

Henkilöstösuunnitelma

Päiväys
6.9.2021

Suunnitelman laatija(t)
LUP Johtoryhmä

Toimiala

Tulosyksikkö

Konsernihallinto / LUP

Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos

1. Espoo-tarinasta, tulokorteista ja toimintaympäristöanalyysistä sekä Taloudellisesti kestävä Espoo -ohjelmasta johdettujen tavoitteiden ja toiminnan kehittämisen henkilöstövaikutukset vuosina 2022–2024

Toiminta ja palvelut

Pelastuslaitoksen perustehtävänä on parantaa ihmisten turvallisuutta ja vähentää onnettomuuksia neuvomalla, ohjaamalla, kouluttamalla ja valvomalla. Tilanteen vaatiessa pelastamme ihmisiä ja omaisuutta, suojelemme ympäristöä sekä autamme hätätilanteissa. Pelastuslaitos on jatkuvassa valmiudessa.

Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksen toiminta ja kehittäminen perustuvat pelastuslain 28 §:n ja 29 §:n mukaiseen palvelutasopäätökseen. Palvelutasopäätös 2021–2024 tuli voimaan vuoden 2021 alusta. Palvelutasosta päättää pelastuslaitoksen johtokunta, joka on pelastuslain tarkoittama alueen pelastustoimen monijäseninen toimielin.

Pelastuslaitos tuottaa ensihoitopalveluja yhteistoiminnassa sairaanhoitopiiriin 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 sairaanhoitopiiriin (HUS) ensihoidon palvelutasopäätöksen mukaisesti. HUS maksaa ensihoitopalveluista aiheutuvat nettokustannukset.

Vuosina 2022–2024 toiminta pyritään pitämään palvelutasopäätöksen 2021–2024 mukaisella tasolla ottaen huomioon toimintaympäristössä tapahtuneet ja tapahtuvat muutokset. Keskeinen muutostekijä on pelastustoimen siirtäminen perustettavalle hyvinvointialueelle v. 2023 alusta.

Vuoden 2022 avaintavoitteita ovat:

1. Asiakaspalvelun yhtenäistäminen Uudenmaan alueella
3. Suuronnettomuuksiin ja vaativiin johtamistilanteisiin liittyvän suorituskyvyn parantaminen
4. Palvelutasopäätöksen mukaisen tason saavuttaminen
5. Työhyvinvointi kehittyä muuttuvassa toimintaympäristössä.

Jotta edellä mainitut avaintavoitteet voidaan saavuttaa, tulee asiakastarpeet kartoittaa ja kuvata sen mukaiset palvelut koko Uudenmaan alueella. Keskeisenä tavoitteena on pelastustoiminnan ja ensihoitopalvelujen avunsaantiajan minimointi koko Uudenmaan alueella.

Toimintaympäristöanalyysi

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-

Uudenmaan pelastuslaitosten yhteisessä riskianalyysissä on tuotu esille seuraavia näkökulmia:

- Kehittyvä teknologia mahdollistaa uusia menetelmiä turvallisuuden ja työturvallisuuden parantamiseksi.
- Teknologiarippuvuus kuitenkin lisää haavoittuvuutta ja toimintojen varmistaminen häiriötilanteessa korostuu.

- Teknologisen kehityksen myötä myös toimintaympäristön riskit muuttuvat.
- Teknologiaratkaisujen kehittyminen lisää myös vaatimuksia pelastustoimen osaamiselle ja kalustolle.
- Osaamisvaatimusten lisääntymisellä, tehtävämäärien kasvulla ja henkilöstön keski-ikänsä 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 realisoituva uhka ei lamautta liiaksi pelastuslaitoksen toimintaa ja tarvittaessa toiminta kyetään palauttamaan nopeasti riittävälle hyväksyttävälle tasolle.

Riskianalyyssissä 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 resurssia.

Espoon kaupungin riskianalyyssissä 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 julkisen 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 realisoituminen voi johtaa moninkertaiseen kustannusten karkaamiseen tai siihen, että pelastuslaitos ei pystyisi tuottamaan kiireellisiä asiakaspalveluja.

Hyvinvointialueen valmisteluun on varattu tässä vaiheessa 10 henkilötyövuotta. Hyvinvointialueen muodostumisesta tai sen rakenteesta ei vielä tässä vaiheessa ole tietoa ja tältä osin mahdollisia organisaatioon tai henkilöstömäärään kohdistuvia tarpeita ei voida vielä arvioida.

