



SAVONIA

Tekniikka

Palopäällystön koulutus

OPINNÄYTETYÖ

PELASTUSTOIMEN HENKILÖSTÖRAPORTOINNIN KEHITTÄMINEN

Kari Ali-Hokka

25.11.2013 Riku Honkaniemi

SAVONIA–AMMATTIKORKEAKOULU - TEKNIikka, KUOPIO

Koulutusohjelma

Palopäälylystön koulutusohjelma

Tekijä

Kari Ali-Hokka

Työn nimi

Pelastustustoimen henkilöstöraportoinnin kehittäminen

Työn laji

Opinnäytetyö

Päiväys

25.11.2013

Sivumäärä

75 + 17

Työn valvoja

yliopettaja Raija Honkanen

Yrityksen yhdysenkilö

Yritys

Tiivistelmä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää pelastustoimen henkilöstöraportoinnin nykytilaa ja sitä, miten tätä voitaisiin tulevaisuudessa kehittää. Asiaa selvitettiin kvantitatiivisella tutkimuksella, jonka mukaan yli kolme neljästä vastaajasta oli sitä mieltä, että pelastustoimen henkilöstöraportointi on tarpeellista ja sitä tulee kehittää. Nykyisen henkilöstötietojen tallentamiseen käytettävän henkilöstölomakeen tietojen kerääminen, muuntaminen ja tallentaminen koettiin osittain hankalaksi. Tutkimuksen mukaan käytössä olevien tietojärjestelmien välillä on päällekkäisyyksiä.

Tärkeimmiksi henkilöstötietoihin liittyvistä aihealueista arvioitiin palkkaus ja henkilöstökustannukset, terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi sekä henkilöstön osaaminen, sen kehittäminen ja johtaminen. Sopimushenkilöstöön liittyvien henkilöstötietojen tallentaminen ja laajentaminen koettiin myös tarpeelliseksi. Pelastustoimen valtakunnallinen työhyvinvointia selvittävä kyselyjärjestelmä, työterveysohjelma ja työkykyä mittaava testausjärjestelmä koettiin vastaajien mielestä tarpeelliseksi.

Tutkimuksen mukaan pelastustoimi tarvitsee sellaisen yhteisen valtakunnallisen tietojärjestelmän palvelusioineen, johon henkilöstötiedot muiden tietojen ohella tallennetaan. Tämä parantaa henkilöstötietojen alueellista ja valtakunnallista käytävyyttä, vertailtavuutta ja luotettavuutta. Pelastustoimen tulee valita omalle organisaatiolleen tärkeät tunnusluvut, joiden avulla se voi seurata henkilöstötietojen kehittymistä, valmistautua tuleviin toimenpiteisiin ja luoda kuva siitä, pystyykö organisaatio myös jatkossa ylläpitämään nykyistä palvelutasoa.

Avainsanat

henkilöstöstrategia, henkilöstöraportointi, osaamisen johtaminen, työhyvinvointi

Luottamuksellisuus

julkinen

SAVONIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree Programme

Fire Officer (Engineer)

Author

Kari Ali-Hokka

Title of Project

Developing the Human Resources Reporting System in the Rescue Services

Type of Project

Final Project

Date

25th November, 2013

Pages

75 + 17

Academic Supervisor

Mrs Raija Honkanen, Head Instructor

Company Supervisor

Company

Abstract

The purpose of this final project was to study the present state of the human resources reporting system within the rescue services, and how it could be developed in the future. A quantitative study was carried out and it revealed that more than three quarters of the respondents were of the opinion that the HR reporting system is essential and it should be developed. To collect, convert and save the personnel data on the current database were experienced somewhat difficult to do. Also, some overlapping occurred in the information systems.

The salary and personnel costs, operational health and well-being as well as developing and the management of the skills of the personnel were considered the most important areas related to personnel information collected. It was also considered necessary to save information on and expand the collection of personnel information to contract fire departments. The nationwide well-being study system, the health program and the measurements of the working ability in rescue services were seen to be important.

According to the study, the rescue services need a common national information system with service items into which personnel data will be stored along with other type of information. This will improve both regional and nationwide usability, comparability and reliability of the personnel data. It is necessary for the rescue services to choose the most important HR reporting parameters for its own organization which enables it to monitor the development of personnel information, to prepare for future actions, and to create a picture of the ability of the organization in the future to maintain the current level of services.

Keywords

HR strategy, HR reporting, knowledge management, employee well-being

Confidentiality

public

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN HALLINTAJÄRJESTELMÄ	9
2.1	Strategiset lähtökohdat	9
2.2	Osaamisen johtaminen	13
2.3	Työhyvinvointi	16
3	HENKILÖSTÖRAPORTOINTI	20
3.1	Johtamisen tukena	22
3.2	Kunta-alan henkilöstöraporttisuositus	23
3.3	Pelastustoimen henkilöstöraportointi	25
4	TUTKIMUS	29
4.1	Tutkimusongelma ja työn raja	29
4.2	Tutkimusmenetelmä	29
4.3	Tutkimuksen aikataulu	32
4.4	Aineiston käsittely	32
4.5	Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys	33
5	TUTKIMUSTULOKSET	35
5.1	Taustatiedot	35
5.2	Pronton henkilöstölomakkeen tiedot	40
5.3	Varanto-tietojärjestelmän henkilöstötiedot	44
6	PELASTUSTOIMEN TOIMIVA HENKILÖSTÖRAPORTOINTI	55
7	POHDINTA	65
	LÄHTEET	73

1 JOHDANTO

1990-luvun alun lamavuosina niin valtiolla kuin muillakin sektoreilla alettiin kiinnittää aikaisempaa enemmän huomiota henkilöstöön keskeisenä organisaation toimijana ja tuloksentekijänä. Samalla ymmärrettiin, että henkilöstöä tulee alkaa johtaa uudella sen toimintaedellytyksiä luovalla ja tukevalla tavalla. Tässä yhteydessä tuloksenteon peruselementeistä osaaminen, motivaatio (työtyytyväisyys) ja työkuunto nousivat erityisesti esiin. (VM 2001b, 17.)

Kirstyvä kilpailu ja talouden kehitys nähdään tulevaisuuden keskeisinä haasteina työpaikoilla. Työturvallisuuskeskuksen ja Työterveyslaitoksen toteuttaman Työsuojelupaneelin mukaan toimintaympäristön ja talouden muutosten ohella tulevaisuuden uhkakuvina nähdään työvoiman riittävyys, töiden epätasainen jakautuminen ja osaavan työvoiman riittävyys. (Aamuposti 2013, 5.)

Työministeriön tekemien selvitysten mukaan henkilöstövoimavarojen merkitys korostuu alkaneella vuosituhannella. Henkilöstön saatavuus ja rekrytointi tulevat vaikeutumaan, joten organisaatioiden on kiinnostuttava yhä enemmän olemassa olevasta henkilöstöstään. Tärkeää on tunnistaa, millainen osaaminen ja mitkä ominaisuudet ovat kriittisiä organisaation tehtävän kannalta. (Koivuniemi 2004, 56.)

Organisaation tuottavuus ei synny itsestään. Siihen vaikuttavat organisaation johtaminen, toiminnan organisointi, henkilöstön osaaminen, työmotivaatio, työtyytyväisyys, työkuunto, palkitseminen sekä työntekijöiden tietojen, taitojen ja heidän tehtäviensä sisällön yhteensopivuus. (VM 2001b, 17.)

Kunnallisena organisaationa myös pelastuslaitoksille on tärkeää, että ne ovat koko ajan tietoisia ympäristössä tapahtuvista muutoksista ja että niillä on valmius muuttaa toimintojaan kulloisenkin tilanteen mukaisesti. Tarkastelukulma sopii hyvin myös henkilöstöjohtamisen muutokseen ja uudistamiseen. Nykyisessä muuttuvassa ympäristössä organisaation pitää ylläpitää ja kehittää henkilöstönsä pätevyyttä, motivaatiota ja työkuuntoa. Samoin pitää huolehtia siitä, että organisaatiolla on koko ajan riittävästi oikeanlaatuista henkilöstöä, jota palkitaan ja johdetaan kannustavasti. (VM 2001b, 17–18.)

Henkilöstövoimavarojen hallinnassa organisaation johto ja henkilöstöasioista vastaavat henkilöt tarvitsevat henkilöstövoimavarojen tilaa ja kehitystä kuvaavia tietoja sekä niihin perustuvia analyysin teon, kehittämisen, päätöksenteon ja seurannan välineitä. Henkilöstön kehittämistä ja johtamista ei voida perustaa arviointeihin, vaan asioiden tilasta ja kehityksestä on oltava todellista tietoa. (VM 2001b, 19.)

Henkilöstövoimavarojen hallintajärjestelmän pohjalta tehtävän organisaation henkilöstöraportin tai -kertomuksen tarkoitus on toimia strategiseen henkilöstöjohtamiseen liittyvän kehittämisen ja päätöksenteon työkaluna, jolla todetaan ja kuvataan henkilöstön tila ja etsitään kehittämiskohteita, asetetaan henkilöstöasioille tavoitteita ja seurataan näiden tavoitteiden toteutumista. Se on hälytysjärjestelmä, joka ilmaisee kielteisen kehityksen ajoissa ja mahdollistaa siihen puuttumisen jo ongelmien syntyvaiheessa. Se on uuden henkilöstövoimavarakeskeisen johtamismallin käytäntöön viennin väline. (VM 2001b, 11.)

Pelastustoimessa henkilöstöraportointi ei ole ollut ajantasaista. Pelastustoimen henkilöstötiedot on kerätty Pronto-tietojärjestelmään (Pelastustoimen resurssi- ja onnettomuustilasto) uudistetulle henkilöstölomakkeelle vuodesta 2012 lähtien. Henkilöstötietoja on kerätty monista eri järjestelmistä ja lähinnä pelastuslaitosten omien tarpeiden mukaisesti ilman kokonaiskuvan muodostamista pelastusalan henkilöstötilanteesta. Pelastuslaitokset ovat tehneet eriasteisia tilastoja ja henkilöstökertomuksia lähinnä osana oman keskuskunnan henkilöstöraportointia. Valtakunnallisesta henkilöstön työviihtyvyyden, -motivaation ja -olojen seurannasta sekä henkilömäärien muutoksista ei ole saatu riittävästi tietoa puutteellisten ja hajanaisten tiedonkeruujärjestelmien vuoksi. (Hätinen 2012a, 1–2.)

Pelastusopiston tutkimusyksikkö on vuoden 2012 aikana selvittänyt ProntoX-hankkeen (Pelastustoimen rekisteri- ja tilastointijärjestelmien tarpeet ja toteutusmalli -hanke) avulla pelastustoimen rekisterien ja tietojärjestelmien nykytilaa ja tulevaisuuden toteutusta. Hankkeen lopputuloksena on päädytty siihen, että pelastustoimen hajautuneet rekisterit keskitetään yhteen järjestelmäkokonaisuuteen. Kokonaisuudesta on laadittu toteutusmalli keskitetystä tietojärjestelmästä, joka kantaa nimeä VARANTO. Varantohankeen tavoitteena on määritellä uutta järjestelmää eteenpäin vuosien 2013–2014 aikana. Hankkeen kokonaistavoitteena on pelastustoimen yhtenäisen tietovarannon ja

siihen liittyvien järjestelmäpalvelujen suunnittelu ja määrittely. Tarkoituksena on selvittää palvelut, jotka uuden järjestelmän tulisi sisältää. (Kortelainen & Ketola 2012.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia, mitä henkilöstövoimavaroihin liittyviä tunnuslukuja pelastustoimen yhtenäiseen tietovarantoon tulisi ottaa käyttöön, jotta henkilöstötietoja voitaisiin hyödyntää mahdollisimman monipuolisesti pelastustoimen henkilöstöressurssien kehittämiseen, vertailuun ja henkilöstökertomuksen tekemiseen. Tarkoituksena on myös selvittää nykyisen Pronton henkilöstölomakkeen käytettävyyteen, luotettavuuteen ja hyödynnettävyyteen liittyviä asioita, millä pyritään parantamaan tulevaa henkilöstötietolomakkeen käyttöä.

Valitsin pelastustoimen henkilöstöraportoinnin kehittämisen opinnäytetyöni aiheeksi sen ajankohtaisuuden vuoksi. Pelastustoimen uutta tietorekisterijärjestelmää Varantoa uudistetaan ja myös henkilöstölomakkeen edelleen kehittäminen on tärkeää. Henkilöstövoimavarojen ja osaamisen johtamista sekä laaja-alaista työhyvinvointia pidetään avaimena organisaation menestymiseen. Henkilöstöraportointijärjestelmän kehittäminen on tärkeää, sillä sen avulla voidaan seurata henkilöstön nykytilaa ja siinä tapahtuvia muutoksia sekä katsoa erityisesti tulevaisuuteen ja sen suunnitteluun ja varautumiseen (KT 2004a, 2–3).

Opinnäytetyön alussa luvuissa 2 ja 3 kuvataan kirjallisuuden avulla tutkimukseen liittyvää viitekehystä, jossa tarkastellaan henkilöstövoimavarojen hallintajärjestelmää ja henkilöstöraportointia. Keskeisinä aiheina ovat henkilöstöstrategia, osaamisen johtaminen ja työhyvinvointi sekä kunta-alan henkilöstöraporttisuositus ja pelastustoimen henkilöraportointijärjestelmä.

Neljännessä luvussa käsitellään tutkimuksen tekemistä. Aluksi selvitän tutkimusongelman (aiheen) valintaa ja sen rajaamista (näkökulma). Selvitän käytettyä tutkimusmenetelmää, tutkimuksen aikataulua ja tutkimusaineiston käsittelyä. Kappaleen lopussa tarkastelen tutkimuksen luotettavuutta.

Viidennessä ja kuudennessa luvussa esittelen tutkimustuloksia, johtopäätöksiä ja kehitysideoita vastausten perusteella. Pohdintaosiossa kuvailen lyhyesti työn aiheen ja esittelen tavoitteet, tärkeimmät tutkimustulokset ja niiden merkityksen sekä arvion opin-

näytetyöprosessista. Tutkimukseen liittyvä saatekirje, kyselylomake sekä tarkemmat taulukot tutkimustuloksista on esitetty liitteissä opinnäytetyön lopussa.

2 HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN HALLINTAJÄRJESTELMÄ

2.1 Strategiset lähtökohdat

Organisaation toiminnan lähtökohtina ovat sen strategiat, visio, toiminta-ajatus, arvot, toiminta- ja liikeideat, toiminta- ja henkilöstöstrategiat sekä vuositavoitteet. Visio on organisaation toivottu tila, ”yhteinen tulevaisuus”. Sen tarkoituksena on ohjata organisaatiota kohti haluttua tulevaisuuden tilaa. Toiminta-ajatus kuvaa sitä, miksi organisaatio on olemassa eli miten se lupaa toimia asiakkaidensa, omistajiensa ja muiden sidosryhmiensä näkökulmasta. Organisaation visiota, toiminta-ajatusta ja arvoja toteutetaan pitkän ajan kuluessa liikeideoiden sekä toiminta- ja henkilöstöstrategioiden avulla, jotka kiteytetään vuositavoitteiksi. (VM 2001b, 21.)

Strateginen henkilöstövoimavarojen johtaminen on noussut aiempaa merkittävämpään asemaan kuntien taloudellisen tilanteen, julkisen sektorin tuottavuusvaatimusten ja kuntalaisten lisääntyvien palvelutarpeiden vuoksi. Henkilöstövoimavarojen johtamisella tarkoitetaan henkilöstön osaamisen ja laadullisten ominaisuuksien, henkilöstömäärän ja -rakenteen sekä työyhteisön toimivuuden jatkuvaa prosessia, jonka ytimen muodostaa organisaation visio. Henkilöstövoimavaroja pidetään avaimena menestymiseen niin julkisissa kuin yksityisissäkin organisaatioissa. Menestys ei synny pelkästä teknologiasta, vaan osaavasta ja motivoituneesta henkilöstöstä. (Kivimäki 2009, 24; Koivuniemi 2004, 54, 119.)

Myös pelastustoimeen kohdistuu monenlaisia haasteita, jotka perustuvat toimintaympäristön ja lainsäädännön muutoksiin sekä kansalaisten odotuksiin. Pelastustoimen on muuttuvissa olosuhteissa, toimintakentän laajentuessa ja talouden paineissa pystyttävä hoitamaan tehtävänsä aiempaa tehokkaammin ja taloudellisemmin. Tulevaisuudessa on jatkuvasti analysoitava toimintaympäristön muutoksia ja tarpeita sekä varauduttava pitkän ajan kehittämistoimenpiteisiin. (SM 2012b, 6.)

Strategisen henkilöstösuunnittelun tavoitteena on tunnistaa henkilöstön vahvuudet ja mahdollisuudet sekä heikkoudet ja uhkatekijät ja ohjata inhimilliset voimavarat organisaation vision hyötykäyttöön. Tuloksellisuuden ja laadun varmistamiseksi tarvitaan henkilöstöjohtamista, sillä ihmiset tekevät organisaation laadun ja tuloksen. Becker,

Huselid ja Ulrich (2001, 6) ovatkin sitä mieltä, että yritys, joka menettää kaiken aineellisen pääoman, mutta säilyttää henkilökunnan tietotaidon, toipuu kohtalaisen nopeasti. Yritys, joka menettää työntekijänsä ja tietotaidon, mutta säilyttää aineellisen pääoman, ei toivu koskaan. (KT 2004b, 7.)

