyörittämiseen, mutta poikkeamien hallintakyky on hyvin rajallinen ja mm. uusien tietojärjestelmien käyttöönottoon ja toimintatapojen kehittämiseen häiriöttömästi ei riitä resursseja.

Espoon kaupungin riskianalyyseissä on TOP 9 -riskeissä tuotu esille mm.

- Vakava, laaja ja pitkäkestoinen toimimattomuus ICT-järjestelmissä.
- Digitalisaatiota ei saada hyödynnettyä.
- Yksittäisen investoinnin kustannus nousee.

Pelastuslaitoksen toiminnan jatkuvuuden kannalta edellä mainitut riskit ovat keskeisiä. Yleiset kaupunkitasoiset riskienhallintakeinot eivät riitä. Jatkuvuuden turvaamiseksi pelastuslaitoksella tulee olla riittävästi omia resursseja ICT-järjestelmien käyttöön ja uusien ratkaisujen käyttöönotolle. Erityisesti pelastuslaitosten valtakunnalliset yhteiset järjestelmät (mm. kenttäjohtamisjärjestelmä KEJO, työvuorosuunnittelun järjestelmä Numeron sekä hallinnon turvallisuusverkko TUVE) edellyttävät omaa resursointia, koska LUP on Espoo-organisaatiossa ainoa näitä järjestelmiä käyttävä yksikkö. Tavoitteena on, että digitalisaation hyödyntäminen pienentää toimintaa lamauttavan vakavan ja pitkäkestoisen häiriön riskiä.

Yksittäisten investointien kustannustason hallinnassa tarvitaan riittävää osaamista ja suorituskykyvaatimusten tarkoituksenmukaista määrittelyä. Kalusto on optimoitava niin, että kalustoa on riittävästi mutta kustannustehokkaasti käytettävissä myös varakalustona ja poikkeustilanteissa. Käyttöaineiden ja kriittisten materiaalien saatavuus tulee olla varmistettu. Tietyn turvallisuustason ja jatkuvuuden varmistaminen edellyttävää myös riittävää resursointia. Varautuminen häiriötilanteisiin nostaa kustannuksia. Riskin realisointi voi johtaa moninkertaiseen kustannusten karkaamiseen tai siihen, että pelastuslaitos ei pystyisi tuottamaan kiireellisiä asiakaspalveluja.

Avaintavoitteet

- Asiakaspalvelun yhtenäistäminen Uudenmaan alueella.
- Suuronnettomuksiin ja vaativiin johtamistilanteisiin liittyvän suorituskyvyn parantaminen.
- Palvelutasopäätöksen mukaisen tason säilyttäminen.
- Työhyvinvointi muuttuvassa toimintaympäristössä.

Lomakkeen kohdassa 3 kuvataan, **mitä konkreettisia toimenpiteitä** henkilöstövaikutukset tulevaisuudessa edellyttävät.

Tunnistetut muutokset:	Arvio muutosten henkilöstövaikutuksista:
Organisaatorakenteen muutokset:	
Organisaatorakenteen tarkastelu, muuttuneiden olosuhteiden (9v.) jälkeen.	Tarve selviää rakenteen tarkastelussa.
Jatkuvuuden turvaamiseksi ja palvelujen tuottamisen varmistamiseksi materiaalihallinta-, varasto- ja logistiikkatoiminnot edellyttävät tarkempaa seurantaa ja ylläpitoa, erityisesti jotta merkittävien suuronnettomuuksien valmius (ml. laajamittainen öljyvahinko) pysyisi riskien edellyttämällä tasolla.	Kehitetyn materiaalihallinnon ja kunnossapidon tietojärjestelmän ylläpito sekä varastojen fyysinen hallinnointi on tarkoituksenmukaista osoittaa päätoimiselle henkilölle huoltovarmuuden varmistamiseksi.
Tietoturvallisuuden ja osaamisen varmistamiseksi satunnaisten tuntityöntekijöiden käyttäminen tilannekeskuksen henkilöstövajeiden paikkaamiseen ei käytännössä ole mahdollista.	Lisätään yksi päivystäjän virka. Kustannusvaikutuksiltaan neutraali, koska vähentää ylitöiden ja tuntityöntekijöiden tarvetta. Tulevaisuudessa vaurauduttava tarkastelemaan mitoitusta uudelleen ja arvioitava toisen viran tarpeellisuutta tai osa-aikaisesti täytetyn viran täyttämistä täysiaikaisesti. Tämä on toteutettu jo vuonna 2020 muuttamalla