Henkilöstösuunnittelussa on kiinnitetty huomiota asiakasrajapinnan vahvistamiseen, tuottavuuden lisäämiseen, tuotannon tehostamiseen sekä jatkuvuuden turvaamiseen. Covid-19 epidemian vaikutuksia on arvioitu. Tavoitteena on saada samoilla euroilla enemmän tulosta, eli määrää tai laatua tai vähemmällä euroilla saada samaa tulosta kuin aiemmin. Yllälaatu tai -tulos ei ole hyvä, koska siihen ei ole varaa. Henkilöstösuunnittelussa on keskitetty volyymin kasvun vastaamisen lisäksi löytämään ne oleelliset kohdat organisaatiosta, joita vahvistamalla voidaan toiminnan tuottavuutta parhaiten lisätä.

Tunnistetut muutokset:	Arvio muutosten henkilöstövaikutuksista:
Organisaatorakenteen muutokset:	
Organisaatorakenteen tarkastelu, muuttuneiden olosuhteiden jälkeen.	Tarve selviää rakenteen tarkastelussa.
Palvelujen järjestämistapaan liittyvät muutokset:	
Henkilöstösuunnittelun ja työvuorovahvuuksien hallinnan tuen kehittäminen, jotta henkilömäärä voidaan pitää optimina 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 henkilöstöasioita käsittelevän henkilön lisäämistä (suunnittelija ja assistentti). Tällöin pystytään vapauttamaan erityisesti

	palvelutuotannossa toimivan päällystön resurssia enemmän tuotantoa palvelevaksi.
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:	
Kaupungin uuden henkilöstöjärjestelmän ja pelastuslaitoksen Numeron -järjestelmän käyttöönotto henkilöstösuunnittelun tueksi.	Onnistunut käyttöönotto saattaa vähentää kokonaisresurssien tarvetta edellyttäen, että järjestämistapaan liittyvät muutokset hallitaan.
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 resurssointia.
Lainsäädännölliset muutokset:	
Tiedonhallintalain toimeenpano edellyttää entistä tarkempaa tiedon ja tietoturvallisuuden hallintaa.	On havaittutarve panostaa enemmän kokonaisarkkitehtuurin, omavalvonnan ja tiedonhallinnan ylläpitämiseen ja tähän tarvittavaan tukeen, jotta lakisääteiset velvoitteet 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 täysiaikaisesti järjestelmien käyttöönoton kannalta keskeiset toimet/virat mm. media-assistentti tai vastaava tukihenkilö.
Taloudellisesti kestävä Espoo -ohjelman tavoitteiden toteuttamiseen liittyvät muutokset (jos eivät sisälly yllä oleviin tunnistettuihin muutoksiin):	
Ks. järjestämistapaan ja tehtävärakenteeseen liittyvät muutokset	Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.
Muut 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. Pääallekkäisten 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.
Uudenmaan pelastuslaitosten (pelastustoimen) yhteinen johtokeskus.	Rakentamisvaiheessa tulee tarvitsemaan resurssia projektissa. Käyttöönotto vaiheessa 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.
LUP-alueen väestökasvu n. 1 % vuodessa, asunto- ja toimitilarakentaminen lisääntyy.	Tarvitaan 3-4 vuoden välein lisää yksi palotarkastaja ja 5-10 ensihoitajaa.

2. Tärkeimmät huomiot nykyisestä henkilöstörakenteesta.

Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos seuraa vuoden lopun tilannetta henkilöstörakenteen osalta. Seurannassa huomioidaan myös määräaikaiset virka- ja työsuhteet. 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 laskenut edellisestä vuodesta noin yhden vuoden, ollen nyt noin 40,5 vuotta. Naisten keski-ikä on noussut vajaan prosentin ja miehillä noin 1,5 prosenttia. Naisten osuus henkilöstöstä on kasvanut 13 prosenttiyksikköä vuodesta 2012, ollen nyt 21 %. 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 tulevana vuosina painetta tukipalveluiden vahvistamiseen. Henkilöstön vaihtuvuudessa näkökulmasta vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä on pysynyt samalla tasolla. Irtisanoutuneiden määrä on vuosittain kasvanut ollen nyt 14 henkilöä. Henkilöstömäärän vaikuttaa tulevaisuudessa Uudenmaan pelastuslaitoksien yhteinen johtokeskus, jonka arvioidaan käynnistävän vuonna 2023 sekä Otaniemen paloaseman tarvitsema henkilöstö. Sairaslomien määrä on usean vuoden laskun jälkeen lähtenyt kasvamaan. Poikkeusluvan mukainen työaika on vielä käsittelyssä vuoden 2020 aikana, jolla voi olla vaikutuksia palvelutuotannon henkilöstömäärän kasvamiseen noin 5-10%.