Henkilöstövoimavarojen johtaminen tähtää sekä organisaation tuloksellisuuden ja kilpailukyvyn että työelämän laadun optimoimiseen. Strategisen henkilöstöjohtamisen lähtökohtina on, että ihmiset ovat organisaation tärkein voimavara. Heitä ei tule nähdä kustannustekijänä, menoeränä, vaan tärkeinä palveluntuottajina ja organisaatiolle lisäarvoa tuovina henkilöinä. Jokaisen työntekijän työpanos on tärkeä, työntekijöiden osallistumisella saavutetaan organisaatiolle kilpailuetua. Strateginen henkilöstöjohtaminen korostaa myönteistä ihmiskäsitystä ja aktiivista henkilöstöhallintoa. (Työssä jaksamisen ohjelma 2003, 10–13.)

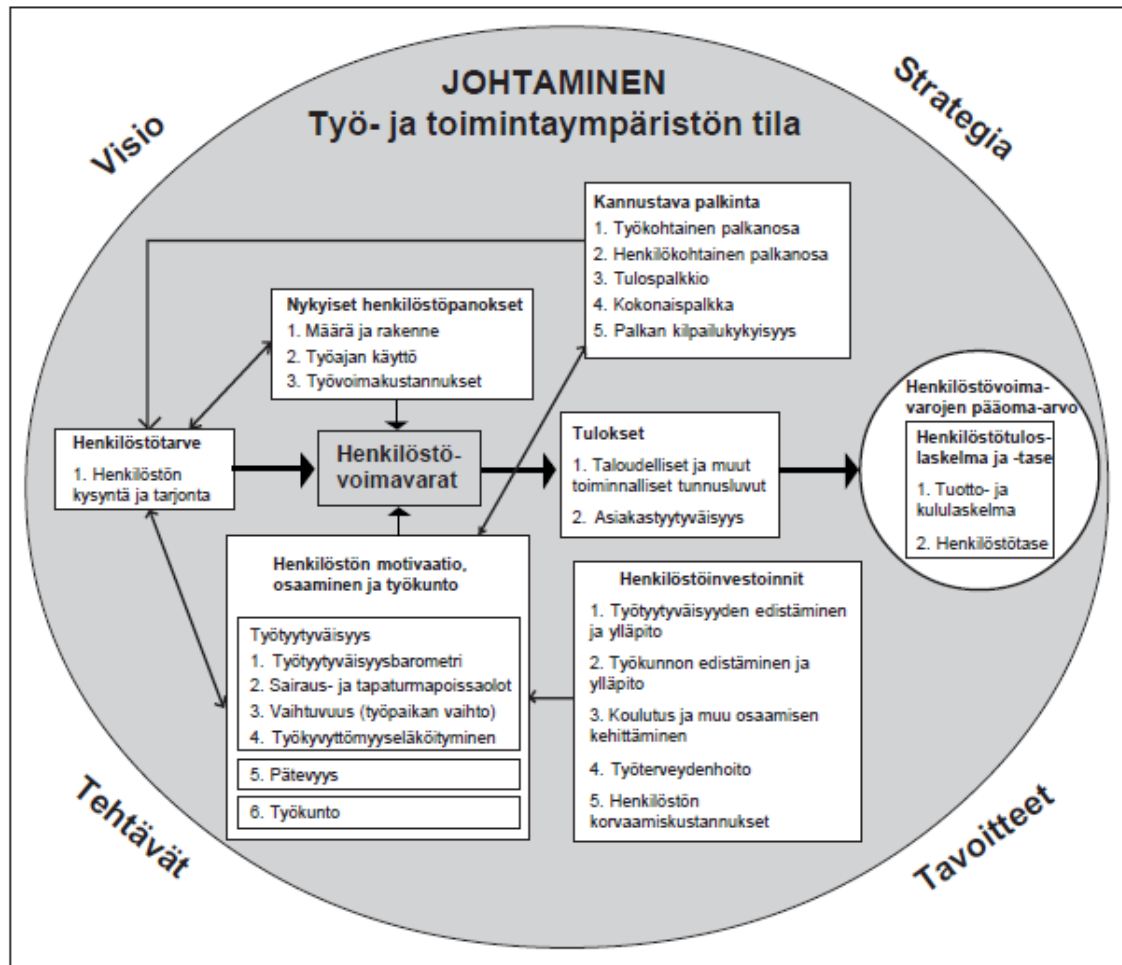


Kuvio 1. Henkilöstöstrategian avainalueet (Työssä jaksamisen ohjelma 2003, 11).

Henkilöstöstrategiaa voidaan jakaa eri osa-alueisiin. Kuviossa 1 on esitetty henkilöstöstrategian avainalueita. Työssä jaksamisen ohjelman mukaan (10–13) henkilöstöstrategian avainalueet voidaan jakaa yhdeksään osaan. Avainalueita ovat johtaminen, johtamisjärjestelmän sekä yhteistoiminnan kehittäminen sekä henkilöstön rekrytointiin, pysyvyyteen, osaamiseen, palkitsemiseen, tukemiseen ja työhyvinvointiin liittyvät kokonaisuudet.

Henkilöstöhallinnon tulee hyödyntää henkilöstöstrategiaa organisaation toiminnan kehittämässä ja tavoitteiden saavuttamisessa. Henkilöstöhallinnolla tarkoitetaan organisaation henkilöstövoimavarojen hallinnointia kuten henkilöstösuunnittelua ja -hankintaa, työsuhteasioita, työn organisointia ja arviointia, henkilöstön kehittämistä sekä työympäristöä ja työhyvinvointia (Työ- ja elinkeinotoimisto). Henkilöstövoimavarojen johtamisella edistetään organisaation strategian toteutumista ja organisaation strategialla edistetään henkilöstön oppimista ja henkistä kasvua. Hyvä henkilöstöjohtaminen antaa ihmiselle edellytyksiä tulokselliseen työskentelyyn, kehittymiseen ja laaja-alaiseen oppimiseen. Henkilöstön johtamisella pyritään siihen, että työntekijöiden tiedot ja taidot olisivat organisaation käytössä ja vastaavasti työntekijät voisivat kokea onnistumisen tunteita ja työn iloa. (Työssä jaksamisen ohjelma 2003, 10–14.)

Henkilöstöraportointi on tarkoitettu tukemaan henkilöstöstrategiaa ja henkilöstöjohtamista. Henkilöstöjohtamisessa korostuu pitkäjänteinen henkilöstösuunnittelu ja henkilöstön kehittäminen, jonka tarkoituksena on organisaation palvelustrategian parantaminen. Henkilöstöraportointi toimii suunnittelun apuvälineenä. Sen avulla arvioidaan henkilöstöstrategian toteutumista organisaatiossa. Sitä voidaan hyödyntää myös henkilöstöstrategisten tavoitteiden luomisessa, työyhteisön kehittämisessä ja työkykyä edistävän toiminnan suunnittelussa. (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2004, 2.)



Kuvio 2. Henkilöstövoimavarojen hallintajärjestelmän ja henkilöstötilinpäätöksen kehikko (VM 2001b, 33).

Kuviossa 2 on tarkasteltu henkilöstövoimavarojen hallintajärjestelmää. Valtiovarainministeriön henkilöstötilinpäätös -käsikirjan mukaan (VM 2001b, 21) organisaation toiminnan lähtökohtina ovat sen strategiat. Visio on organisaation toivottu tila, joka ohjaa kohti haluttua tulevaisuutta. Toiminta-ajatus kuvaa sitä, miksi organisaatio on olemassa. Sen pohjalta nousevat organisaation ydintehtävät ja -tavoitteet. Strategiat, visio ja toiminta-ajatus ohjaavat organisaation henkilöstövoimavarojen hallintajärjestelmää.

Kuvion 2 mukaan henkilöstövoimavarojen hankinta sisältää henkilöstön rekrytoinnin organisaation tämänhetkisiin ja tulevaisuuden työvoimatarpeisiin. Toimintatavoitteet ohjaavat tarvittavan henkilöstön määrää ja laatua. Henkilöstösuunnitelman avulla voidaan määritellä henkilöstövoimavarojen tarvetta tuleville vuosille. Palkitsemisella henkilöstöä kannustetaan saavuttamaan tai jopa ylittämään organisaatiolle asetetut tavoitteet.

teet. Työhyvinvoinnin parantamisella, johon palkitsemisellakin vaikutetaan, pyritään lisäämään työn tuloksellisuutta. Henkilöstövoimavarojen panospuolelta katsoen voidaan todeta, että mikäli henkilöstösuunnittelu, osaaminen, työtyytyväisyys ja työnteon organisaatiokohtaiset edellytykset ovat kunnossa, henkilön työtulos on hyvä. Henkilöstövoimavarojen kulmakiviä, osaamisenjohtamista ja työhyvinvointia, on käsitelty myöhemmin omissa kappaleissa. Tulospuolelta tarkastellen yksittäisen henkilön odotettu arvo organisaatiolle on hänen tulevaisuudessa tuottamiensa palvelusten nykyarvolla ehdolla, että hänet saadaan pidettyä organisaation palveluksessa. (VM 2001b, 23–28.)

Henkilöstövoimavarojen hallintajärjestelmällä tarkoitetaan henkilöstön johtamisessa ja hallinnassa tarvittavaa koko tietojärjestelmää yksittäisine tietoineen ja määritelmineen sekä koko johtamiskäytäntöä. Henkilöstövoimavarojen hallintajärjestelmä ja siitä tehtävät henkilöstöraportit ovat yksittäisen organisaation strategisen henkilöstöjohtamisen apuvälineitä. Henkilöstöraporttien avulla kuvataan henkilöstöön liittyvää keskeisintä analysoitua tietoa ja tunnuslukuja johtopäätöksineen ja mahdollisine tavoitteineen ja toimenpiteineen. (VM 2001b, 12, 32–33.)

2.2 Osaamisen johtaminen

Osaamisesta ja kehittymisestä on tullut nykyisin sekä yksilön että organisaation menestymisen ehto (Työssä jaksamisen ohjelma 2003, 17). Osaaminen on yksi organisaation menestyksen tekijöistä. Osaaminen on osa inhimillistä pääomaa, joka kuvaa laatua. Inhimillisen pääoman mittareita ovat muun muassa henkilöstön koulutustaso, osaamiskaritoitukset, työtyytyväisyys ja terveydentila. (VM 2001, 7–8.)

Koivuniemen (2004, 76) mukaan Komulainen ja Sydänmaanlakka ovat sitä mieltä, että osaamisen johtaminen on osa organisaation johtamisjärjestelmää ja se tulee liittää osaksi normaalia johtamiskäytäntöä. Osaamisen johtaminen on toimintaa organisaation strategian mukaisen toiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi osaamisen avulla. Osaamisen johtaminen prosessina lähtee liikkeelle organisaation visiosta, strategiasta ja tavoitteista, joihin osaamistarpeiden määrittely perustuu.

Osaamisesta, sen arvioinnista ja johtamisesta on tullut entistä tärkeämpi osa henkilöstöraportointikehikkoa. Valtion työmarkkinalaitos julkaisi vuonna 2000 oppaan "Osaamisen johtaminen osana valtion henkilöstötilinpäätöskäytäntöä". Julkaisun mukaan organisaation henkilöstön ollessa osaavaa ja työtyytyväisyyteen, -motivaatioon ja työkuntoon sekä työyhteisön toimivuuteen liittyvien asioiden ollessa kunnossa organisaatiolla on kaikki edellytykset hoitaa sen toimintastrategian mukaiset tehtävänsä parhaalla mahdollisella tavalla. (VM 2000, 5.)

Julkaisun mukaan osaamisen johtaminen on määritelty seuraavasti:

"Osaamisen johtamisella tarkoitetaan johtamis- ja kehittämistoimintaa, jossa organisaation strategioista ja niistä johdetusta toiminnasta käsin kartoitetaan ja analysoidaan organisaation, sen yksikköjen, roolien ja yksittäisten henkilöiden osaamisvaateet. Toiminta sisältää henkilöittaiset osaamisten arvioinnit, osaamisvajeanalyysit, osaamistietojen hyväksikäytön ja osaamisen kehittämistoimenpiteet." (VM 2000, 53.)

Osaamisen johtaminen on osa strategista henkilöstöjohtamista, jolla pyritään turvaamaan organisaation kilpailu- ja toimintakyky. Osaamisen johtamisessa selvitetään, minälaista osaamista organisaation tavoitteiden ja vision saavuttamiseksi tarvitaan ja miten tarvittava osaaminen hankitaan, ylläpidetään ja kehitetään. Organisaation menestyminen edellyttää osaamisen ymmärtämistä voimavarana, jolla varmistetaan keskeisten tavoitteiden saavuttaminen ja organisaation uudistuminen. (VM 2001, 7–11.)

Henkilöstösuunnittelu on osaamisen suunnittelua. Sen keskeinen tehtävä on varmistaa, että henkilöstövoimavarat ovat oikein mitoitettut ja kohdennetut. Henkilöstösuunnittelussa on määrällisen tarkastelun ohella olennaista henkilöstövoimavarojen laadullinen arviointi ja kehittäminen. Osaamisen johtaminen tarjoaa näkökulman ja välineitä yhdistää henkilöstöjohtaminen ja henkilöstön kehittäminen. Henkilöstön rekrytoinnin ja kehittämisen tulee olla suunnitelmallista investointia organisaation osaamisvoimavaroihin. Sen avulla voidaan saavuttaa kilpailuetua muihin organisaatioihin nähden. (VM 2001, 9–11.)

Pelastustoimen osaamisen johtamisen, henkilöstön kehittämisen ja sitä kautta henkilöstösuunnittelun tulee olla vähintään hyvällä tasolla. Pelastuslaitosten tulee tunnustaa op-

pimisen tarpeet, ja tarjottavan koulutuksen tulee kohdistua näihin tarpeisiin. Ammatitaidon ylläpitäminen tulee nähdä jatkuvana, koko työuran kestäväenä toimintana. Pelastuslaitosten tulee huolehtia niin päätoimisten kuin vapaaehtoisten osaamisen kehittämisestä. (SM 2012a, 8.)

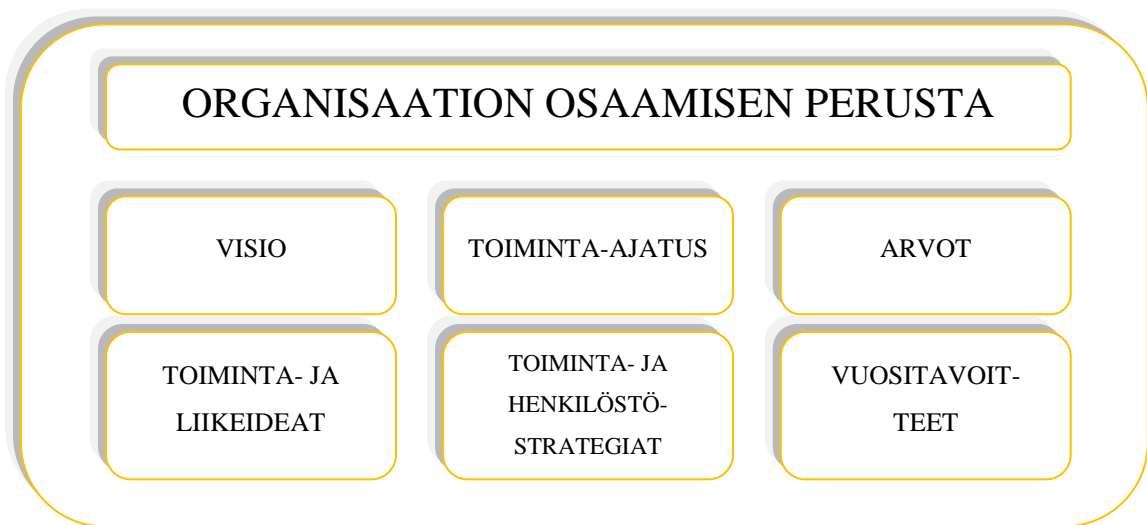
Honkasen mukaan (2007, 7) osaamisen johtamisella on ratkaiseva merkitys pelastusalan osaamisen ja hiljaisen tiedon siirtämiseen sukupolvelta toiselle. Osaamisen siirtämiseen olisi pitänyt reagoida jo kauan sitten, koska alalla on paljon tietoa, jota ei ole taltioitu minnekään. Osaamisen siirtäminen on tärkeää, ettei menetetä merkittävää osaamis-pääomaa yhden sukupolven siirtyessä eläkkeelle.

Sisäasiainministeriön julkaisussa Pelastustoimen strategia 2025 pelastusylijohtaja Pentti Partanen korostaa osaavan ja motivoituneen henkilöstön merkitystä pelastuslaitosten toimintaan. Pelastustoimessa on pidettävä huolta, että osaavaa henkilöstöä on tehtäviin nähden riittävästi. Tärkeää on, että henkilöstö tuntee työnsä mielekkääksi ja hyvin organisoiduksi. (SM 2012b, 3.)

Valtion työmarkkinalaitoksen julkaisun (2000, 11) mukaan yhä useamman organisaation menestyksen avaimet ovat niiden kyky tunnistaa asiakkaidensa odotukset nyt ja tulevaisuudessa. On osattava kehittää uusia tuotteita ja palveluita, joilla ratkaistaan tulevaisuuden ongelmat entistä paremmin. Henkilöstön osaaminen on keskeisin tekijä näiden tavoitteiden saavuttamisessa. Tämä pätee erityisesti myös kunnilla ja pelastuslaitoksilla, joissa tulokset saadaan pääosin aikaan ihmisten avulla ja muut tuotantopanokset, kuten rakennukset, koneet, laitteet ja muut aineelliset panokset, lähinnä tukevat inhimillisen arvonlisän tuottamista.