Liite 1.

	kaupungilla avoimena oleva vakanssi päivystäjäksi.
Palvelujen järjestämistapaan liittyvät muutokset:	
Itsepalvelun lisääntyminen ja tähän liittyvä viestintä eri kanavissa, internet-sivuston ylläpito, sosiaalinen media ulkoisina kanavina. Kaupungin sisäiset ratkaisut työtilojen ja muiden viestintäkanavien käytön lisääntyminen.	Henkilöstö tarvitsee tukea tiedon hakemiseen ja ylläpitämiseen. Jos ei riittävästi resurssia, niin iso osa työajasta menee tarpeettomaan tiedon hakemiseen eikä varsinaiseen työn tekemiseen. Sekä ylläpitoon että myös henkilöstön tukemiseen tarvitaan nykyisen viestintäasiantuntijan lisäksi toinen henkilö (esim. media-assistentti). Ammattilaatu ja koordinaatio ei toimi oman toimen ohella tehtynä.
Henkilöstösuunnittelun ja työvuorovahvuuksien hallinnan tuen kehittäminen, jotta henkilömäärä voidaan pitää optimaalisena sekä osaamisen ja tietoturvallisuuden hallinta ovat riittävällä tasolla.	Henkilöstön työkyvyn ja soveltuvuuden arviointia sekä taustojen jatkuvan seurannan varmistamiseksi yhteistyössä SUPO:n ja VALVIRA:n kanssa sekä henkilövarausten hallinnointi puolustusvoimien kanssa edellyttää yhden henkilöstöasiantuntijan lisäämistä (suunnittelija ja assistentti). Tällöin pystytään vapauttamaan erityisesti palvelutuotannossa toimivan päällystön resurssia enemmän tuotantopaikalle.
Henkilöstön resurssien jatkuvaan suunnitteluun tarvitaan muutosta, nykyisellään vie monen henkilön työaikaa, eikä ole aina tarkoituksen mukaista.	Henkilöstösuunnittelija, jolla kokonaisuuden valmisteluvastuu.
Osaamisenhallinta eri palveluyksiköissä ja niiden välillä ei ole koordinoitua.	Osaamisenhallinnan suunnittelija ja koordinaattori
Henkilöstön tehtävärakenteeseen liittyvät muutokset:	
Pyritään löytämään enemmän niitä toimintoja, joissa voidaan hyödyntää ostopalveluja. Esimerkkinä on noussut sopimushenkilöstön testaaminen sekä tiettyjä materiaalogistisia palveluja Hanselin ja tämän yhteistyökumppaneiden kanssa.	Ostopalvelujen hyödyntäminen, kartoittaminen ja hallinta vaatii resurssia ja toiminnan jatkuvuus tulee pystyä turvaamaan, joka myös vaatii resursointia.
Kaupungin uuden henkilöstöjärjestelmän ja pelastuslaitoksen Numeron -järjestelmän käyttöönotto henkilöstösuunnittelun tueksi.	Onnistunut käyttöönotto saattaa vähentää kokonaisresurssien tarvetta.
Digitalisaation edistämiseen liittyvät muutokset:	
Hallinnon turvallisuusverkko TUVE:n käyttöönotto.	Nykyinen ICT-resurssi pitkälti kiinni päivittäisessä työkuormassa ja ainakin alkuvaiheessa tarvitaan tiivistä yhteistyötä palvelujen tarjoajan (VALTORI) kanssa ja samaan aikaan myös Espoon kaupungin tarjoamat palvelut pitää hallita. Päällekkäisten järjestelmien käytön minimointi edellyttää riittävää osaamista ja teknistä resurssia.
Pelastuslaitosten yhteisten tietojärjestelmien käyttöönotto.	Näistä erityisesti viranomaisten yhteisen kenttäjohtojärjestelmän myötä tulee henkilöstön osaamisen varmistamisen lisäksi riittävän tietoturvatason varmistamiseksi hoidettavat järjestelyt.
Lainsäädännölliset muutokset:	
Tiedonhallintalain toimeenpano edellyttää entistä tarkempaa tiedon ja tietoturvallisuuden hallintaa.	Alkuvaiheessa pärjäämme osa-aikaisen (seniorivakanssi) hallintopäällikön työpanoksella, mutta siirtymäkauden edetessä on tarve panostaa enemmän kokonaisarkkitehtuuriin, omavalvonnan ja tiedonhallinnan ylläpitämiseen ja tähän tarvittavaan tukeen, jotta lakisääteiset veloitteet tulevat toteutettua.
Laki julkisen hallinnon turvallisuusverkko toiminnasta velvoittaa pelastuslaitosta pelastustoimintaan liittyvässä yhteistoiminnassa ja viestinnässä siirtymään lain mukaisen verkon ja järjestelmien käyttöön.	Tietojen ja tiedostojen käsittelyn, säilyttämisen ja jakamisen mahdollistamiseksi tulee olla riittävää osaamista, jotta tietoaineiston siirtäminen turvallisuusverkossa käytettäväksi tapahtuu sujuvasti sekä viestintä henkilöstölle kyetään toteuttamaan tarvittavalla laajuudella, niin muutosvaiheessa, kuin sen jälkeisessä päivittäisessä käytössä. Tämä tulee asettamaan paineita saada täytettyä