3. Osaaminen. Mitä tulosityksikön toiminnan edellyttämiä osaamistarpeita tunnistat yksikössäsi?

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

4. Mihin osaamistarpeisiin liittyy osaamisriskejä yksikön toiminta-ajatuksen, tuloskortin tai toimintasuunnitelman näkökulmasta?

Organisaatioturvallisuuden ja myös tiedonhallinnan kehittäminen nykyvaatimusten ja toimintaympäristön riskejä vastaavaksi.

Uudenmaan pelastuslaitokset (HIKLU – Helsinki, Itä-Uusimaa, Keski-Uusimaa ja Länsi-Uusimaa) 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.

5. Miten tunnistettuihin muutoksiin ja niiden henkilöstövaikutuksiin sekä tulosityksikön osaamisen kehittämisen tarpeisiin vastataan konkreettisilla toimenpiteillä? Priorisoi kolme tärkeintä toimenpidettä. Voit hyödyntää suunnittelussa myös alla olevaa listausta.

Taloudellisesti kestävä Espoon (TAKE) ohjelmassa on muodostettu yksi pääprojekti ja se sisältää 6 osaprojektia, joilla osaltaan pyritään vastaamaan muutoksiin.

1. Henkilöstöprojekti LUP
 - Vakanssimäärät
 - Vuorotyötä tekevien osalta vakansseja tulee olla riittävä määrä ja ne on pidettävä täytettynä siten, että minimivalmiutta ei tarvitse ylläpitää ylityönä sekä kokonaisuudessaan vähentää ylityökustannuksia.
 - Lomapalkkavelan purku
 - Osaprojektilla on tarkoitus selvittää ja luoda kestävä käytäntö lomapalkkavelan hallitsemiseksi. Pääpaino on mitoituksessa, ohjeistuksessa ja säästövapaissa.
 - Päällikköpäivystyksen ja LUP Tiken ja Joken muutokset (tilannekeskus ja johtokeskus)
 - Osaprojekti liittyy kiinteästi HIKLU-JOKE projektiin, joka on Sisäministeriön pelastusosaston linjauksen mukainen ja jonka mukaan HIKLU-JOKE on suunnittelu

toimivan ns. "strategisena" johtokeskuksena, jolloin sen tehtäviin kuuluisi myös kansallisten erityisresurssien koordinointi, tilannekuvan ylläpito, sekä mahdollisen kansainvälisen avun vastaanottamiseen liittyvän HNS-toiminnon tukeminen (Host Nation Support). HIKLU-JOKE projektin alkuvaiheessa on tehty Uudenmaan pelastuslaitosten johtamisjärjestelmän suorituskykyvaatimus tarkastelu. HIKLU-JOKE projektin lähtökohta oli se, että ns. "päällikköpäivystys" poistuu ja Uudenmaan alueen TIKE henkilöstö siirtyy HIKLU-JOKE:n palvelukseen.