Pelastustoimen visio 2025 mukaan Suomessa on hyvä turvallisuuskulttuuri ja Euroopan tehokkain pelastustoimi. Sen mukaan palvelutason tulee vastata koko maassa riskejä ja palvelujen kysyntää. Palvelutasoa voidaan ylläpitää riittävien resurssien ja henkilöstön työkyvyn avulla. Henkilöstön tulee olla osaavaa ja motivoitunutta sekä halukas kehittämään itseään. Panostamalla osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen pelastustoimi voi pysyä kilpailukykyisenä työnantajana ja ylläpitää laadukasta henkilöstöä. (SM 2012b, 14–15.)

Lähdettäessä kehittämään organisaation ja sen henkilöstön osaamista tulee perustana olla organisaation strategiat ja niiden pohjalta tapahtuva toiminta (kuvio 3). Organisaatiossa tulisi selvittää, minkälaista osaamista sen henkilöstöllä tulisi olla nyt ja tulevaisuudessa, jotta organisaatio pystyisi saavuttamaan sille asetetut toiminnalliset tavoitteet. Tässä yhteydessä puhutaan organisaation ydinosamisesta. Sillä tarkoitetaan osaamista, joka on toiminnan kannalta ensiarvoisen tärkeää. Ydinosaminen muodostaa rungon koko organisaation osaamiselle. Se on laaja-alaista osaamista, joka tekee organisaatiosta vaikeasti korvattavan ympäristössään. (VM 2000, 11–15.)



Kuvio 3. Organisaation osaamistarpeiden perusta. Mukailten (VM 2000, 11.)

2.3 Työhyvinvointi

Ahosen mukaan (2012a) työhyvinvoinnin merkitys organisaation tuloksellisuuteen on huomioitu erityisesti yksityisellä sektorilla. Viime vuosina myös monet kunnat ovat käynnistäneet aktiivisen työelämän kehittämistyön. Työn kautta ihminen kiinnittyy ympäröivään yhteiskuntaan. Työ merkitsee ihmisen hyvinvoinnille paljon enemmän kuin pelkästään toimeentuloa. Työhyvinvointi on ihmisten henkilökohtaisten arvojen ja elämäntilanteen sekä työyhteisön kulttuurin yhteensovittamista. Työhyvinvointia tukeva toiminta tulee olla pitkäjänteistä työtä työntekijän, hänen työnsä ja työyhteisön kehittä-

misen eteen. Kuviossa 4 on esitetty työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä pääkohdittain. Kuvioista ilmenee, kuinka laaja-alaisesti eri tekijät vaikuttavat henkilön työhyvinvointiin ja jaksamiseen työpaikalla. (Työssä jaksamisen ohjelma 2003, 27.)



Kuvio 4. Työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Työssä jaksamisen ohjelma 2003, 27).

Työtyytyväisyydellä katsotaan olevan merkittävä vaikutus työpanokseen ja sitä kautta tuloon (kuvio 5). *Motivaatioon* ja sen keskeiseen tekijään työtyytyväisyyteen vaikuttavat henkilön arvot, asenteet, sitoutuminen, työn sisältö, kehittymisen mahdollisuudet, henkilön saama palaute ja kannustava palkinta. *Kyvyt* koostuvat henkilön osaamisesta, henkilökohtaisista taipumuksista sekä fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työkyvystä. *Onnistumisen mahdollisuuksilla* tarkoitetaan työnantajan luomia tuloksen-

teon perusedellytyksiä, kuten töiden organisointia, työilmapiiriä, työvälineitä ja työympäristöä sekä yleensäkin laadukasta johtamista. (VM 2000, 43.)



Kuvio 5. Työtulokseen vaikuttavat osatekijät. (VM 2008, 43.)

Hyvä henkilöstöjohtaminen painottaa työtulosten optimointia ja työhyvinvoinnin edistämistä. Työhyvinvointi ei ole ainoastaan yhden yksilön terveyttä ja ominaisuuksia, vaan koko työyhteisön ja organisaation asia. Yhteiskunta ja työympäristö elävät jatkuvassa muutoksessa. Työelämän muutoksiin pystytään vastaamaan parhaiten, kun koko työyhteisö on halunnut ja saanut vaikuttaa uuden suunnan valintaan. Kun jokainen työntekijä tietää roolinsa ja tavoitteensa työyhteisössä, hän voi sitoutua yhteiseen organisaation visioon. (Työssä jaksamisen ohjelma 2003, 28.)

Ikääntymisen myötä työssä selviytymisen ongelma lisääntyy. Suomessa on viime vuosina tehty työelämässä pysymiseksi merkittäviä ratkaisuja, mutta silti keskimääräinen eläkeikä, 59 vuotta, on melko alhainen. Hyvin laadittu henkilöstön ikärakennetta ja eläkekustannuksia koskeva henkilöstöraportointi edistää organisaation tietoisuutta asian vakavuudesta ja edesauttaa kehittämään tulevaisuuden ratkaisuja työpaikoilla. (Ahonen 2012 a, 2.)

Myös pelastustoimen päätoimisen henkilöstön keski-ikä kohoaa eläkeiän noustessa. Ikääntyminen vaikuttaa lisäksi sopimuspalokuntien ja vapaaehtoisen pelastuspalvelun toimintaan. Pelastuslaitosten henkilöstön toimintakykyhankkeessa tehtyjen selvitysten mukaan pelastustoimen välttämätön toiminta, savusukellustehtävät mukaan lukien, on kuitenkin säilytettävissä. Ikääntyvien työntekijöiden sijoittaminen heidän kuntoaan vastaaviin tehtäviin on pelastuslaitoksille tulevaisuudessa kuitenkin haasteellinen tehtävä. (SM 2012 b, 9.)

Henkilöstön jaksamisen merkityksestä liiketoiminnan kannattavuuteen on olemassa tutkimustietoa. Samat tekijät, jotka vaikuttavat henkilöstön jaksamiseen, vaikuttavat organisaation kannattavuuteen. Raportoimalla henkilöstön jaksamiseen ja sen välityksellä kannattavuuteen liittyvistä tekijöistä voidaan tulevaisuutta hallita paremmin. (Ahonen 2012 a, 2.)

Kun organisaation henkilöstö on osaavaa ja kun myös työtyytyväisyyteen, motivaatioon ja työkuuntoon sekä työyhteisön toimivuuteen liittyvät asiat ovat kunnossa, organisaatiolla on kaikki menestymisen edellytykset hoitaa sen vision ja toiminta-ajatusten mukaiset tehtävänsä parhaalla mahdollisella tavalla. Henkilöstöraportointi on tullut organisaatioissa yhä tärkeämmäksi henkilöstön strategisen johtamisen apuvälineeksi, jolla pyritään selvittämään henkilöstövoimavarojen tärkeitä ominaisuuksia organisaatiolle ominaisten tunnuslukujen avulla. (VM 2000, 5.)

Asiantuntijoiden mukaan henkilöstöraportointi antaa arvokasta tietoa henkilöstön jaksamisesta. Jaksamisen ongelmat ovat merkki epäonnistuneesta resurssien kohdentamisesta, ja vaikutukset tuntuvat usein koko organisaatiossa. Asia ei kuitenkaan ole näin yksiselitteinen, sillä yksittäisen työntekijän jaksamiseen vaikuttavat myös organisaation ulkopuoliset tapahtumat ja henkilökohtainen elämäntilanne. Talousongelmat ovat johtaneet kunnissa henkilöstöresurssien vähentämiseen työmäärää vähentämättä, joten jaksamisesta on kehkeytynyt kuntasektorin henkilöstöpoliittinen ongelma. Muutokset sekä yhteiskunnassa että kuntien henkilöstörakenteessa heijastuvat henkilöstöraporttien tunnuslukuihin. (Koivuniemi 2004, 166–167.)

3 HENKILÖSTÖRAPORTOINTI

Henkilöstövoimavaroja raportoidaan henkilöstötilinpäätösten ja -raporttien avulla. Raportti on organisaation virallinen selvitys henkilöstövoimavaroista ja niiden kehityksestä. Se antaa realistisen kuvan henkilöstön suorituskykyyn liittyvistä tekijöistä, ja sen tehtävänä on ohjata organisaation johtoa henkilöstöressurssien käytössä ja kehittämisessä sekä tiedottaa organisaation henkilöstövoimavaroihin perustuvasta kestävästä kehityksestä. (Koivuniemi 2004, 119.)

Henkilöstötilinpäätös tai -raportti on henkilöstön tilaa ja kehitystä kuvaava asiakirja. Sen sisältöä ei säädetä laeilla eikä asetuksilla, mutta kuntasektorilla ja valtiolla on siihen omat suosituksensa. Henkilöstöraportti antaa tietoa henkilöstövoimavarojen käytöstä ja niiden muutoksista. Se on tärkeä suunnittelun ja johtamisen väline päättäjille, esimiehille ja henkilöstölle. (Ahonen 2012a, 1; KT 2004a, 1.)



Kuvio 6. Henkilöstöraportoinnin asteittainen eteneminen (KT 2004b, 7).

Kuviossa 6 esitetään kunta-alan henkilöstöraporttisuosituksen (KT 2004b, 7) mukaan, kuinka henkilöstöraportointi liittyy henkilöstöstrategiaan. Henkilöstökatsaus sisältää erittäin suppeasti henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja. Kun organisaatiolle tärkeitä tunnuslukuja selvitetään ja kerätään lisää, muodostuu niistä henkilöstötilinpäätöksen ja -raportin kautta henkilöstökertomus, jota voidaan hyödyntää sekä menneen tarkasteluun että tulevaisuuden suunnitteluun organisaation toimintavision mukaisesti.

Nykyisin organisaatioissa on pääsääntöisesti käytössä henkilöstötilinpäätös tai -raportti tai toiminta-, vuosi- tai henkilöstökertomus, joka sisältää henkilöstöön liittyvät tunnusluvut. Espoon kaupungissa henkilöstötilinpäätöksiä on laadittu jo vuodesta 1993 lähtien. Espoon kaupunki on liittänyt yhteen henkilöstötilinpäätöksen ja henkilöstökertomuksen. (Koivuniemi 2004, 109.)

Henkilöstöraportoinnin tehtävänä on auttaa organisaatiota kestävään tuloskehitykseen. Tämä tarkoittaa sitä, ettei organisaation toiminta vaaranna sen tulevaisuuden toimintaedellytyksiä, vaan päinvastoin edistää niitä. Perinteisen tilinpäätösinformaation ongelmana on, että se kuvaa monesti ainoastaan menneisyyttä. Henkilöstöinformaation avulla voidaan katsoa tulevaisuuteen ja luoda kuva siitä, pystyykö organisaatio myös jatkossalla ylläpitämään nykyistä palvelutasoa. (Ahonen 2012a, 2.)

Hyvä henkilöstötilinpäätös tai -raportti on organisaation visioon linkittyvä, henkilöstöpolitiikan julkilausuva ja riittävän kattava kuvaus henkilöstön tilasta. Sen tulee sisältää sekä kvantitatiivista (henkilöstön lukumäärä, sukupuolijakauma, keski-ikä jne.) että kvalitatiivista (työolobarometri, työhyvinvointi, osaaminen jne.) aineistoa, ja sillä tulee olla selkeä tehtävä ja rooli organisaation johtamisessa. (Koivumäki 2004, 99–100.)

Henkilöstöraportointi huomioi henkilöstövoimavarojen johtamisen kokonaisuuden. Se on apuväline henkilöstösuunnittelussa ja henkilöstön jaksamiseen liittyvissä asioissa. Vuoteen 2020 mennessä pelastuslaitosten nykyisestä henkilöstöstä poistuu noin 40 % eläköitymisen ja ulkopuolelle suuntautuvien työpaikan vaihdosten seurauksena (Hätinen 2012a, 19). Jokaisen organisaation tulisikin tietää, paljonko ja minkälaista osaamista hankkinutta henkilöstöä jää organisaatiosta lähitulevaisuudessa eläkkeelle tai siirtyy muille sektoreille, jotta organisaatio voi valmistautua tuleviin konkreettisiin rekrytointitoimenpiteisiin ja nykyhenkilöstön osaamisen kehittämiseen. (VM 2001b, 5–6.)

3.1 Johtamisen tukena

Henkilöstöraportin tarkoituksena on ohjata johdon työtä. Sen avulla pyritään antamaan kattava ja selkeä tietopohja päätöksenteon tueksi. Strategisen johtamisen keskeisiä tekijöitä ovat henkilöstön sitouttaminen organisaatioon ja sen palveluvisioon. Jokaisen organisaation tulisi valita henkilöstöraporttiinsa ne tunnusluvut, joita se pitää henkilöstöstrategian tärkeimpinä ja keskeisimpinä asioina. (KT 2004a, 2.)

Organisaation menestykseen vaikuttaa merkittävästi osaava, motivoitunut ja työkykyinen henkilöstö. Laadukkaan palveluntuotannon turvaamiseksi on tärkeää kehittää niin laadullisia kuin määrällisiä henkilöstöresursseja. Kehittämisen lähtökohdaksi tarvitaan tietoa henkilöstön tilasta ja sen kehityksestä. Henkilöstöraportin avulla voidaan seurata henkilöstön tilaa ja kerätä tietoa henkilöstöön liittyvien asioiden kehityksestä. (KT 2004a, 2.)

Henkilöstöraportilla havainnollistetaan, arvioidaan ja analysoidaan niitä kehityssuuntia, joilla uskotaan olevan merkitystä henkilöstön toimintakykyyn ja organisaation kehittämiseen. Henkilöstöraportoinnin avulla voidaan seurata henkilöstön nykytilaa ja siinä tapahtuvia muutoksia, mutta raportoinnin tarkoituksena on katsoa erityisesti tulevaisuuteen ja sen suunnitteluun ja varautumiseen. Tärkeämpää onkin seurata kehitystä ja ennakoita tulevaa kuin tarkastella yksittäisiä tunnuslukuja. Henkilöstötilipäätös on siten kehittämistoiminnan ja suunnittelun tuki, joka ohjaa henkilöstöpoliittisia ratkaisuja. (KT 2004a, 2–3.)

Henkilöstöraportin informaatiota voidaan käyttää monipuolisesti organisaation kehittämisen ja päätöksenteon perustana. Se on yksi keskeinen visio- ja strategiatyöskentelyn väline. Sen avulla voidaan tunnistaa keskeiset kehittämistarpeet. Henkilöstöraportti voi toimia signaalina kehityksen suunnasta (esimerkiksi poissaolot). Se on päätöksentekoa tukeva väline johdolle, johtoryhmälle ja esimiehille, unohtamatta poliittista johtajuutta. (Koivuniemi 2004, 165–166.)

Henkilöstöraportin sisältämän informaation käsittelemisessä oleellista on analysoida koottua tietoa ja pyrkiä tunnistamaan kehityssuuntaukset lukujen taustalla. Raportti tulee käsitellä organisaation johtoryhmässä sekä esimiesten johdolla organisaation kaikilla

tasoilla. Raportin käsittely eri henkilöstöryhmissä luo pohjaa yhteistoiminnan kehittämiseksi. Kuntalaki (365/1995, 29 §) velvoittaa kuntaa tiedottamaan kunnan asioista. Henkilöstöraportti lisää hallinnon läpinäkyvyyttä niin henkilöstölle kuin luottamushenkilöille ja kuntalaisille. (Koivuniemi 2004, 166; KT 2004a, 3.)

3.2 Kunta-alan henkilöstöraporttisuositus

Tässä kappaleessa käsitellään kunta-alan henkilöstöraporttisuositusta ja sen sisältämiä tunnuslukuja. Pelastustoimi on kunnallinen organisaatio, joten sen tulisi noudattaa tätä ohjeistusta omaa henkilöstöraportointia laatiessaan.

Kunta-alalla Suomen Kuntaliitto antoi ensimmäiset suositukset henkilöstötilinpäätöksistä yleiskirjeellä vuonna 1997. Kunta-alan yhteistoimintaa koskevien virka- ja työehtosopimusneuvotteluiden johdosta vuonna 2003 Kunnallinen työmarkkinalaitos asetti työryhmän valmistelemaan uutta suositusta kuntatason henkilöstötilinpäätökseksi. Työryhmän ehdotus, Kunta-alan henkilöstöraporttisuositus, valmistui 1.12.2003. (KT 2004b, 1.)

Kunta-alan henkilöstöraporttisuositusta valmistelleeseen työryhmään kuului Helsingin, Espoon ja Vantaa kaupunkien sekä Kunnallisen työmarkkinalaitoksen edustajat. Työryhmän valmisteleva suosituluonnos viimeisteltiin työryhmässä, johon osallistuivat myös kunnallisten pääsopijajärjestöjen edustajat. (KT 2004b, 1.)

Henkilöstöraporttisuosituksessa korostetaan, että henkilöstösuunnittelu tulee kytkeä kiinteästi kunnan strategiseen suunnitteluun. Henkilöstöjohtamisessa haasteina ovat henkilöstöressurssien riittävyys, osaaminen ja kilpailukyky työnantajana. Kunnissa on kiinnitettävä erityistä huomiota henkilöstön ikärakenteen muutosten ennakointiin ja organisaatiosta poislähtevien osaamisen siirtoon tuleville työntekijöille. (Kivimäki 2009, 27.)

Kuntatyönantajan tulisi tuntea henkilöstönsä rakenne, työpanos, osaaminen, hyvinvointi ja kehittämistarpeet voidakseen turvata tulevaisuudessa laadukkaat kuntapalvelut. Pysy-

äkseen kilpailukykyisenä työnantajana nykyiselle ja rekrytoitavalle henkilöstölle tulee kuntien arvioida nykyiset henkilöstövoimavarat ja erityisesti ennakoida tulevat henkilöstötarpeet. Henkilöstövoimavarojen arviointi ja tulevaisuuteen katsominen ovat osa hyvää henkilöstöstrategiaa. (Kaartokallio 2003, 5.)

Henkilöstöraportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. tilanteen mukaan. Tunnusluvut tulisi valita oman toiminnan tavoitteiden ja visioiden mukaan. Kokemuksen karttuessa, tietojärjestelmien kehittyessä ja tarpeiden muuttuessa myös henkilöstövoimavarojen tunnuslukuja voidaan määritellä uudelleen. Organisaatio harkitsee, missä laajuudessa tietoja seurataan hallinnonaloittain, tulosityksiköittäin tai muulla jaottelulla. Henkilöstöraporttiin liitettyjen tietojen yhteyteen tulee liittää myös sanallinen tulkinta tilanteesta ja muutoksista sekä selvitys, mihin toimenpiteisiin niiden johdosta mahdollisesti ryhdytään. (KT 2004b, 11.)

Kunta-alan henkilöstöraporttisuosituksessa esitetään ohjeelliset tunnusluvut kuntaorganisaation käyttöön. Kuviossa 7 on mukailleen esitetty pääkohdittain tunnusluvut ja niiden keskeiset sisällöt. Henkilöstöraporttisuosituksessa jokainen otsake sisältää alaotsakkeet selittävine tarkennuksineen. Huomioitavaa on, että tunnusluvut liittyvät oleellisesti sivulla 6 esitettyjen henkilöstöstrategisten avainalueiden kuvaamiseen. Valtion henkilöstötilinpäätös ohjeessa esitetään pääkohdittain samat tunnusluvut (VM 2001b, 103–108).

Henkilöstöraporttisuosituksen sisältämät tunnusluvut

Henkilöstön määrä ja rakenne

Palvelussuhteen luonne
Päätoimisuus
Henkilötyövuodet
Henkilöstön määrä ja ikä
Eläköityminen ja vaihtuvuus
Henkilöstön rekrytointi

Työaika ja työpanos

Tehty työpanos
Vuosityöaika
Henkilötyövuodet
Vuosiloma
Poissaolot

Osaaminen, sen kehittäminen ja johtaminen

Koulutustaso
Osaamisen kehittäminen
Johtamisen kehittäminen

Terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi

Sairauspoissaolot
Työtapaturmat
Kuntoutus
Työn kuormittavuus
Työhyvinvointi

Innovatiivisuus, yhteistoiminta ja verkostoituminen

Aloitetoiminta
Sisäinen tiedottaminen
Kehittämishankkeet
Yhteistoiminta
Asiakastyytyväisyys
Yhteisösuhteet

Palkkaus ja henkilöstökustannukset

Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmät
Keskiansiot
Henkilöstökustannukset
Välilliset palkkauskustannukset
Muut välilliset kustannukset

Kuvio 7. Henkilöstöraporttisuosituksen sisältämät tunnusluvut (KT 2004b, 11–19).

3.3 Pelastustoimen henkilöstöraportointi

Strategisessa johtamisessa korostuu pitkäjänteinen henkilöstösuunnittelu organisaation visioiden ja palvelustrategian mukaan. Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on tunnistaa henkilöstön vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhkatekijät sekä saattaa inhimilliset voimavarat organisaation hyötykäyttöön. Vuonna 2010 pelastuslaitosten henkilös-

tömenot olivat yli 300 miljoonaa euroa, 68 % kokonaismenoista. Henkilöstön suorituskyvillä on suuri merkitys pelastuslaitosten tavoitteisiin ja suorituskyykyyn nyt ja tulevaisuudessa. Henkilöstöraportointi auttaa näiden asioiden esille saattamisessa. (Hätinen 2012a, 1–2.)

Pelastustoimessa henkilöstöraportointi ei ole ollut ajantasaista. Tietojenkeruujärjestelmä koostuu monista eri toimijoista, ja tietoja on kerätty lähinnä toimijoiden omien tarpeiden mukaisesti ilman kokonaiskuvan muodostamista pelastusalan henkilöstötilanteesta. Pelastuslaitokset ovat tehneet eriasteisia tilastoja ja henkilöstökertomuksia lähinnä osana oman keskuskunnan henkilöstöraportointia. Valtakunnallisesta henkilöstön työviihtyvyyden, -motivaation ja -olojen seurannasta sekä henkilömäärien muutoksista ei ole saatu riittävästi tietoa puutteellisten ja hajanaisten tiedonkeruujärjestelmien vuoksi. (Hätinen 2012a, 1–2.)

Pelastuslaitosten ensimmäinen yhteinen henkilöstökertomus valmistui vuonna 2012. Se sisältää vertailutiedot vuoden 2010 tilastoista, jotka on kerätty useasta lähteestä, pääosin suoraan pelastuslaitoksilta, Kuntien eläkevakuutuksesta ja Pronto-tietokannasta (pelastustoimen onnettomuustietorekisteri). Tarkoitus oli luoda kokonaiskuva siitä, mitä pelastustoimessa tapahtui ja mikä oli resurssien taso ja toimintakyky sekä vakinaisella että vapaaehtoispuolella vuonna 2010. (Hätinen 2012b, 12–13.)

Henkilöstökertomus sisältää henkilöstöä kuvailevia tunnuslukuja, jotka kertovat henkilöstön määrästä, tilasta ja toimintakyvystä sekä toiminnasta ja tuloksista. Aineiston pohjatietoina on käytetty kunta-alan henkilöstöraporttisuositusta. Tunnuslukujen avulla voidaan tarkastella pelastustoimen nykytilannetta, saada tietoa henkilöstön rakenteesta, työpanoksesta, osaamisesta ja työhyvinvoinnista sekä tunnistaa konkreettisia kehittämistarpeita pelastustoimen palveluiden turvaamiseksi. Tunnuslukujen luokituksella ja jaottelulla tuetaan myös henkilöstörakenteen muutosten seuranta ja työvoimatarpeen ennakkointia. (Hätinen 2012 a, 2–3.)

Pelastuslaitosten henkilöstökertomuksessa on esitelty seuraavia tunnuslukuja (Hätinen 2012a, 5–18):

- 1) henkilöstön määrä ja rakenne
 - päätoiminen henkilöstö
 - sivutoimiset palomiehen ja sopimuspalomiehet
 - päätoimisen henkilöstön jakautuminen eri tehtäväalueisiin
 - henkilötyövuosien jakautuminen
- 2) terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi
 - sairauspoissaolot ja tapaturmat
 - varhainen tuki ja Varpu-toimintamalli
- 3) henkilöstön vaihtuvuus
 - lähtövaihtuvuus
 - henkilöstön rekrytointi
 - eläkkeelle siirtyminen
 - työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuneet kustannukset.

Hätisen mukaan (2012b, 18) suurimmassa osassa pelastuslaitoksia henkilöstöasioita on mietitty aiempaa enemmän ja tarkemmin. Pelastuslaitoksilla on huomattu, että uusia toimintatapoja tulee kehittää ja työhyvinvointiin, työkyvyn hallintaan ja urakiertoon tulee keskittyä huolellisesti, jotta henkilöstö pystyisi tekemään töitä terveenä eläkkeelle asti. Henkilöstökertomus toimii tukena henkilöstösuunnittelussa, sen tehtävänä on antaa tietoa henkilöstön kehittämiseksi ja päätöksenteon tueksi (Hätinen 2012a, 2).

Pelastustoimen henkilöstöraportointi ei voi Hätisen mukaan (2012a, 1) noudattaa ainoastaan kunta-alan henkilöstöraporttisuositusta. Suositus ei huomio, että pelastustoimen järjestelmässä henkilöstö muodostuu päätoimisten lisäksi vapaaehtoisten palokuntien sopimuspalomiehistä ja osa-aikaisista pelastuslaitoksiin työsuhteessa olevista sivutoimisista palomiehistä. Suositus huomioi ainoastaan päätoimisen ja määräaikaisen henkilöstön tietojen seurannan. Pelastusalalla on myös operatiivisen henkilöstön toimintakykyyn liittyviä fyysisen kunnan vaatimuksia, joita ei suosituksessa huomioida. (Hätinen 2012b, 12.)

Pelastuslaitosten henkilöstökertomuksen laadinnan yhteydessä Prontoon rakennettiin uudistettu henkilöstölomake, joka otettiin käyttöön ensimmäisen kerran vuoden 2012 alussa. Jatkossa henkilöstölomakkeelle kerätään pelastuslaitosten henkilöstöön liittyviä tietoja, joista koostetaan vuosittain pelastustoimen henkilöstökertomus. Keskeinen osa henkilöstöraportointia on benchmarking, jonka avulla organisaation tilaa arvioidaan ja vertaillaan muihin organisaatioihin sekä aiempien vuosien tilanteeseen (Työssä jaksamisen ohjelma 2003, 42). Tämä on mahdollista muutaman vuoden kuluttua myös pelastustoimessa, kun uudet henkilöstökertomukset valmistuvat. Tarkoituksena on kehittää alaa hyvien kokemusten ja onnistumisien avulla (Hätinen 2012b, 12,18).

4 TUTKIMUS

4.1 Tutkimusongelma ja työn rajaus

Empiirisen tutkimuksen tutkimusasetelma koostuu tutkimusongelmasta, aineistosta ja tutkimusmenetelmästä. Tutkimusongelma tulee harkita tarkoin ja muotoilla selkeästi, se on tutkimuksen keskeinen osa. Tutkimusongelma johdattelee aineiston kokoamista ja käsittelyä. Työn toteutus selkeytyy, kun tutkija tietää, mihin hän on vastausta hakemassa. Tutkimuksen hyöty riippuu olennaisesti tutkimusongelman määrittämisen onnistumisesta. (Heikkilä 2004, 23 ja Hirsjärvi ym. 2009, 125.)

Tässä työssä tutkimusasetelma muodostui edellisen kappaleen teorian mukaisesti. Tutkimusongelmaksi muodostui pelastustoimen henkilöstöraportoinnin kehittäminen. Aiheen perusteella tutustuin henkilöstövoimavarojen johtamiseen ja henkilöstöraportointiin ja kokosin työn viitekehyksen. Tutkimusongelman ratkaisemiseksi tein kvantitatiivisen tutkimuksen, jolla yritin löytää vastauksen seuraavaan kysymykseen: *Miten pelastustoimen yhtenäistä valtakunnallista henkilöstötietojen keruujärjestelmää ja sen käyttöä voitaisiin parantaa?* Jaoin aiheen kahteen alakysymykseen:

- Miten nykyistä henkilöstötietojärjestelmää (Pronto) käytetään, ja miten käyttäjät kokevat sen käytännöllisyyden, tarpeellisuuden ja hyödynnettävyyden?
- Millaisia henkilöstötietoja tulisi olla pelastustoimen henkilöstötietojärjestelmässä, ja miten sitä voisi kehittää tulevaisuudessa?

4.2 Tutkimusmenetelmä

Tässä työssä käytettiin kvantitatiivista survey-tutkimusmenetelmää (Hirsjärvi ym. 2009, 134). Tietoa kerättiin tietyltä ennakkoon valitulta ihmisjoukolta kyselylomakkeen avulla. Kvantitatiivista tutkimusmenetelmää käytetään, kun halutaan selvittää tilastollisin menetelmin tutkimusaineistoa, kuvailla asioita numeeristen suureiden avulla, havainnollistaa tuloksia taulukoin ja kuvioin ja suorittaa vertailua eri vastaajaryhmien välillä (Heikkilä 2004, 16–17).

Kyselylomake

Tutkimusaineiston keräsin käyttämällä tutkimuslomaketta, jossa oli sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Tutkimuslomakkeen suunnittelu tulee tehdä huolellisesti, ja sen laatimiseen sisältyy Heikkilän 2004 (47–48) mukaan tutkittavien asioiden nimeäminen, lomakkeen rakenteen suunnittelu, kysymysten muotoilu, lomakkeen testaus, lomakkeen rakenteen ja kysymysten korjaaminen sekä lopullisen lomakkeen valmistaminen.

Pyrin laatimaan lyhyitä, selkeitä ja ulkoasultaan sellaisia kysymyksiä, joihin vastaajien oli helppo vastata. Tarkastutin kysymys- ja vastausvaihtoehdot äidinkielen opettajalla, henkilöstöhallinnon ja tutkimusyksiköiden henkilöillä ja testautin lomaketta Pronto-koordinaattorin ja kyselyyn osallistuneen henkilön avulla.

Liitteessä 1 on kysymyslomakkeen mukana lähetetty saatekirje. Kyselyssä oli 33 kysymystä, jotka oli ryhmitelty neljälle sivulle seuraavasti: taustakysymykset (1–9) sivulla 1, nykyisen henkilöstötietojärjestelmän käytettävyyteen, luotettavuus ja hyödynnettävyyteen liittyvät kysymykset (10–13) sivulla 2, tulevan henkilöstötietojärjestelmän tunnuslukujen tarpeellisuuteen liittyvät kysymykset (14–28) sivulla 3 sekä pelastustoimen työkykyyn ja henkilöstötietojärjestelmän yleiseen parantamiseen liittyvät kysymykset (29–33) sivulla 4.

Kysymysten vastausvaihtoehdot olivat pääasiassa kolmen tyyppisiä. Osaan pystyi vastaamaan *kyllä – ei*, osa oli monivalintakysymyksiä, joissa oli neljä vastausvaihtoehtoa. Kaikissa mielipidettä mittaavissa kysymyksissä oli myös vastausvaihtoehto *en osaa sanoa*. Osa kysymyksistä oli niin sanotusti sekamuotoisia, niissä oli annettu yksi avoin vastausvaihtoehto täydentämään suljettuja vaihtoehtoja. Avoimissa kysymyksissä oli mahdollisuus tarkentaa mielipidettään sekä esittää henkilöstöraportointia edistäviä asioita.

Suljetut monivalintakysymykset (strukturoidut) ovat tarkoituksenmukaisia silloin, kun selvästi rajatut vastausvaihtoehdot tiedetään etukäteen ja niitä on rajoitetusti. Suljettujen kysymysten tarkoituksena on yksinkertaistaa, helpottaa ja nopeuttaa vastaamista ja vastausten tilastollista tulkintaa. Sekamuotoinen vastausvaihtoehto on hyvä lisätä silloin,

kun on epävarmaa, onko kysymyksessä huomioitu kaikki mahdolliset vastausvaihtoehdot. Avoimet kysymykset ovat tarkoituksenmukaisia silloin, kun vastausvaihtoehtoja ei tunneta etukäteen ja halutaan saada selville uusia hyviä ideoita tai parannusehdotuksia. (Heikkilä 2004, 49–52.)

Aineiston keruu

Tein kyselyn Pelastusopistolla käytössä olevan Webropol-kyselyjärjestelmän avulla. Webropol on atk-pohjainen tutkimusjärjestelmä, jonka avulla on yksinkertaista laatia erimuotoisia kysymyksiä, tulkita niiden vastauksia ja esittää niitä graafisissa muodoissa. Järjestelmään annetaan jokaiselle käyttäjälle henkilökohtaiset käyttäjätunnukset, jotka mahdollistavat järjestelmän selainpohjaisen käytön. Vastaajat pääsevät osallistumaan kyselyyn joko henkilökohtaisen tai avoimen Internet-linkin avulla. Järjestelmän avulla voi seurata vastausaktiivisuutta ja muistuttaa vastaajia tutkimukseen osallistumisesta.

Tutkittava joukko

Pelastustoimen henkilöstötietoja kerätään Pronto-tietojärjestelmän henkilöstölomakkeen avulla. Lomakkeen tietoja täydentää ja käyttää valtakunnallisesti melko vähäinen pelastustoimen henkilöstö. Lähetin kyselyn 22 pelastuslaitokselle, aluehallintovirastoihin sekä kuntaliiton ja ammattiyhdistyksen (SPAL) edustajille. Kyselylinkin lähetin yhteensä 56 vastaanottajalle.

Selvitin puhelinkyselyn avulla jokaisen pelastuslaitoksen henkilöt, jotka täyttävät henkilöstölomakkeen tietoja. Heille lähetin henkilökohtaisen kyselylinkin, jonka avulla he pystyivät vastaamaan kyselyyn. Avoimen kyselylinkin lähetin lisäksi pelastuslaitosten pelastusjohtajille, aluehallintovirastoihin sekä kuntaliiton ja ammattiyhdistyksen edustajille. Tarkoituksena oli, että he voisivat jakaa linkkiä asian parissa työskenteleville henkilöille. Pelastusjohtajia lukuun ottamatta soitin vastaajatahoille ja esittelin tulevaa tutkimusta.

4.3 Tutkimuksen aikataulu

Aloitin opinnäytetyöprosessin maaliskuussa 2012, jolloin tutkimusaihe hyväksyttiin ja laadittiin opinnäytteen ohjaussopimus. Perehtyminen aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen alkoi kevään aikana jatkuen vuoden loppuun saakka. Tutkimussuunnitelman esittelin 30.10.2012, minkä jälkeen muodostin lopullisen viitekehyksen työhöni. Viitekehyksen kirjoittamisen aikana teemoittelin ja hahmottelin samalla kyselytutkimusta. Viitekehys, joka valmistui maaliskuussa 2013, tuki ja ohjasi kyselytutkimuksen tekemistä.

Kyselylomake valmistui toukokuun alussa. Testautin sitä kahteen kertaan ennen lopullista versiota. Lähetin kyselyn vastaanottajille 10.5.2013 ja muistutin kyselyn vastaajia uudelleen vielä viikkoa ennen kyselyn sulkeutumista. Tavoitteena oli, että saisin vastaukset 31.5.2013 mennessä ennen kesän alkua.

Tavoitteeni toteutui, sain vastauksia yhteensä 29 vastaajalta. Vastausaikaa oli kolme viikkoa. En halunnut pidentää sitä, ettei kysely unohtuisi vastaanotettujen postien joukkoon. Vastauksia tuli ensimmäisten kahden viikon aikana 17 ja muistutuskirjeen jälkeen 12, vastausprosentiksi muodostui 52 %.