Liite 1.

	täysiaikaisesti järjestelmien käyttöönoton kannalta keskeiset toimet/virat.
Öljyntorjunnan vastuiden lisääntyminen ja valvontakohteiden määrän kasvu.	Tarvitaan yksi päällystövirkka (esim. palomestari) ehdotettu jo vuodelle 2021, vuoden 2019 henkilöstösuunnittelussa.
Muut tunnistetut muutokset:	
Uudenmaan pelastuslaitosten (pelastustoimen) yhteinen johtokeskus.	Rakentamiskäytännössä tulee tarvitsemaan resursseja projektissa. Käyttöönottokehittämisen tulee arvioida nykyisen henkilöstön asemaa sekä tilannekeskuksessa että myös palvelutuotannossa (päivystäjät, päivystävä päällystö).
Organisaatioturvallisuuden varmistaminen ja sitä kautta jatkuvuuden turvaaminen.	Olisi harkittava sekä tiedonhallinnan (osana tiedonhallintamallia) että jatkuvuuden turvaamisen varmistamiseksi esimerkiksi perustamalla valmius- ja tietoturvapäällikön vakanssi.
Ensihoitotehtävien kasvava työvuorokohtainen kuormitus Jorvin alueella.	Ensihoitotehtävien kasvava työvuorokohtainen kuormitus Jorvin alueella.
LUP-alueen väestökasvu n. 1 % vuodessa, asunto- ja toimitilarakentaminen lisääntyy.	Tarvitaan 3-4 vuoden välein lisää yksi palotarkastaja ja 5-10 ensihoitajaa.
Otaniemen paloaseman käyttöönottoon tarvittavat toimet ja virat	Otaniemen paloaseman tarvittavat toimet ja virat, pelastustoiminta 26 (4+22), ensihoito 5 sekä palotarkastaja. Arvioitu valmistuminen 2/2024.

2. Osaaminen. Espoo-tarinassa korostuvat muun muassa seuraavat painopistealueet:

- johtaminen (muutosten johtaminen, valmentava johtaminen)
- tavoitteellisuus ja suorituksen johtaminen
- kehittämismenetelmät ja -taidot
- monimuotoisessa organisaatiossa työskenteleminen
- digiosaaminen
- asiakaslähtöisyys

Mitä muuta tulokset/osaamistarpeita/toimintasuunnitelmissa tai tulokset/perustehtävän sekä kehittämistavoitteiden edellyttämiä osaamistarpeita tunnistat yksikössäsi em. lisäksi?