- Pelastustoiminnan johtamisjärjestelmä muutokset
 - Selvitetään pelastustoiminnan johtamisvalmiuden suorituskyky- ja toimintavalmiusvaatimukset sekä mitoitus. Selvitys tehdään yhteistyössä HIKLU pelastustoiminnan johtaminen työryhmän ja HIKLU JOKE projektin kanssa
 - Kevyt-, kärki- ja hybridiyksiköt
 - Selvitetään kevyt-, kärki ja hybridiyksiköiden tarve ja hyödyntäminen LUP alueella toimintaympäristössä tapahtuneiden muutosten mukaisesti
 - Työkykyjohtamisen ja työterveyshuollon yhteistoiminnan kehittäminen
 - Työkykyjohtaminen on Henkilöstöprojekti LUP osaprojekti, jolla pyritään lisäämään henkilöstön työhyvinvointia. Työkykyjohtamisen hanke käynnistyi Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksella vuonna 2019 suunnitteluvaiheella yhteistyössä Espoon kaupungin erityissuunnittelijoiden kanssa ja ensimmäiset koulutukset esimiehille järjestettiin syksyllä 2020. Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksella työhyvinvointi muuttuvissa olosuhteissa on yksi avaintavoitteista ja vuonna 2021 siirrytään hankkeen käyttöönottovaiheeseen eli työkykyjohtamisen siirtämiseen arkijohtamiseen. Taloudellisesti kestävän Espoo (Take)-ohjelman myötä työkykyjohtamisen edistäminen jatkuu Henkilöstöprojekti LUP osaprojektina. Espoolainen johtamisen, esimiestyön ja työtyytyväisyyden kehitys näkyvät työstä poissaolojen vähentymisenä.
2. Vuonna 2021 on perustettu ensihoidon sijaisrinki Helsingin, Itä-Uudenmaan, Keski-Uudenmaan ja Länsi-Uudenmaan pelastuslaitosten kesken.
 3. Näiden lisäksi on osana hyvinvointialue valmistelua arvioitavana organisaatorakenne vastaamaan nykyistä toimintaympäristöä.

6. Tulosityksikön/toimialan henkilöstömäärä- ja henkilöstökustannussuunnitelma sekä arvio kaupunginhallitukselle esitettävien uusien virkojen ja toimien määrästä vuosina 2022–2024

Määrällinen henkilöstösuunnitelma eli arvio kokonaishenkilöstömäärän (tilanne 31.12). Lisäksi suunnitelma virkoihin ja toimiin liittyen.

Lisäksi arvioidaan henkilöstökustannusten ja vuokratyökustannusten kehitys ko. vuosien osalta. Harmaalla värjättyjä ruutuja ei täytetä.

	TP 2020	Enn 2021	TA 2022	TA 2023	TA 2024
Vakinaisia	581	606	610	611	632
Määräaikaisia	1	8	5	1	1
Yhteensä	582	615	615	612	633
Henkilötyövuodet (htv)					
<i>Muut suunniteltavat ryhmät (jos on tarvetta suunnitella, esim. vuokratyövoiman laskennalliset htv:t)</i>					
<i>Muut suunniteltavat ryhmät</i>					
Uusien perustettavien virkojen ja toimien lukumäärä		24	4	1	31
Lakkautettavien virkojen ja toimien määrä					10
Kaupunginhallitukselle esitettävien virkoja ja toimia koskevien muutosten määrä					

Taulukossa olevat luvut ovat todellisia vakanssimääriä vuoden lopun tilanteen mukaan.

2021

Pelastuspäällikkö määräaikainen, Hyvinvointialue valmistelu
Tukipalvelupäällikkö määräaikainen, Hyvinvointialue valmistelu
Palopäällikkö, määräaikainen, Hyvinvointialue valmistelu
Palopäällikkö, Määräaikainen, Palosuojarahasto
Projektityöntekijä, Hyvinvointialue valmistelu
1 työllistetty, Suunnittelija, määräaikainen
1 Espoon kaupungilta siirtynyt (määräaikainen)
8 palomiestä (TAKE)
8 ensihoitajaa (TAKE) (4+4)
6 hoitotasoista ensihoitajaa, kenttäjohtajan työpari
2 perustasoista ensihoitajaa, päiväauto
1 Media-assistentti (määräaikainen)

2022

Palopäällikkö (Valmius- ja tietoturvapäällikkö) 1
Palomestari (henkilöstö) 1
Palomestari (osaaminen) 1
Media-assistentti 1
Suunnittelija määräaikainen 2
Pelastuspäällikkö määräaikainen, Hyvinvointialue valmistelu
Tukipalvelupäällikkö määräaikainen, Hyvinvointialue valmistelu
Palopäällikkö, Määräaikainen, Palosuojarahasto

2023

Palotarkastaja 1
Palopäällikkö, Määräaikainen, Palosuojarahasto

2024

Palopäällikkö, Määräaikainen, Palosuojarahasto
HIKLU JOKE – vaikutukset vielä avoimena
- vähenee 10, mutta kustannukset säilyvät ainakin osittain
Mahdollisesti 4 paloest miestä (Otaniemi)
Mahdollisesti 22 palomiestä (Otaniemi)
Mahdollisesti 5 ensihoitajaa (Otaniemi)