Tulosten analysoinnin aloitin elokuussa 2013. Tutkimustulokset ja graafiset esitykset valmistuivat syyskuun aikana. Tutkimuksen johtopäätökset ja työn lopullisen version kirjoitin syys - lokakuun aikana. Valmiin työn esittelin 28.11.2013 Pelastusopistolla opinnäytetyöseminaarissa.

4.4 Aineiston käsittely

Käsittelin tutkimukseen liittyvät vastaukset Webropol-ohjelman raportointiosion avulla. Jaoin saamani vastaukset kyselylomakkeen mukaisesti kolmeen osaan; taustatiedot, nykyiseen henkilöstölomakkeeseen liittyvät tiedot sekä tulevaan Varantietojärjestelmään liittyvät tunnusluvut ja kehitysideat.

Tulostin erilaisia raportteja, joiden avulla pystyin vertailemaan eri vastaajaryhmiä ja tuloksia keskenään. Käytin vertailuun erilaisia graafisia esityksiä helpottamaan tulosten

tulkintaa. Käytin tulosten tulkintaan taulukoiden tarkkoja arvoja. Selvyyden vuoksi poistin niistä osan tutkimustulosten yhteydessä esitettävistä taulukoista. Avoimet vastaukset analysoin jaotteleamalla ne aihepiireittäin. Hyödynsin niitä myöhemmin myös kappaleessa 6 – kehitysideat.

4.5 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys

Tutkimusta tehtäessä pyritään välttämään virheitä, mutta silti tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Tämän johdosta kaikissa tutkimuksissa tuleekin arvioida tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Tieteellisessä tutkimuksessa luotettavuudesta ja pätevyydestä käytetään termejä validiteetti ja reliabiliteetti. (Anttila 2006, 511 ja Hirsjärvi ym. 2009, 231.)

Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta eli sen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Reliabiliteetti voidaan todeta tekemällä sama tutkimus uudelleen, ja jos tulokset ovat samat, on mittaus reliaabeli. Tutkimukseen käytetty otanta vaikuttaa myös reliabiliteettiin. Mitä pienempi otos on, sitä sattumanvaraisempia tuloksia voidaan saada. Validius tarkoittaa tutkimuksen kykyä mitata juuri niitä asioita, joita oli tarkoitus mitata. Kyselytutkimuksessa tähän vaikuttaa olennaisesti se, miten onnistuneita kysymykset ovat ja saadaanko niiden avulla vastaus tutkimusongelmaan. (Heikkilä 2004, 186–187.)

Tutkimusaineistoni otanta on määrällisesti melko pieni (56), mikä voi vaikuttaa heikentävästi tutkimuksen reliabiliteettiin. Kyselyyn vastanneet henkilöt olivat kuitenkin tarkoin valittuja ja tunsivat tutkittavan aiheen hyvin, mikä mielestäni parantaa reliabiliteettia oleellisesti. Lisäksi tutkimuksen reliabiliteettia parantaa se, että voisin toteuttaa tutkimuksen samanlaisena uudelleen tulosten varmistamiseksi.

Tutkimuksen validiteettia pyrin parantamaan kysymysten huolellisella valmistelulla. Kysymysten esitettämisellä pyrin siihen, että vastaajat ymmärtävät kysymykset niin kuin olin ne tarkoittanut. Avoimet kysymykset tukivat monivalintakysymyksiä mahdol-

listaen vastausten tarkentamisen. Tutkimusvastauksia analysoidessani totesin saaneeni vastaukset juuri haluamiini asioihin.

5 TUTKIMUSTULOKSET

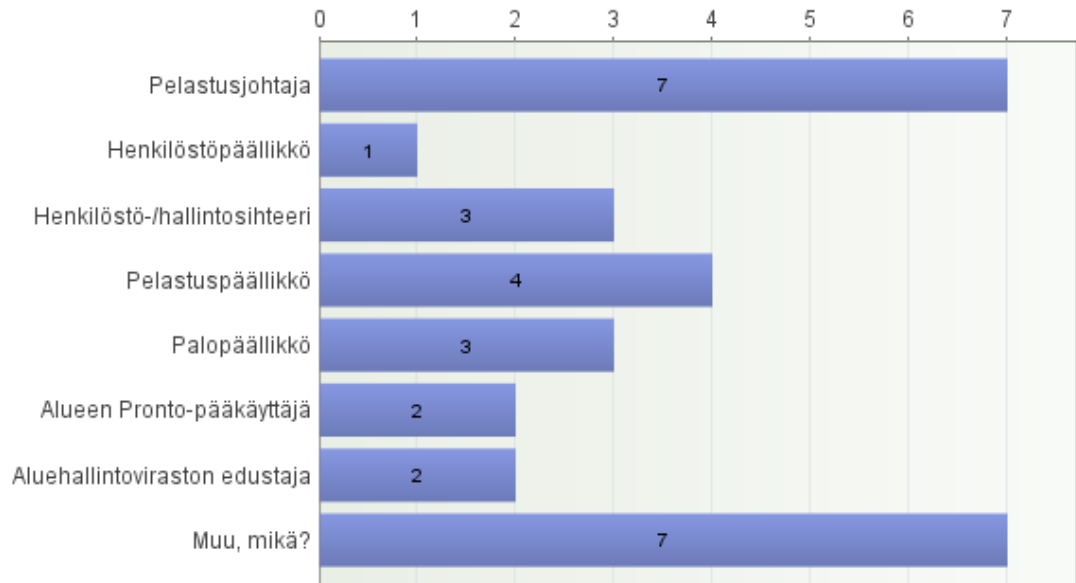
Tutkimustulokset on esitetty teemoittain kyselylomakkeen mukaisessa järjestyksessä. Aluksi ovat vastaukset taustakysymyksiin, joiden avulla lukijalle selviää otantaan liittyvien vastaajien taustatiedot. Tämän jälkeen esitetään nykyisen Pronton henkilöstölomakkeelle tallennettavien tietojen käytettävyyteen, saatavuuteen, luotettavuuteen ja hyödynnettävyyteen liittyvät vastaukset. Lopuksi esitetään vastaukset, joissa käsitellään suunnitteilla olevan Varanto-tietojärjestelmän henkilöstötietoihin liittyvien tunnuslukujen tarpeellisuutta pelastustoimen henkilöstöraportoinnin kehittämisen kannalta. Tulokset on raportoitu kyselylomakkeen mukaisesti, jotta lukijan olisi helpompi seurata tutkimuksen etenemistä liitteenä 2 olevan kyselylomakkeen mukaan.

Vastaukset on esitetty osittain kirjallisesti, osittain palkkidiagrammien ja taulukoiden avulla. Selvyyden vuoksi palkkidiagrammeista on karsittu tyhjät (0) vastausvaihtoehdot pois ja taulukoista eri vastausvaihtoehtoihin (1–4, en osaa sanoa) vastanneiden lukumäärät. Kyselyn kaksi ensimmäistä kysymystä olivat pakollisia, muihin vastaaminen oli vapaaehtoista. Taulukot on esitetty tarkemmin liitteessä 3.

Suljettujen kysymysten vastausprosentti kahta kysymystä lukuun ottamatta oli yli 86 % eli 25–29 vastaajaa. Niissä kysymyksissä, joissa vastausprosentti oli alhaisempi, oli kysymys tarkoitettu suppeammalle otantaryhmälle, esimerkiksi vain henkilöstölomakkeen tietojen tallentajille. Näissä kysymyksissä vastaajamäärä on ilmoitettu erikseen.

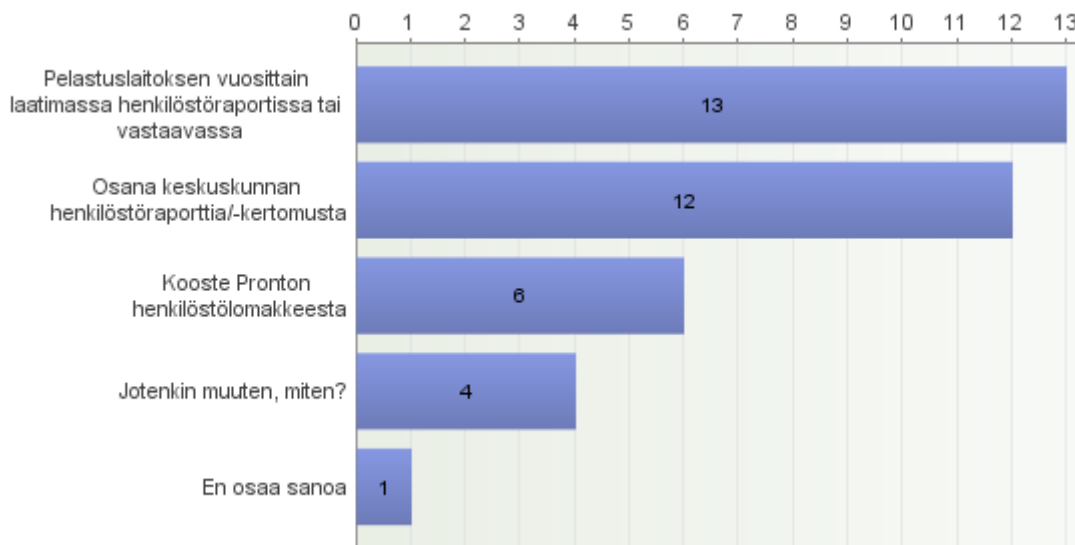
5.1 Taustatiedot

Sain vastauksia 18 pelastuslaitokselta, kahdelta aluehallintovirastolta ja kuntaliiton edustajalta. Kahdeksalta pelastuslaitokselta tuli yksi vastaus ja kymmeneltä kaksi tai kolme vastausta. Kuviossa 8 on esitetty tutkimukseen vastanneiden virka-asema. Kuvion alimpaan kohtaan (Muu, mikä?) vastanneiden virka-asetat olivat toimistos sihteeri (3), talouspäällikkö (2), aluepalopäällikkö (1) ja pelastustoimen kehittämisspäällikkö (1).



Kuvio 8. Kyselyyn vastanneiden pääasiallinen virka-asema.

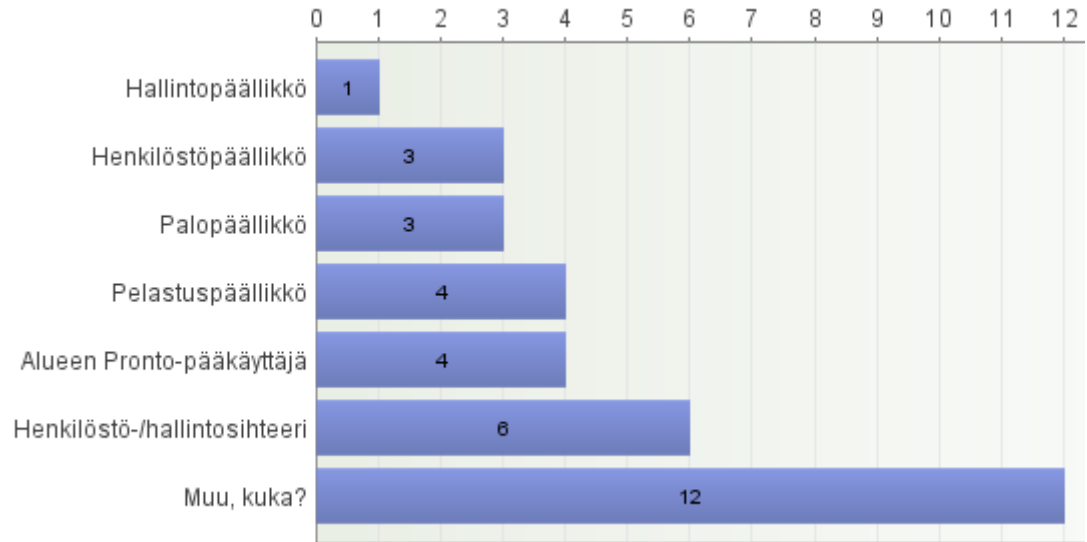
Tutkimukseen vastanneiden pelastuslaitosten henkilötietoja esitetään tällä hetkellä monin eri tavoin. Kolmasosa henkilötiedoista esitetään pelastuslaitoksen vuosittain laatimassa henkilöstöraportissa tai vastaavassa, kolmasosa osana keskuskunnan henkilöstöraporttia tai -kertomusta. Loput henkilötiedot esitetään koosteena Pronton henkilöstölomakkeesta (4), henkilöstösuunnitelmassa, talousarvion ja toimintasuunnitelman yhteydessä (1), palkkaohjelmassa (1), tilinpäätöksessä, henkilöstösuunnitelmassa (1) ja toimintakertomuksessa (1). Kuviossa 9 on esitetty henkilötietojen raportoinnin jakautuminen. Vastauksissa tulee huomioida, että kysymykseen oli mahdollista vastata useaan eri kohtaan.



Kuvio 9. Pelastuslaitosten henkilöstötietojen raportointi.

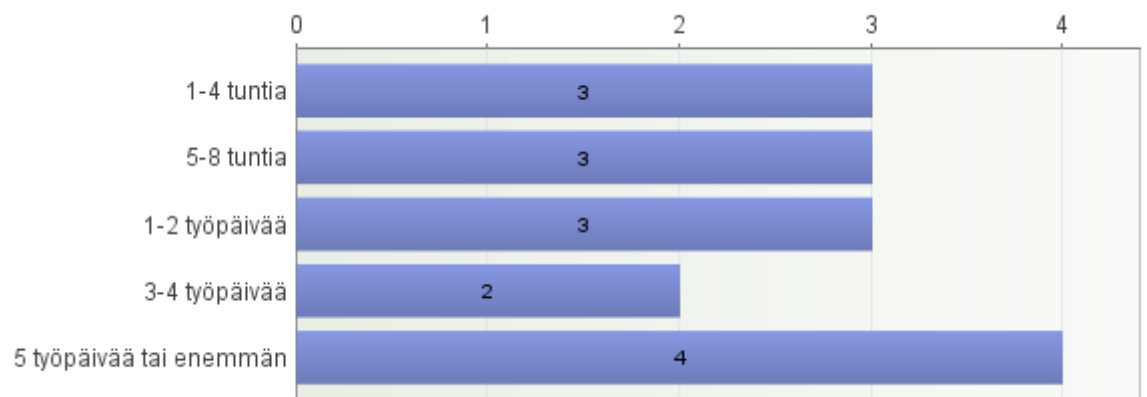
Pelastuslaitosten suhtautuminen henkilöstötietojen keräämiseen on muuttunut viime vuosien aikana. Vastausten perusteella 88 % eli 19–20 pelastuslaitosta täydentäisi Pron-ton henkilöstö-lomakkeen tiedot vuosittain. Kysymyksen validiteetti on kuitenkin kyseenalainen, sillä kysymykseen vastasi useita saman pelastuslaitoksen henkilöitä ja neljältä pelastuslaitokselta vastausta ei tullut lainkaan. Pron-ton tilastojen mukaan vuonna 2013 kaksikymmentä pelastuslaitosta täytti kokonaan tai osittain henkilöstö-lomakkeen tiedot. Vuonna 2012 vastaava luku oli 15. Henkilöstö-lomakkeelle täytetään edellisen vuoden tiedot.

Pron-ton henkilöstö-lomakkeen tietoja tallentaa pelastuslaitoksissa monet eri henkilöt. Henkilötiedoista 24 % tallentaa henkilöstö-, hallinto- tai toimistos sihteeri. Loput henkilöstö-lomakkeen tiedoista tallennetaan tasaisesti kuvion 10 mukaisesti. Kuvion alimmasa kohdassa (Muu, mikä?) on edustettuna toimistos sihteeri (4), taluspäällikkö (3), alue-palopäällikkö (2), henkilöstösuunnittelija (1) ja controller (1). Yhden vastauksen mukaan henkilöstötietoja täyttää "se kuka ehtii". Vastaajista kolmasosa tallentaa henkilöstötiedot kokonaisuudessaan, kolmasosa tallentaa niistä vain osan ja kolmasosa ei tallenna tietoja lainkaan.



Kuvio 10. Henkilöstölomakkeen tietojen tallentajat.

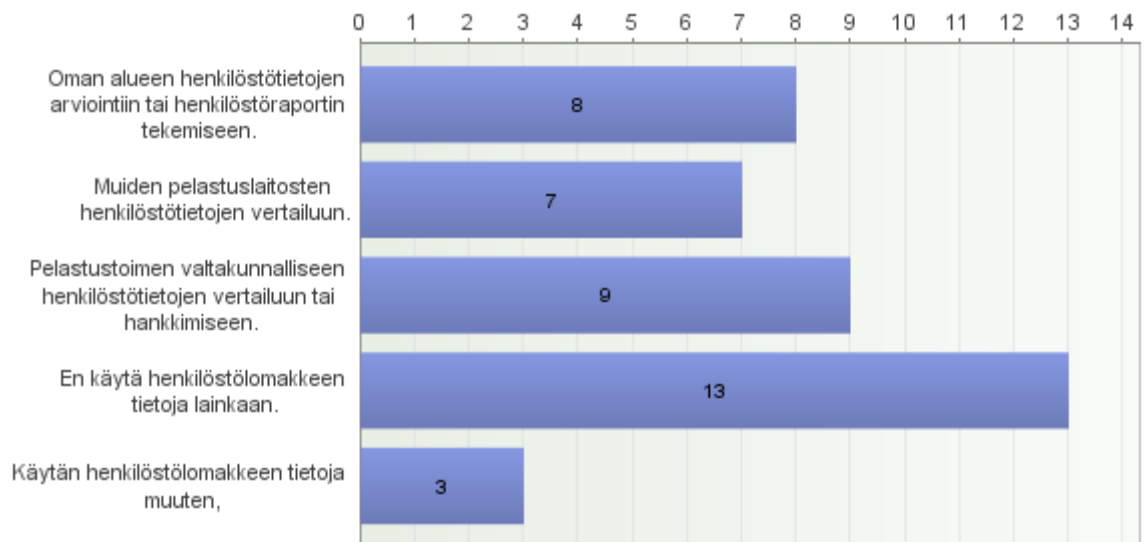
Henkilöstötietojen keräämiseen ja tallentamiseen Pronon henkilöstölomakkeelle kuluu aikaa vaihtelevasti. Vastausten perusteella 40 % vastaajista suoriutuu tehtävästä yhdessä päivässä, 33 % vastaajista tehtävään kuluu 2-4 päivää ja 27 % tehtävään kuluu 5 päivää tai enemmän. Kysymys oli tarkoitettu ainoastaan tietojen tallentajille, siihen vastasi 15 henkilöä. Kuviossa 11 on esitetty tietojen tallentamiseen käytetty työaika tarkemmin.