Arvioitaessa Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen toimintaympäristöä on seuraavalla kaudella toiminnan ja talouden suunnittelussa merkittävimpinä muutostekijöinä edelleen todettu rakennettavan ympäristön muutokset. Riskinä on, että pelastuslaitoksen toimintaa ei pystytä sopeuttamaan rakennettavan ympäristön muutoksiin. Lisäksi toiminnallisia ja kustannuksiin vaikuttavia tekijöitä tulee kohonneiden turvallisuus- erityisesti tietoturva- ja pelastustoimen siirtymisestä lain velvoittamana turvallisuusverkon (TUVE) käyttäjäksi. ICT-kustannuksissa on nousua myös Espoon kaupungin sisäisissä palvelumaksuissa. Asiakaspalvelun yhtenäistäminen ja monikanavaisen palveluvalikoiman käyttöönoton osaamisessa on puutteita. Sähköisen asiointin ja palveluiden saatavuuden merkitys tulee tulevaisuudessa kasvamaan entisestään. Riittävän osaamisen ja asiantuntijuuden löytäminen tulee varmistaa tulevaisuudessa.

Pelastusalan tutkintojen vastaamattomuus siviilitutkintojen kanssa on haaste tehtäessä uudelleensijoittamisissa, esimerkiksi paloasemien kelpoisuusvaatimuksena oleva alipäällystökursseja ei rinnastu mihinkään siviilitutkintoon. Ratkaisuna on henkilöstön kannustaminen lisä- ja täydennyskoulutukseen oman tulevaisuuden varalle, uudelleen kouluttautuminen, erilaiset oppisopimusjärjestelyt sekä pätevyysvaatimusten uudelleen arviointi.

Johtamisen ja henkilöstön osaamiseen muutoksen hallinnassa tarvitaan valmennuksia, koulutuksia ja työkaluja. Tehtyjä koulutuksia ovat olleet mm. varhainen välittäminen, puheeksi ottaminen, työnjohto-oikeus ja alisuoriutuminen. Lisäksi tulossa johtamisjärjestelmän läpikäyntiä.

Osaamisen kehittäminen tapahtuu osaamiskartoitusten, kehityskeskusteluiden, kehittämissuunnitelmien ja koulutus- ja kehittämisen suunnitelman kautta. Työtehtävillä laaditaan osaamisen tavoitetasot (suorituskykyvaatimukset), jonka perusteella laaditaan henkilökohtainen kehittämissuunnitelma. Kohdennettua ja ammattitaitoa lavenavaa koulutusta järjestetään jatkuvasti toimintaympäristön muutosten mukaisesti osana normaalia työpaikkakoulutusta. Tällaisella osaamisen kehittämisellä pyritään helpottamaan työtehtävien osaamista yli ammattinimikerajojen.

Pelastuslaitos on osallistunut oppisopimuskoulutukseen, jossa palomiehet voivat suorittaa ensihoitoon suuntautuvan lähihoitajan tutkinnon. Kokeilu oli onnistunut ja tulevaisuudessa vastaavien oppisopimuskoulutuksien jatkamista harkitaan tapauskohtaisesti. Viimeisimpänä muutama päivystäjä on aloittanut opiskelun oppisopimuksella.

Pelastuslaitoksen henkilöstöä kannustetaan hyödyntämään tehokkaasti myös Espoon kaupungin koulutautumiseen liittyviä henkilöstöetuja sekä Espoon kaupungin järjestämää henkilöstökoulutusta. Sivutoimisen henkilöstön ja sopimuspalokuntien perus- ja täydennyskoulutus hankitaan yhteistoimintasopimusten mukaisesti Uudenmaan Pelastusliitolta ja Finlands Svenska Brand- och Räddningsförbundetiltä.

Aiempina vuosina henkilöstösuunnitelmaan kirjatut haasteet, kuten henkilöstön alentunut työkyky, pelastuslaitoksen toimiminen kymmenen kunnan alueella tai monikulttuurisuuden ja kaksikielisyyden huomioon ottaminen rekrytoinneissa ovat edelleen olemassa.

Mihin osaamistarpeisiin liittyy osaamisriskejä yksikön toiminta-ajatuksen, tulokortin tai toimintasuunnitelman näkökulmasta?

Organisaatioturvallisuuden kehittäminen nykyvaatimusten ja toimintaympäristön riskejä vastaavaksi. HIKLU pelastuslaitokset ovat yhteistyössä laatimassa suorituskykyvaatimuksia koko toiminnalle. Suorituskykyvaatimukset ovat tällä hetkellä valmistelussa, mutta tulevat vaikuttamaan pelastuslaitoksen henkilöstön osaamistarpeisiin. Lisäksi on useita pelastuslaitosta koskevia pienempiä osaamistarpeita, joita tarvitsee kehittää.

3. Miten lomakkeen kohdissa 1 ja 2 tunnistettuihin muutoksiin ja niiden henkilöstövaikutuksiin sekä tulosityksikön perustehtävään ja kehittämistavoitteisiin liittyviin osaamisen kehittämisen tarpeisiin vastataan konkreettisilla toimenpiteillä?

- a. oman henkilöstön osaamisen kehittämisellä (millä osaamisalueilla erityisesti?)
Muuttuvan toimintaympäristön edellyttämän osaamistarpeen kattaminen niin perustyössä kuin esim. merkittävien maankäytön hankkeiden, ICT ratkaisuiden ja öljyntorjunnan osalta. Tietoturvallisuuden ja digitalisaation osaamisen kehittämisellä kaikilla tasoilla. Näin saadaan digitalisaatiosta parhaat hyödyt vaarantamatta toiminnan jatkuvuutta. Osaamistarve data- ja informaatioanalytiikasta sekä liiketoimintatiedon menetelmistä. Digiosaamisen kehittäminen. Sisäisten koulutusten koordinointi eri yksiköiden välillä.
- b. osaamisen ostamisella kaupungin ulkopuolelta (millä osaamisalueilla erityisesti?)
Hyödynnetään naapuripelastuslaitoksilta saatavaa osaamista (HIKLU-yhteistyö) erityisesti perustehtäviä tukevilla toiminnoilla. Muuta osaamista tarvitaan Espoon kaupungin ulkopuolelta muutamissa yksittäisissä kokoluokaltaan pienissä asioissa. Henkilöstöä lähetetään erilaisiin koulutuksiin ammatillisen kehittymisen näkökulmasta. Laadunhallintaan (omavalvontaan) tarvitaan lisää osaamista. Kokonaisarkkitehtuurin määrittelyssä on tarpeen tukeutua ulkopuoliseen asiantuntemukseen.
- c. avoimeksi jäävien vakansseja muuttamisella uutta tarvetta vastaavaksi (millä ammattialoilla erityisesti?)
Ylipalomiehen vakansseja muutetaan edelleen palomiehen vakansseiksi tai turvallisuuskouluttajan vakansseiksi arvioitun tulevan tarpeen mukaisesti. Materiaalilogistiikan hallinta, laadunhallinta ja ICT muutoksen turvaaminen myös jatkossa vaatii sisäisiä järjestelyjä.
- d. Rekrytointien kautta
Ennen rekrytointia sisäinen tarkastelu, jotta rekrytoinnissa voidaan hakea puuttuvaa osaamista esim. muiden tehtävien uudelleen järjestelyn kautta. Haasteita on varsinkin organisaatio- ja tietoturvallisuuden hallinnan osaamisessa.
- e. Muulla tavalla, miten?
Johtamalla osaamisen hallintaa ja työhyvinvointia sekä käyttämällä joustavia tapoja ja malleja henkilöstövoimavaran hallinnassa. Lisäksi tavoitellaan tarkempaa tiedollista johtamista esim. henkilöstömitareiden ja työvuorosuunnittelun avulla. Työvuorosuunnittelun tehostamista varten valmistelussa järjestelmähankinta yhdessä kuuden pelastuslaitoksen kanssa, arvioitu käyttöönotto 2021.
Kun seniorivakanssit vapautuvat, on tarve pitää vastaava henkilöresurssi tarvittaessa perustamalla uusi vakanssi. Eli työmäärä ei sinänsä ole vähenemässä henkilöiden eläköityessä.