Kuvio 11. Henkilöstölomakkeen tietojen keräämiseen ja tallentamiseen käytetty aika.

Kyselyyn vastanneista henkilöistä 52 % käyttää Pronton henkilöstölomakkeen tietoja henkilöstötietojen arviointiin, 48 % ei käytä henkilöstötietoja lainkaan. Henkilöstölomakkeen tietoja käytetään tasaisesti oman alueen (30 %), muiden pelastuslaitosten (26 %) ja valtakunnallisten henkilöstötietojen (33 %) vertailuun. Kuviossa 12 on esitetty, mihin eri tarkoituksiin henkilöstötietoja käytetään. Kuvion alimman kohdan (Käytän henkilöstötietoja muuten) mukaan tietoja käytetään vertaamalla päällystöviranomaisten määrää alueen asukasmäärään nähden välillisesti muiden poimimina ja erilaisten esitysten liitteenä. Yksi vastaajista ei käytä henkilöstötietoja lainkaan, koska niitä ei ole ollut mahdollista raportoida Pronosta, jatkossa on kuitenkin tarkoitus käyttää.

Vastanneista ne henkilöt, jotka eivät käytä henkilöstölomakkeen tietoja lainkaan, jakautuvat virka-aseman perusteella seuraavasti: muu, mikä? (4), pelastuspäällikkö (3), palo-päällikkö (2), henkilöstö-/hallintosihteeri (2), pelastusjohtaja (1) ja alueen Pronto-pääkäyttäjää (1). Kysymykseen vastasi 27 henkilöä. Vastauksissa tulee huomioida, että yksi henkilö voi käyttää henkilöstölomakkeen tietoja usealla eri tavalla.



Kuvio 12. Pronon henkilöstölomakkeen tietojen käyttäminen.

5.2 Pronton henkilöstölomakkeen tiedot

Tässä kappaleessa esitetään nykyisen Pronton henkilöstölomakkeelle tallennettavien tietojen käytettävyyteen, saatavuuteen, luotettavuuteen ja hyödynnettävyyteen liittyvät vastaukset. Teemaan liittyviä kysymyksiä oli yhteensä 4. Tarkoituksena oli selvittää, mitä mieltä vastaajat ovat henkilöstölomakkeen tarpeellisuudesta ja laajuudesta sekä tallennettavien tietojen saatavuudesta, luotettavuudesta ja hyödynnettävyydestä henkilöstölomakkeen pääaihealueittain. Pääaihealueita olivat

- vakinaisen, määräaikaisen ja tilapäisen henkilöstön määrä ja rakenne
- arvio pelastuslaitoksen henkilötyövuosien jakautumisesta
- vakinaisen henkilöstön toimintakyky
- vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön sairauspoissaolot
- vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
- sopimushenkilöstön määrä
- pelastustoimintaan osallistuvan sopimushenkilöstön toimintakyky.

Lähes kolme neljästä vastaajasta (72 %) oli täysin samaa mieltä siitä, että pelastustoimen yhteinen henkilöstöraportointijärjestelmä on tarpeellinen. Lisäksi 14 % oli asiasta jonkin verran samaa mieltä. Vastausten mukaan 71 % vastaajista oli täysin tai jonkin verran eri mieltä siitä, että henkilöstölomakkeelle tallennettavat tiedot ovat helposti saatavissa eri tietojärjestelmistä. Puolella (50 %) vastaajista henkilöstölomakkeen termistö vastasi osittain käytössä olevien henkilöstöjärjestelmien termistöä, puolella ei (50 %).

Vastaajista 41 % oli jonkin verran tai täysin sitä mieltä, että henkilöstölomakkeen tiedot ovat valtakunnallisesti luotettavia, 29 %:n mielestä ei ja 21 % ei osannut sanoa mielipidettään. Vastaajista pieni enemmistö (60 %) piti täysin tai jonkin verran nykyistä henkilöstölomaketta sopivana pelastustoimen henkilöstöraportointiin. Vastanneista kuitenkin hieman yli puolet (55 %) oli sitä mieltä, että henkilöstölomakkeella tulisi olla nykyistä enemmän henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja, 28 % ei osannut sanoa mielipidettään. Taulukossa 1 on esitetty henkilöstölomakkeeseen yleisesti liittyviä vastauksia.

Vastausvaihtoehtoja oli 5, (1=eri mieltä, 2=jonkin verran eri mieltä, 3=jonkin verran samaa mieltä, 4=samaa mieltä ja en osaa sanoa). Vastaukset on esitetty taulukoiden

avulla. Vastaajien mielipiteet on taulukon selvyyden vuoksi esitetty keskiarvona (Ka) ja mediaanina (Md) laskevassa järjestyksessä. Taulukot on esitetty tarkemmin liitteessä 3. Niistä selviää vastaajien määrä vastausvaihtoehdoittain.

Taulukko 1. Pronton henkilöstölomakkeen käyttäminen.

Henkilöstöraportointijärjestelmä	Keskiarvo	Mediaani
Pelastustoimen yhteinen henkilöstöraportointijärjestelmä on mielestäni tarpeellinen.	3,6	4
Henkilöstölomakkeella tulisi mielestäni olla nykyistä enemmän henkilöstötietoihin liittyviä tunnuslukuja.	3	3
Nykyinen henkilöstölomake on mielestäni sopiva pelastustoimen henkilöstötietojen raportointiin.	2,6	3
Henkilöstölomakkeen termistö vastaa käytössäni olevien henkilöstötietojärjestelmien termistöä.	2,5	3
Henkilöstölomakkeen tiedot ovat mielestäni valtakunnallisesti vertailukelpoisia.	2,5	3
Henkilöstölomakkeelle tallennettavat / syötettävät tiedot ovat helposti saatavissa eri tietojärjestelmistä.	1,8	2
(1=eri mieltä, 2=jonkin verran eri mieltä, 3=jonkin verran samaa mieltä, 4=samaa mieltä)		

Henkilöstölomakkeelle tallennettavat tiedot eivät ole vastaajien mielestä helposti saatavilla. Vastaajista noin puolet (51 %) oli jonkin verran tai täysin samaa mieltä siitä, että tallennettavat henkilöstötiedot ovat vaikeasti saatavilla. Alle kolmasosa (32 %) oli jonkin verran tai täysin sitä mieltä, että tallennettavat tiedot ovat helposti saatavilla. 17 % vastanneista ei osannut sanoa mielipidettään. Sopimushenkilöstöön liittyvien tietojen saaminen oli vastanneiden mielestä kaikkein haasteellisinta, erityisesti pelastustoimintaan osallistuvan sopimushenkilöstön toimintakyvyn osalta. Taulukossa 2 on esitetty tallennettavien tietojen saatavuuteen liittyvät vastaukset.

Taulukko 2. Pronton henkilöstölomakkeelle tallennettavien tietojen saatavuus.

Seuraavat henkilöstölomakkeelle tallennettavat tiedot ovat helposti saatavilla käytössäni olevista henkilöstötietojärjestelmistä.	Ka	Md
Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön sairauspoissaolot	2,5	3
Vakinaisen, määräaikaisen ja tilapäisen henkilöstön määrä ja rakenne	2,4	2
Arvio pelastuslaitoksen henkilötyövuosien jakautumisesta	2,2	2
Vakinaisen henkilöstön toimintakyky (toimintakykytestien tulokset, Firefit jne.)	2,2	2
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	2,1	2
Sopimushenkilöstön määrä	2,1	2
Pelastustoimintaan osallistuvan sopimushenkilöstön toimintakyky (toimintakykytestien tulokset, Firefit jne.)	1,8	2
Yhteensä	2,2	2
(1=eri mieltä, 2=jonkin verran eri mieltä, 3=jonkin verran samaa mieltä, 4=samaa mieltä)		

Mielipiteet henkilöstölomakkeelle tallennettavien tietojen luotettavuudesta jakautuu vastaajien välillä tasaisesti. Vastaajista 41 % pitää tietoja jonkin verran tai täysin luotettavina, 43 % on luotettavuudesta jonkin verran tai täysin erimieltä. 16 % vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään. Luotettavimpina pidettiin vakinaisen, määräaikaisen ja tilapäisen henkilöstön määrään ja rakenteeseen sekä vakinaisen henkilöstön vaihtuvuuteen liittyviä tietoja. Epäluotettavimpina tietoina pidettiin arvioita pelastuslaitoksen henkilötyövuosien jakautumisesta ja pelastustoimintaan osallistuvan sopimushenkilöstön toimintakyvystä. Taulukossa 3 on esitetty vastaukset henkilöstölomakkeelle tallennettavien tietojen luotettavuudesta.

Taulukko 3. Pronton henkilöstölomakkeelle tallennettavien tietojen luotettavuus.

Seuraavat henkilöstölomakkeella esitetyt tiedot ovat mielestäni valtakunnallisesti luotettavia.	Ka	Md
Vakinaisen, määräaikaisen ja tilapäisen henkilöstön määrä ja rakenne	3	3
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	2,5	3
Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön sairauspoissaolot	2,4	2
Vakinaisen henkilöstön toimintakyky (toimintakykytestien tulokset, Firefit jne.)	2,3	2
Sopimushenkilöstön määrä	2,3	2
Arvio pelastuslaitoksen henkilötyövuosien jakautumisesta	2,2	2
Pelastustoimintaan osallistuvan sopimushenkilöstön toimintakyky (toimintakykytestien tulokset, Firefit jne.)	2	2
Yhteensä	2,4	2
(1=eri mieltä, 2=jonkin verran eri mieltä, 3=jonkin verran samaa mieltä, 4=samaa mieltä)		

Reilu kolmannes (36 %) vastanneista käyttää tai hyödyntää henkilöstölomakkeen tietoja työssään ainakin jonkin verran. Puolet (51 %) vastaajista ilmoitti, ettei juuri hyödynnä henkilöstölomakkeen tietoja. Vastaajista 13 % ei osannut sanoa mielipidettään. Vakinaisen, määräaikaisen ja tilapäisen henkilöstön määrään ja rakenteeseen sekä sopimushenkilöstön määrään liittyviä tietoja hyödynnettiin eniten. Vähiten hyödynnettiin vakinaisen ja pelastustoimintaan osallistuvan sopimushenkilöstön toimintakykyyn liittyviä tietoja. Eniten käytettyjä tietoja pidettiin myös luotettavimpina ja vähiten käytettyjä epäluotettavimpina. Taulukossa 4 on esitetty vastaukset henkilöstölomakkeelle täydennettävien tietojen hyödynnettävyydestä.

Taulukko 4. Pronton henkilöstölomakkeelle tallennettavien tietojen hyödynnettävyys.

Hyödynnän tai käytän seuraavia henkilöstölomakkeen tietoja työssäni.	Ka	Md
Vakinaisen, määräaikaisen ja tilapäisen henkilöstön määrä ja rakenne	2,5	3
Sopimushenkilöstön määrä	2,4	3
Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön sairauspoissaolot	2,3	2
Arvio pelastuslaitoksen henkilötyövuosien jakautumisesta	2,2	2
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	2,2	2
Vakinaisen henkilöstön toimintakyky (toimintakykytestien tulokset, Firefit jne.)	2,1	2
Pelastustoimintaan osallistuvan sopimushenkilöstön toimintakyky (toimintakykytestien tulokset, Firefit jne.)	1,9	2
Yhteensä	2,2	2
(1=eri mieltä, 2=jonkin verran eri mieltä, 3=jonkin verran samaa mieltä, 4=samaa mieltä)		

5.3 Varanto-tietojärjestelmän henkilöstötiedot

Tässä kappaleessa esitetään vastaajien mielipiteitä siitä, miten pelastustoimen henkilöstöraportointia voitaisiin parantaa ja mitä henkilöstötietoihin liittyviä tunnuslukuja kehitteillä olevan Varanto-tietojärjestelmän tulisi sisältää. Aluksi tarkastellaan vakinaiseen ja määräaikaiseen henkilöstöön, sen jälkeen sopimushenkilöstöön ja lopuksi pelastustoimen valtakunnallisiin järjestelmiin liittyviä mielipiteitä.

Kysymykset henkilöstötietoihin liittyvistä tunnusluvuista olivat suljettuja monivalinta-kysymyksiä, joita oli mahdollisuus täydentää avoimilla vastauksilla. Kysymyksissä karotettiin viitekehyksen mukaisesti vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrään ja rakenteeseen, työajan käyttöön, osaamisen johtamiseen, terveydelliseen toimintakykyyn sekä henkilöstökustannuksiin liittyviä mielipiteitä.

Vastausvaihtoehtoja oli 5, (1=tarpeeton, 2=jonkin verran tarpeellinen, 3=tarpeellinen, 4=erittäin tarpeellinen ja en osaa sanoa). Vastaukset on esitetty taulukoiden avulla. Vastaa-
taajien mielipiteet on taulukon selvyuden vuoksi esitetty keskiarvona ja mediaanina. Taulukot on esitetty tarkemmin liitteessä 3. Niistä selviää vastaajien määrä vastausvaihtoehtojen mukaan. Aiheeseen liittyviä kysymyksiä oli yhteensä 15.

Henkilöstön määrään ja rakenteeseen liittyviä tunnuslukuja oli 17. Tärkeimmiksi tunnusluvuiksi arvioitiin henkilöstön teoreettinen ja arvioitu eläköityminen tulevina vuosina sekä henkilöstön jaottelu ikäryhmittäin. Vastaajista 80 % piti näitä tietoja joko tarpeellisina tai erittäin tarpeellisina. Vähiten tarpeellisina tunnuslukuina pidettiin henkilöstön lukumäärää palvelusvuosien mukaan ryhmiteltynä, työharjoittelijoiden lukumäärää ja henkilöstön sisäistä vaihtuvuutta. Vastaajista 64 % piti näitä tietoja joko tarpeettomina tai ainoastaan jonkin verran tarpeellisina. Taulukossa 5 on esitetty vastaukset vakinaisen henkilöstön määrään ja rakenteeseen liittyvistä tunnusluvuista.

Taulukko 5. Vakinaisen henkilöstön määrään ja rakenteeseen liittyvät tunnusluvut.

Henkilöstön määrä ja rakenne	Ka	Md
Henkilöstön jaottelu ikäryhmittäin	3,4	3
Henkilöstön arvioitu eläköityminen tulevina vuosina	3,3	3
Henkilöstön teoreettinen eläköityminen tulevina vuosina	3,2	4
Henkilöstön määrä ja % -muutos edelliseen vuoteen verrattuna	3,2	3
Henkilöstön jaottelu toimialoittain/virkanimikkeen perusteella	3,1	3
Henkilöstön eläköityminen kuluneena vuonna	3	3
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	3	3
Henkilöstön keski-ikä toimialoittain	3	3
Henkilötyövuosien jakautuminen toimialoittain	2,9	3
Henkilöstön jaottelu työsuhteen perusteella	2,6	3
Henkilöstön jaottelu sukupuolen mukaan	2,6	3
Henkilöstön lähtövaihtuvuus	2,4	3
Henkilöstön tulovaihtuvuus	2,4	3
Henkilöstön palvelussuhteen pituus työnantajalla	2,2	2
Henkilöstön sisäinen vaihtuvuus	2	2
Työharjoittelijoiden lukumäärä	1,9	2
Henkilöstön lukumäärä palvelusvuosien mukaan ryhmiteltynä	1,8	2
Yhteensä	2,7	3
(1=tarpeeton, 2=jonkin verran tarpeellinen, 3=tarpeellinen, 4=erittäin tarpeellinen)		

Työaikaan liittyviä tunnuslukuja oli yhteensä 11. Tärkeimmiksi tunnusluvuiksi arvioitiin eri työaikamuodot, henkilöstön lukumäärä käytössä olevien työaikamuotojen mukaan ja täyttämättömien virkojen määrä. Vastaajista 63 % piti näitä tietoja joko tarpeellisina tai erittäin tarpeellisina. Vähiten tarpeellisimmiksi tunnusluvuiksi arvioitiin vuorottelu- ja perhevapaisiin kulunut aika sekä sivutoimilupien ja -ilmoitusten määrä. Vastaajista hieman yli puolet (53 %) piti tietoja joko tarpeettomina tai ainoastaan jonkin verran tarpeellisina. Muuna tarpeellisena tunnuslukuna pidettiin tasoitusvapaiden tilastointia, mikäli työaikamuoto on sellainen, että järjestelmään kuuluu tasoitusvapaita sekä osa-aikaisten määrää. Taulukossa 6 on esitetty vastaukset vakinaisen henkilöstön työajan käyttöön liittyvistä tunnusluvuista.

Taulukko 6. Vakinaisen henkilöstön työajan käyttöön liittyvät tunnusluvut.