4. Tärkeimmät huomiot nykyisestä henkilöstörakenteesta.

Kuvataan lyhyesti oleelliset havainnot ja johtopäätökset yksikön nykyisestä henkilöstörakenteesta (esimerkiksi sukupuolijakauma, ikäjakauma, arvioitu eläköityminen, muu vaihtuvuus, tehtävä rakenne) sekä niihin liittyvistä oleellisimmista kehittämistarpeista.

Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos seuraa vuoden lopun tilannetta henkilöstörakenteen osalta. Seurannassa huomioidaan myös määräaikaiset. Ensihoitopalvelujen tuottamisen laajentuminen Länsi-Uudenmaan ja Lohjan ensihoitoalueille ja valvontatoiminnan lisääntyminen ovat kasvattaneet henkilömäärää selkeimmin vuoden 2012 jälkeen. Vakanssi- ja henkilömäärissä suurimmat muutokset ovat tapahtuneet vuosina 2015 ja 2017. Henkilöstön keski-ikä on kasvanut edellisestä vuodesta noin yhden prosenttiyksikön, ollen nyt noin 42 vuotta. Tähän on vaikuttanut työntekijöiden työurien tukeminen sekä vaihtuvuus nuorempien työntekijöiden osalta. Palomiesten ammatillisen eläkeiän poistuminen alkaa vähitellen myös näkymään keski-ikänsä noussa. Naisten keski-ikä on noussut vajaan prosentin ja miehillä noin 1,5 prosenttia. Naisten osuus henkilöstöstä on kasvanut 10 prosenttiyksikköä vuodesta 2012, ollen nyt 18 %. Viime vuosien tietojen mukaan naisten osuus näyttää vakioituneen 18 % tasoon. Yli 55-vuotiaiden osuus pelastushenkilöstöstä on pysynyt samalla tasolla vuodesta 2012 alkaen sisältäen muutaman prosenttiyksikön vaihtelun. Ikääntyvän henkilöstön työurasuunnittelu sekä työkykyjohtaminen on tehostunut viime vuosina, joka osaltaan on vaikuttanut yli 55-vuotiaiden pelastushenkilöstön työssä pysymiseen. Henkilöstömäärä on muuttunut vuosina 2012–2018 varsinkin asiakasrajapinnassa. Uusista vakansseista yli 95% on sijoittunut asiakasrajapintaan. Henkilöstömäärän kasvu aiheuttaa tulevina vuosina painetta tukipalveluiden vahvistamiseen. Henkilöstön vaihtuvuudessa näkökulmasta vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä on pysynyt samalla tasolla. Irtisanoutuneiden määrä on vuosittain kasvanut ja on nyt 9 henkilöä, joka on hieman yli yhden prosentin vuoden lopun henkilöstömäärästä. Henkilöstömäärän vaikuttaa tulevaisuudessa Uudenmaan pelastuslaitoksen yhteinen johtokeskus, jonka arvioidaan käynnistävän vuonna 2023 sekä Otaniemen paloasemalle palkattava henkilöstö. Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos seuraa vuoden lopun tilannetta henkilöstörakenteen osalta. Seurannassa huomioidaan myös määräaikaiset. Ensihoitopalvelujen tuottamisen laajentuminen Länsi-Uudenmaan ja Lohjan ensihoitoalueille ja valvontatoiminnan lisääntyminen ovat kasvattaneet henkilömäärää selkeimmin vuoden 2012 jälkeen. Vakanssi- ja henkilömäärissä suurimmat muutokset ovat tapahtuneet vuosina 2015 ja 2017. Henkilöstön keski-ikä on kasvanut edellisestä vuodesta noin yhden prosenttiyksikön, ollen nyt noin 42 vuotta. Tähän on vaikuttanut työntekijöiden työurien tukeminen sekä vaihtuvuus nuorempien työntekijöiden osalta. Palomiesten ammatillisen eläkeiän poistuminen alkaa näkyä vähitellen myös keski-ikänsä nousemisena. Naisten keski-ikä on noussut vajaan prosentin ja miehillä noin 1,5 prosenttia. Naisten osuus henkilöstöstä on kasvanut 10 prosenttiyksikköä vuodesta 2012, ollen nyt 18 %. Viime vuosien tietojen mukaan naisten osuus näyttää vakioituneen 18 % prosentin tasoon. Yli 55-vuotiaiden osuus pelastushenkilöstöstä on pysynyt samalla tasolla vuodesta 2012 alkaen sisältäen muutaman prosenttiyksikön vaihtelun. Ikääntyvän henkilöstön työurasuunnittelu sekä työkykyjohtaminen ovat tehostuneet viime vuosina, joka osaltaan on vaikuttanut yli 55-vuotiaiden pelastushenkilöstön työssä pysymiseen. Henkilöstömäärä on muuttunut vuosina 2012–2018 varsinkin asiakasrajapinnassa. Uusista vakansseista yli 95% on sijoittunut asiakasrajapintaan. Henkilöstömäärän kasvu ja riskianalyyssissä esiin nousseet uhat jatkuvuudenhallinnassa aiheuttavat tulevina vuosina painetta tukipalveluiden vahvistamiseen. Henkilöstön vaihtuvuuden näkökulmasta vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä on pysynyt samalla tasolla. Irtisanoutuneiden määrä on vuosittain kasvanut ja on nyt yhdeksän henkilöä, joka on hieman yli yhden prosentin vuoden lopun henkilöstömäärästä. Henkilöstömäärän vaikuttaa tulevaisuudessa Uudenmaan pelastuslaitoksen yhteinen johtokeskus, jonka arvioidaan käynnistävän vuonna 2023, sekä vuoden 2023 lopulla tai alkuvuodesta 2024 aloittavan Otaniemen paloaseman uusi henkilöstö.

5. Tulosityksikön/toimialan henkilöstömäärä- ja henkilöstökustannussuunnitelma sekä arvio kaupunginhallitukselle esitettävien uusien virkojen ja toimien määrästä vuosina 2021-2023

Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen vakanssien määrä.

	TP 2019	Enn 2020	TA 2021	TA 2022	TA 2023
Vakinaisia	581	587	598	603	634
Määräaikaisia	1	1			

Liite 1.

Yhteensä	<u>582</u>	588	598	603	634
Henkilötyövuodet (htv)					
Uusien perustettavien virkojen ja toimien lukumäärä		5	11	5	31
Lakkautettavien virkojen ja toimien määrä					HIKLU JOKE
Kaupunginhallitukselle esitettävien virkoja ja toimia koskevien muutosten määrä		2			
Henkilöstökulujen varaus (palkat ja sivukulut €)					
josta uusien virkojen ja toimien varaus (€)					
Vuokratyövoiman käytön varaus (€)					

Yhteenveto uusista vakanssitarpeista 2021-2023

2021:

- 6 hoitotasoista ensihoitajaa
- 2 perustasoista ensihoitajaa
- 1 kalustomestari
- 1 media-assistentti
- 1 palomestari

2022:

- 1 palotarkastaja
- 1 valmius- ja tietoturvapääällikkö
- 1 suunnittelija /toimistos sihteeri
- 1 suunnittelija (henkilöstö)
- 1 suunnittelija (osaaminen)

2023:

- HIKLU JOKE – vaikutukset vielä avoimena
- 4 paloiesimiestä, Otaniemi (tai 2024)
- 22 palomiestä, Otaniemi (tai 2024)
- 5 ensihoitajaa, Otaniemi (tai 2024)