Työajan käyttö	Ka	Md
Työaikamuodot	3	3
Henkilöstön lukumäärä käytössä olevien työaikamuotojen mukaan	2,9	3
Täyttämättömien virkojen määrä	2,8	3
Ylityönä tehdyt työtunnit	2,8	3
Määräaikaisen henkilöstön henkilötyövuodet ammattiryhmittäin	2,7	3
Perhevapaisiin kulunut aika	2,4	2
Sivutoimilupien määrä	2,4	2
Muut palkalliset poissaolot (ei sairauspoissaolot)	2,4	2
Sivutoimi-ilmoitusten määrä	2,4	2
Palkattomat poissaolot (ei sairauspoissaolot)	2,4	2
Vuorotteluvapaisiin kulunut aika	2,3	2
Yhteensä	2,6	2
(1=tarpeeton, 2=jonkin verran tarpeellinen, 3=tarpeellinen, 4=erittäin tarpeellinen)		

Henkilöstön osaamiseen ja sen johtamiseen liittyviä tunnuslukuja oli yhteensä 11. Tärkeimmiksi tunnusluvuiksi arvioitiin henkilöstön osallistuminen sisäiseen ja ulkoiseen ammatilliseen täydennys- ja jatkokoulutukseen sekä henkilöstön koulutustaso ja tutkinnot. Vastaajista 78 % piti näitä tietoja joko tarpeellisina tai erittäin tarpeellisina. Vähiten tarpeellisena tunnuslukuna pidettiin opintovapaalla olevien henkilöiden lukumäärää. Vastaajista 41 % piti silti näitä tietoja tarpeellisina. Henkilöstön osaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen liittyviä tunnuslukuja pidettiin kokonaisuudessa erittäin tarpeellisina. Taulukossa 7 on esitetty vastaukset vakinaisen henkilöstön osaamiseen ja sen johtamiseen liittyvistä tunnusluvuista.

Taulukko 7. Vakinaisen henkilöstön osaamisen johtamiseen liittyvät tunnusluvut.

Osaaminen, sen kehittäminen ja johtaminen	Ka	Md
Henkilöstön osallistuminen sisäiseen ammatilliseen koulutukseen (työvuorokoulutus)	3,1	3
Henkilöstön osallistuminen ulkoiseen ammatilliseen täydennys- ja jatkokoulutukseen	3,1	3
Henkilöstön koulutustaso/tutkinnot	3,1	3
Kehityskeskusteluiden järjestäminen	2,9	3
Ammatilliseen uudelleenkoulutukseen osallistuneiden lukumäärä	2,9	3
Osaamiskartoitusten järjestäminen	2,8	3
Esimieskoulutukseen osallistuminen	2,8	3
Henkilöstön lukumäärä pelastusalan tutkintojen mukaan	2,8	3
Koulutuksen aiheuttamat kustannukset	2,6	3
Koulutustasoindeksi	2,6	3
Opintovapaalla olevien lukumäärä	2,2	2
Yhteensä	2,8	3
(1=tarpeeton, 2=jonkin verran tarpeellinen, 3=tarpeellinen, 4=erittäin tarpeellinen)		

Terveydelliseen toimintakykyyn ja työhyvinvointiin liittyviä tunnuslukuja oli yhteensä 14. Tärkeimmiksi tunnusluvuiksi arvioitiin työtaturmien ja sairauspoissaolopäivien lukumäärä sekä toimintakykyyn liittyvät testitulokset ikäryhmittäin (FireFit). Vastaajista hieman yli puolet (51 %) piti näitä tietoja erittäin tarpeellisina. Lisäksi 29 % vastaajista piti tietoja tarpeellisina. Vähiten tarpeellisimmiksi tunnusluvuiksi arvioitiin sairauspoissaolot päädiagnoosiryhmittäin ja lajiteltuna sairauspäivien lukumäärän mukaan sekä henkilöstön virkistystoiminnan tukeminen. Vastaajista hieman alle puolet (47 %) piti tietoja kuitenkin tarpeellisina tai erittäin tarpeellisina. Taulukossa 8 on esitetty vastaukset vakinaisen henkilöstön työajan käyttöön liittyvistä tunnusluvuista.

Taulukko 8. Vakinaisen henkilöstön toimintakykyyn ja työhyvinvointiin liittyvät tunnusluvut.

Terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi	Ka	Md
Työtaturmien lukumäärä	3,4	4
Sairauspoissaolopäivät yhteensä	3,4	4
Toimintakykyyn liittyvät testitulokset ikäryhmittäin (Firefit jne.)	3,2	3
Läheltäpiti-tilanteiden lukumäärä	3,1	3
Työtaturmista aiheutuvat poissaolopäivät ammattiryhmittäin	3	3
Sairauspoissaolopäivien lukumäärä / henkilö ammattiryhmittäin	3	3
Työhyvinvointi-indeksi	2,9	3
Ammatilliseen kuntoutukseen osallistuneiden henkilöiden lukumäärä	2,8	3
Työhyvinvointikyselyihin osallistuneiden lukumäärä	2,8	3
Ilman lääkärin tai hoitajan todistusta olevien sairauspoissaolojen määrä	2,8	3
Pidemmät poissaolot (>30 vrk) tulisi jaotella erikseen	2,8	3
Henkilöstön virkistystoiminnan tukeminen	2,5	3
Poissaolot lajiteltuna sairauspäivien lukumäärän mukaan	2,4	3
Poissaolot päädiagnoosiryhmittäin	2,4	2
Yhteensä	2,9	3
(1=tarpeeton, 2=jonkin verran tarpeellinen, 3=tarpeellinen, 4=erittäin tarpeellinen)		

Henkilöstökustannuksiin liittyviä tietoja esitetään Pronton talouslomakkeella. Tässä kysymyksessä oli tarkoitus selvittää, mitä henkilöstökustannuksiin liittyviä tunnuslukuja henkilöstöraportissa tulisi esittää.

Henkilöstön palkkaukseen ja muihin henkilöstökustannuksiin liittyviä tunnuslukuja oli yhteensä 8. Tärkeimmiksi tunnusluvuiksi arvioitiin henkilöstökulujen osuus kaikista kuluista ja henkilöstökulut kokonaisuudessaan toimialoittain. Vastaajista 78 % piti näitä tietoja joko tarpeellisina tai erittäin tarpeellisina. Vastanneiden mielestä vähiten tarpeellisia tunnuslukuja olivat henkilökohtaisen palkan keskiarvo prosentteina ammattiryhmittäin ja välilliset palkkakulut eli ei-tehdyn työajan palkat. Vastaajista 43 % piti silti näitä tietoja tarpeellisina ja 13 % erittäin tarpeellisina. Muuna tarpeellisena tunnuslukuna pidettiin henkilökohtaisen lisän osuutta maksetuista palkoista. Taulukossa 9 on esitetty vastaukset vakinaisen henkilöstön palkkaukseen ja henkilöstökustannuksiin liittyvistä tunnusluvuista.

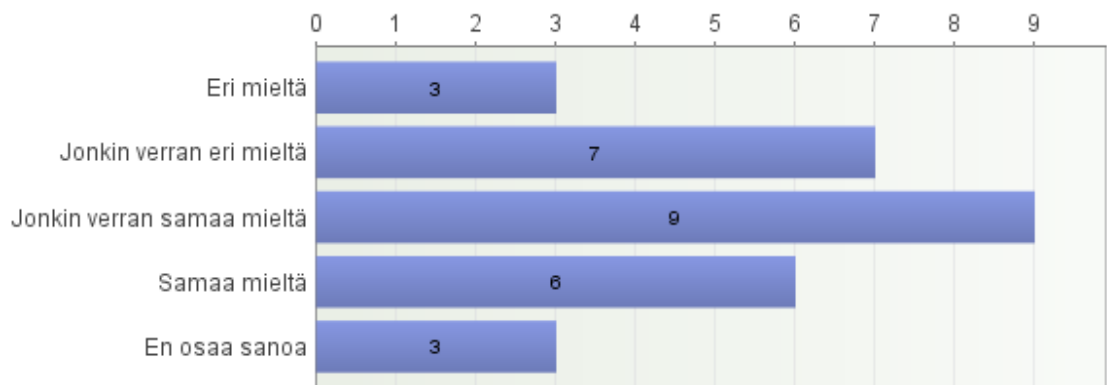
Taulukko 9. Vakinaisen henkilöstön palkkaukseen ja henkilöstökustannuksiin liittyvät tunnusluvut.

Palkkaus ja henkilöstökustannukset	Ka	Md
Henkilöstökulujen osuus kaikista kuluista	3,3	4
Henkilöstökulut kokonaisuudessaan toimialoittain	3,2	3
Työterveyshuollon kustannukset	3,2	3
Varhemaksut	3,1	3
Henkilöstökulut asukasta kohden	3,1	3
Tehtäväkohtainen palkka ammattiryhmittäin	2,9	3
Henkilökohtaisen palkan keskiarvo prosentteina ammattiryhmittäin	2,6	3
Välilliset palkkakulut eli ei-tehdyn työajan palkat	2,6	3
Yhteensä	3	3
(1=tarpeeton, 2=jonkin verran tarpeellinen, 3=tarpeellinen, 4=erittäin tarpeellinen)		

Sopimushenkilöstöön liittyviä kysymyksiä oli 4. Kysymysten tarkoituksena oli selvittää suppeasti vastaajien mielipiteitä siitä, mitä sopimushenkilöstöön liittyviä henkilöstötietoja varantoon tulisi tallentaa. Vastaukset on esitetty palkkidiagrammien avulla.

Kaksikolmasosaa vastanneista (68 %) oli sitä mieltä, että sopimushenkilöstön tiedot tulisi tallentaa Varantoon. Vastanneista 11 %:n mielestä tietoja ei tulisi tallentaa ja 21 % ei osannut sanoa mielipidettään. Kysymykseen, tulisiko sopimushenkilöstön tietoja seurata nykyistä laajemmin, vastaajien mielipiteet jakautuivat vastaavasti.

Hieman yli puolet (54 %) vastanneista oli samaa tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että sopimushenkilöstöstä tulisi seurata samoja henkilöstötietoja kuin vakinaisesta henkilöstöstä. Vastaajista 36 % oli jonkin verran tai täysin eri mieltä asiasta ja 11 % ei osannut sanoa mielipidettään. Kuviossa 14 on esitetty tarkemmin mielipiteet sopimushenkilöstön henkilöstötietojen seurannasta.



Kuvio 14. Tulisiko sopimushenkilöstöstä seurata samoja henkilöstötietoja kuin vakinaisesta henkilöstöstä?

Avoimen vastauksen perusteella sopimushenkilöstön parempi henkilöstötietojen hallinta on tarpeen. Sopimushenkilöstön määrän ja rakenteen sekä toimintakyvyn lisäksi tarpeellisia henkilöstötietoja vastaajien mielestä olivat osaamisen ja kehittymisen seuranta, viikkoharjoitusmäärät ja miehistön koulutustaso, ikärakenne ja henkilöstön rekrytointi.

Pelastustoimissa on viime aikoina ollut puheenaiheena valtiollistaminen ja valtakunnallisesti yhteneväiset käytännöt. Tutkimuksessa selvitettiin vastaajien mielipiteitä muutamaa viitekehykseen liittyviin valtakunnallisesti esillä olleisiin asioihin (valtakunnalli-

nen työhyvinvointikysely, työterveysohjelma ja työkykyä mittaava testausjärjestelmä). Otanta tämän tyyppiin mielipidekysymyksiin on verrattain pieni, mikä vähentää osittain tutkimuksen luotettavuutta. Vastaajien mielipiteet olivat kuitenkin melko yhteneväiset, joten ne kuvaavat melko luotettavasti yleistä mielipidettä.

Vastaajista 78 % oli sitä mieltä, että pelastustoimella tulisi olla oma alakohtainen valtakunnallinen työhyvinvointia selvittävä kyselyjärjestelmä. Vastaajista 11 % oli asiasta eri mieltä ja 11 % ei osannut sanoa mielipidettään. Lähes 2/3 vastaajista (64 %) oli sitä mieltä, että myös valtakunnallinen työterveysohjelma on tarpeellinen. Neljännes vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään ja 11 % oli asiasta eri mieltä.

Pelastustoimessa on vuosien saatossa ollut monia erilaisia työkykyä mittaavia testausjärjestelmiä. Pelastussukellusohjeen (48/2007, 5) mukaan turvallinen pelastussukellus edellyttää tekijän erityistä kelpoisuutta, joka muodostuu terveydentilaan, toimintakykyyn, koulutukseen ja harjoitteluun liittyvistä vaatimuksista. Henkilöstön fyysinen toimintakyky mitataan pelastussukellusohjeen liitteen 1 mukaisesti kolmella vaihtoehtoisella tavalla. FireFit-testausjärjestelmää (pelastussukeltajan hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintakykyä arvioiva testi) on kehitetty viime vuosien aikana, ja se on osittain otettu käyttöön (polkupyöräergometritesti) monissa pelastuslaitoksissa.

Suurin osa tutkimukseen vastanneista (89 %) oli sitä mieltä, että pelastustoimella tulisi olla käytössä yhteinen valtakunnallinen työkykyä mittaava testausjärjestelmä. Vastanneista 11 % ei osannut sanoa mielipidettään ja kukaan ei ollut eri mieltä asiasta.

Tutkimuksen lopussa oli kaksi avointa kysymystä, joissa vastaajien oli mahdollista esittää mielipiteitään siitä, miten Prontoon tai kehitteillä olevaan Varantoon siirrettävien tietojen syöttämistä voisi helpottaa ja miten muuten pelastustoimen henkilöstöraportointia tulisi parantaa. Vastauksia tuli 14 vastaajalta kohtalaisen paljon.

Vastaajien mielestä nykyinen Prontoon henkilöstötietolomake on monimutkainen ja siinä on päällekkäisyyksiä eri tietojärjestelmien kanssa. Tietojen siirtyminen automaattisesti käsin tehtävien syöttöjen sijaan olisi tarpeellista. Tiedot tulisi siirtyä suoraan pelastuslaitoksen muista henkilöstöjärjestelmistä Varantoon, eli tietojärjestelmien tulisi osata "keskustella keskenään".

Tällä hetkellä kaikki syötettävät henkilöstötiedot "ongitaan" eri paikoista tai kerätään eri ihmisiltä. Pelkkien tietojen saaminen, saati tietojen muuttaminen siihen muotoon, että ne saa siirrettyä Prontoon, on työlästä ja vie paljon aikaa. Tietojen hankinta henkilöstöhallinnon järjestelmistä saattaa vastaajan mukaan olla riippuvainen isäntäkunnan järjestelmistä. Osittain tietosuoja henkilöstötietojen saamiseksi vaikeuttaa myös niiden saamista. Henkilöstötietojen saaminen eteenkin sopimuspalokunnilta koettiin haastavaksi.

Vastaajien mielestä henkilöstötietojärjestelmän toimivuuteen vaikuttaa käytössä olevat tietojärjestelmäsovellukset ja niiden tarkoituksenmukaisuus. Pitäisi pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yhteen tallennettavaan ohjelmaan. Nyt käytössä on monia eri ohjelmia, joihin samoja tai hieman eriäviä tietoja joudutaan syöttämään. Tämä aiheuttaa turhia päällekkäisyyksiä, mahdollisesti tietojen eroavaisuuksia ja ajan haaskausta samojen asioiden moneen paikkaan tallentamiseen. Pitäisi riittää, kun tieto tallennetaan yhden kerran johonkin sovellukseen, eli yhteensopivuutta sovellusten välillä tulisi lisätä.

Vastaajien mielestä pelastusalan oma henkilöstöjärjestelmä olisi varmasti paras apu, mutta pelastuslaitosten isäntäorganisaatioiden erilaiset henkilöstötietojärjestelmät estävät sen. Henkilöstölomakkeen tulisi olla yksinkertaisempi ja tietojen syöttämiseen tulisi olla paremmat täyttöohjeet. Tietojen täydentämiseen tulisi myös lisätä tarkkuutta. Tunusluvut tulisi ymmärtää samalla tavalla, jotta tiedot olisivat luotettavia ja niitä voisi vertailla valtakunnallisesti. FireFit-järjestelmän tulisi olla pelastuslaitosten yhteinen erillinen seurantajärjestelmä, jonne toimintakykytiedot tallennetaan.



Kuvio 15. Tarpeellisimmat tunnusluvut.

Kuviossa 15 on esitetty tarpeellisimmiksi arvioidut tunnusluvut aihealueittain. Aihealueet on esitetty laskevasti koko aihealueen keskiarvon mukaan ja jokaisesta aiheesta on

esitetty viisi tarpeellisimmaksi arvioitua tunnuslukua. Tutkimuksessa ei selvitetty, mitä tunnuslukuja sopimushenkilöstöstä tulisi ylläpitää. Hieman yli puolet vastanneista oli kuitenkin jonkin verran samaa tai samaa mieltä siitä, että sopimushenkilöstöstä tulisi seurata samoja henkilöstötietoja kuin vakinaisesta henkilöstöstä.

6 PELASTUSTOIMEN TOIMIVA HENKILÖSTÖRAPORTOINTI

Henkilöstöraportointi

Henkilöstövoimavaroja raportoidaan henkilöstötilinpäätösten ja -raporttien avulla. Raportti on organisaation virallinen selvitys henkilöstövoimavaroista ja niiden kehityksestä. Se on tärkeä suunnittelun ja johtamisen väline, sen tehtävänä on ohjata organisaation johtoa henkilöstöressurssien käytössä ja kehittämisessä. (Koivuniemi 2004, 119; Ahonen 2012a, 1.)

Henkilöstöraportointi huomioi henkilöstövoimavarojen johtamisen kokonaisuuden. Se on apuväline henkilöstösuunnittelussa ja henkilöstön jaksamiseen liittyvissä asioissa. Henkilöstöinformaation avulla voidaan katsoa tulevaisuuteen ja luoda kuva siitä, pysyykö organisaatio myös jatkossa ylläpitämään nykyistä palvelutasoa. (VM 2001b, 5–6; Ahonen 2012a, 2.)

Jokaisen organisaation tulisikin tietää, paljonko ja minkälaista osaamista organisaatiosta lähitulevaisuudessa poistuu henkilöstön siirtyessä eläkkeelle tai muille sektoreille, jotta organisaatio voi valmistautua tuleviin konkreettisiin rekrytointitoimenpiteisiin ja nykyhenkilöstön osaamisen kehittämiseen. (VM 2001b, 5–6; Ahonen 2012a, 2.)

Pelastustoimessa henkilöstöraportointi ei ole ollut ajantasaista. Tietojenkeruujärjestelmä koostuu monista eri toimijoista, ja tietoja on kerätty lähinnä toimijoiden omien tarpeiden mukaisesti ilman kokonaiskuvan muodostamista pelastusalan henkilöstötilanteesta. Valtakunnallisesta henkilöstön työviihtyvyyden, -motivaation ja -olojen seurannasta sekä henkilömäärien muutoksista ei ole saatu riittävää tietoa puutteellisten ja hajanaisten tiedonkeruujärjestelmien vuoksi. (Hätinen 2012a, 1–2.)

Prontosta Varantoon

Pelastusopiston tutkimusyksikkö selvitti vuoden 2012 aikana ProntoX-hankkeen avulla pelastustoimen rekisterien ja tietojärjestelmien nykytilaa ja tulevaisuuden toteutusta. Hankkeen lopputuloksena päädyttiin siihen, että pelastustoimen hajautuneet rekisterit keskitetään yhteen järjestelmäkokonaisuuteen. Kokonaisuudesta on laadittu toteutusmalli keskitetystä tietojärjestelmästä, joka kantaa nimeä Varanto. Varanto-hankkeen tavoitteena on määrittellä uutta järjestelmää eteenpäin vuosien 2013–2014 aikana. Hankkeen kokonaistavoitteena on pelastustoimen yhtenäisen tietovarannon ja siihen liittyvien järjestelmäpalvelujen suunnittelu ja määrittely. Tarkoituksena on selvittää palvelut, jotka uuden järjestelmän tulisi sisältää. (Kortelainen & Ketola 2012.)

Taustatietoja

Vastaajien pääasiallinen virka-asema vaihteli erittäin paljon. Vastauksia tuli 11 eri virka-asemaan kuuluvalta henkilöltä, organisaation eri tasoilta ja eri organisaatioista. Tämä on mielestäni hyvä asia, koska se kuvaa laajemmin eri henkilöstöryhmiin kuuluvien henkilöiden mielipiteitä.

Pelastuslaitosten henkilöstötietoja raportoidaan nykyisin monella eri tavalla. Tämä vahvistaa Hätisen (2012a, 1–2) näkemystä siitä, että tietojen keruu ja raportointi koostuu monista eri järjestelmistä omien tarpeiden mukaisesti ilman kokonaiskuvan muodostamista pelastusalan henkilöstötilanteesta. Tutkimukseen osallistuneista 72 % oli sitä mieltä, että pelastuslaitosten yhteinen henkilöstöraportointijärjestelmä on tarpeellinen. Tämä vahvistaa käsitystä siitä, että henkilöstötietojärjestelmää tarvitaan tulevaisuudessa ja että nykyistä järjestelmää tulee kehittää vastaamaan tarpeita.

Pelastustoimessa henkilöstöraportointi ei ole ollut ajantasaista. Pelastuslaitosten suhtautuminen henkilöstötietojen keräämiseen on kuitenkin muuttunut viime vuosien aikana. Pronton tietojen mukaan vuonna 2013 kaksikymmentä pelastuslaitosta täytti henkilöstölomakkeen tiedot, kun vastaava luku vuonna 2012 oli viisitoista.

Henkilöstölomakkeen tietoja tallentavat pelastuslaitoksissa monet eri henkilöt. Pelastuslain (379/2011) 91 § mukaan tietoja toimenpiderekisteriin (Pronto) saavat tallentaa ja

käsitellä pelastusviranomaiset sekä 34 §:ssä tarkoitettu muu pelastustoiminnan johtaja niistä tehtävistä, joissa hän on toiminut pelastustoiminnan johtajana. Tutkimuksen mukaan tietoja tallentaa 11:een eri virka-asemaan kuuluvia henkilöitä tai "kuka ehtii". Tämä kuvastaa mielestäni sitä, ettei henkilöstötietojen raportointia ole erikseen nimetty henkilöstöhallinnon tehtäväkuvaukseen, vaan tehtäviä hoitaa joku pelastuslaitoksen henkilö niin sanotusti oman toimen ohella.

Tutkimukseen osallistuneista henkilöistä noin puolet (52 %) käyttää Pronton henkilöstölomakkeen tietoja henkilöstötietojen arviointiin, 48 % ei käytä henkilöstötietoja lainkaan. Henkilöstölomakkeen vähäinen käyttö voi johtua osittain siitä, että ainoastaan 2/5 vastaajista (41 %) oli jonkin verran tai täysin sitä mieltä, että henkilöstölomakkeen tiedot ovat valtakunnallisesti luotettavia. Niitä tietoja, joita pidettiin luotettavimpina, käytettiin myös eniten. Vastaajien virka-asemalla ei pitäisi olla ratkaisevaa merkitystä vähäiseen tietojen käyttämiseen, koska suurin osa vastaajista kuului ylempään päällystöön tai henkilöstöhallintoon ja olivat mukana pelastuslaitosten henkilöstöstrategian suunnittelussa.

Henkilöstölomakkeen tietoja voidaan hyödyntää eri tarkoituksiin. Vuosittain voidaan arvioida oman organisaation tunnuslukujen kehitystä tai vertailla oman alueen lukuja vastaavan pelastuslaitoksen tunnuslukuihin. Tutkimukseen osallistuneista henkilöistä ne, jotka hyödyntävät henkilöstölomakkeen tietoja, käyttävät niitä tasaisesti oman alueen (30 %), muiden pelastuslaitosten (26 %) ja valtakunnallisten henkilöstötietojen (33 %) vertailuun. Henkilöstölomakkeen tietojen käyttäminen eri tarkoituksiin kuvastaa mielestäni niiden laajaa käytettävyyttä. Tietoja on saatavilla, jos niitä vain haluaa käyttää.

Henkilöstölomakkeen tietojen kerääminen, muuntaminen ja tallentaminen Prontoon on tutkimuksen mukaan aikaa vievää työtä. Yli neljännekseltä (27 %) vastaajista tehtävään kului aikaa kokonainen työviikko tai enemmän. Se on mielestäni kohtuuttoman paljon, kun kyseessä on olemassa olevien tietojen siirtäminen toisen tietojärjestelmään.

Vastaajien mielestä nykyinen Pronton henkilöstötietolomake on monimutkainen ja siinä on päällekkäisyyksiä eri tietojärjestelmien kanssa. Henkilöstötietojärjestelmän toimivuuteen vaikuttaa käytössä olevat tietojärjestelmäsovellukset ja niiden tarkoituksenmu-

kaisuus. Käytössä on monia eri ohjelmia, joihin samoja tai hieman eriäviä tietoja joudutaan syöttämään. Tämä aiheuttaa turhia päällekkäisyyksiä, mahdollisesti tietojen eroavaisuuksia ja ajan haaskausta samojen asioiden moneen paikkaan tallentamiseen. Pitäisi pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yhteen tallennettavaan ohjelmaan. Tietojen siirtyminen tai yhden järjestelmän kehittäminen on suuri haaste tulevan Varanto-tietojärjestelmän kehittäjille.

Pronton nykyinen henkilöstölomake on tutkimuksen mukaan haasteellinen täyttää. Lähes 3/4 vastaajista (71 %) oli sitä mieltä, että henkilöstölomakkeelle tallennettavat tiedot ovat ainakin osittain vaikeasti saatavissa eri tietojärjestelmistä tai siihen kuluu kohtuuttoman paljon aikaa. Henkilöstölomakkeen termistö ei myös aina vastaa käytössä olevien henkilöstöjärjestelmien termistöä. Puolella (50 %) vastaajista henkilöstölomakkeen termistö vastasi osittain käytössä olevien henkilöstöjärjestelmien termistöä, puolella ei (50 %). Tämä saattaa vaikuttaa tunnuslukujen luotettavuuteen, kun ei voida olla varmoja, käsittelevätkö tunnusluvut täysin samoja asioita.

Pronton henkilöstölomake kaipaa selvästikin uudistuksia. Alle kymmenesosa (7 %) vastanneista oli samaa mieltä siitä, että nykyinen henkilöstölomake on sopiva pelastustöiden henkilöstötietojen raportointiin, 46 % piti sitä kuitenkin osittain sopivana. Henkilöstölomakkeen uudistamisen puolesta kertoo myös se, että yli puolet (55 %) oli sitä mieltä, että henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja tulisi olla nykyistä enemmän. Tämä kertoo mielestäni myös kiinnostuksesta henkilöstöraportointia kohtaan kokonaisuudessaan, vaikka henkilöstötietoja käytetäänkin nykyisellään kohtuullisen vähän.

Henkilöstölomakkeen tietoja ei pidetä osittain luotettavina ja valtakunnallisesti vertailukelpoisina. Tutkimuksen mukaan ainoastaan joka kymmenes vastaaja oli samaa mieltä siitä, että tiedot ovat valtakunnallisesti vertailukelpoisia. Vielä pienempi osa (5 %) oli täysin samaa mieltä henkilöstölomakkeen tunnuslukujen luotettavuudesta. Luotettavimpina tietoina pidettiin selkeitä henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja kuten henkilöstön määrää ja rakennetta. Epäluotettavimpina tietoina pidettiin tunnuslukuja, joissa arvioidaan tietoja, kuten henkilötyövuosien jakautuminen.

Arvioitavat tiedot perustuvat osittain arvioijan subjektiiviseen käsitykseen asiasta. Se heikentää mielestäni luotettavuutta etenkin silloin, kun tietoja syötetään kiireesti tieto-

järjestelmään. Henkilöstölomakkeella tulisikin mielestäni välttää arvioitavia tietoja, koska niiden luotettavuus ja sitä myötä käytettävyys ja vertailtavuus heikkenee ja ne voidaan kokea turhiksi tiedoiksi.

Henkilöstölomakkeelle tallennettavat tiedot eivät ole vastaajien mielestä helposti saatavilla. Vastaajista noin puolet (51 %) oli jonkin verran tai täysin samaa mieltä siitä, että tallennettavat henkilöstötiedot ovat vaikeasti saatavilla. Alle kolmasosa (32 %) oli jonkin verran tai täysin sitä mieltä, että tallennettavat tiedot ovat helposti saatavilla. Sopimushenkilöstöön liittyvien tietojen saaminen oli vastanneiden mielestä kaikkein haasteellisinta, erityisesti pelastustoimintaan osallistuvan sopimushenkilöstön toimintakyvyn osalta.

Henkilöstötiedoille pitäisi olla enemmän käytettävyttä. Reilu kolmannes (36 %) vastanneista käyttää tai hyödyntää henkilöstölomakkeen tietoja työssään ainakin jonkin verran. Puolet (51 %) vastaajista ilmoitti, ettei juuri hyödynnä henkilöstölomakkeen tietoja. Vakinaisen, määräaikaisen ja tilapäisen henkilöstön määrään ja rakenteeseen sekä sopimushenkilöstön määrään liittyviä tietoja hyödynnettiin eniten. Vähiten hyödynnettiin vakinaisen ja pelastustoimintaan osallistuvan sopimushenkilöstön toimintakykyyn liittyviä tietoja. Eniten käytettyjä tietoja pidettiin myös luotettavimpina ja vähiten käytettyjä epäluotettavimpina.

Tarpeellisia tunnuslukuja

Henkilöstöraportin tarkoituksena on ohjata johdon työtä ja helpottaa henkilöstöstrategian suunnittelua. Sen avulla pyritään antamaan kattava ja selkeä tietopohja päätöksenteon tueksi. Jokaisen organisaation tulisi valita henkilöstöraporttiinsa ne tunnusluvut, joita se pitää henkilöstöstrategian tärkeimpinä ja keskeisimpinä asioina. (KT 2004a, 2.)

Pelastustoimen henkilöstöraportointi ei voi Hätisen mukaan (2012a, 1) noudattaa ainoastaan kunta-alan henkilöstöraporttisuositusta. Suositus ei huomio, että pelastustoimen järjestelmässä henkilöstö muodostuu päätoimisten lisäksi vapaaehtoisten palokuntien sopimuspalomiehistä ja osa-aikaisista pelastuslaitoksiin työsuhteessa olevista sivutoimisista palomiehistä. Pelastusalalla on myös operatiivisen henkilöstön toimintakykyyn

liittyviä fyysisen kunnan vaatimuksia, joita ei suosituksessa huomioida. (Hätinen 2012b, 12.)

Henkilöstöraportissa voidaan esittää henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja vaikka kuinka paljon, mutta oleellista on löytää omalle organisaatiolle tarpeelliset tunnusluvut. Tarpeettomien tunnuslukujen esittäminen kuluttaa resursseja turhaan ja osa tarpeellisista voi unohtua kokonaan. Eri henkilöstöryhmien tulisi arvioida tunnuslukujen tarpeellisuutta avoimesti huomioiden koko organisaation tarpeet. Tutkimuksessa selvitettiin mielipiteitä siitä, mitä henkilöstöraportointiin liittyviä tunnuslukuja tai aiheita pidetään pelastustoimen henkilöstöraportoinnin kannalta tarpeellisina.

Tärkeimpänä tunnuslukujen aihealueena oli tutkimuksen mukaan palkkaus ja henkilöstökustannukset. Hätisen mukaan (2012a, 1–2) vuonna 2010 pelastuslaitosten henkilöstömenot olivat yli 300 miljoonaa euroa, 68 % kokonaismenoista, joten on selvää, että talouteen liittyvät asiat ja tiedot koetaan tarpeellisiksi. Tärkeimmiksi tunnusluvuiksi arvioitiinkin henkilöstökulujen osuus kaikista kuluista ja henkilöstökulut kokonaisuudessaan toimialoittain.

Henkilöstön suorituskyvyllä on suuri merkitys pelastuslaitosten tavoitteisiin ja suorituskykyyn nyt ja tulevaisuudessa. Kun organisaation henkilöstö on ammattitaitoista ja osaavaa ja kun myös työtyytyväisyyteen, motivaatioon ja työkuuntoon sekä työyhteisön toimivuuteen liittyvät asiat ovat kunnossa, on organisaatiolla kaikki menestymisen edellytykset hoitaa sen vision ja toiminta-ajatusten mukaiset tehtävänsä parhaalla mahdollisella tavalla. (VM 2000, 5.)

Tutkimuksen mukaan näitä asioita arvostetaan myös pelastuslaitoksissa. Terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi sekä osaaminen, sen kehittäminen ja johtaminen arvioitiin henkilöstökustannusten jälkeen tärkeimmiksi asioiksi. Lähes 2/3 (64 %) vastanneista piti kaikkia tutkimuksessa olleita työkykyyn liittyviä tunnuslukuja tarpeellisina tai erittäin tarpeellisina. Vastaava luku osaamiseen liittyvien tunnuslukujen kohdalla oli 65 %. Aiheen tärkeydestä kertoo myös se, että suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että pelastustoimella tulisi olla oma alakohtainen valtakunnallinen työhyvinvointia selvittävä kyselyjärjestelmä (78 %), valtakunnallinen työterveysohjelma (64 %) ja yhteinen valtakunnallinen työkykyä mittaava testausjärjestelmä (89 %).

Tärkeimmiksi tunnusluvuiksi arvioitiin työtapaturmien ja sairauspoissaolopäivien lukumäärä sekä toimintakykyyn liittyvät testitulokset ikäryhmittäin, henkilöstön osallistuminen sisäiseen ja ulkoiseen ammatilliseen täydennys- ja jatkokoulutukseen sekä henkilöstön koulutustaso ja tutkinnot. Tämä kuvastaa mielestäni sitä, että vastaajat, joista suurin osa oli niin sanotusti "työnantajan edustajia", ovat kiinnostuneita siitä, että henkilöstö on koulutettua, osaavaa ja työkykyistä. Vähiten tarpeellisten tunnuslukujen joukossa oli henkilöstön virkistystoiminnan tukeminen, jolla on mielestäni vaikutusta työilmapiiriin ja sitä kautta henkilöstön jaksamiseen ja työmotivaatioon.

Hätisen mukaan (2012a, 19) vuoteen 2020 mennessä pelastuslaitosten nykyisestä henkilöstöstä poistuu noin 40 % eläköitymisen ja ulkopuolelle suuntautuvien työpaikan vaihdosten seurauksena. Henkilöstön määrään ja rakenteeseen liittyvissä tunnusluvuissa tärkeimmiksi arvioitiin juuri henkilöstön teoreettinen ja arvioitu eläköityminen tulevina vuosina sekä henkilöstön jaottelu ikäryhmittäin. Organisaation johdolle on tarpeellista tietää, kuinka paljon ja millaista osaamista työyhteisöstä poistuu eläköitymisen vuoksi, jotta organisaatio voi valmistautua tuleviin konkreettisiin rekrytointitoimenpiteisiin ja nykyhenkilöstön osaamisen kehittämiseen (Ahonen 2012a, 2). Mielestäni tärkeintä onkin katsoa sekä pitkälle että lähitulevaisuuteen ja varautua siten tuleviin muutoksiin.

Pelastuslaitoksilla työskenteli Pronton tietojen mukaan vakinaisessa työsuhteessa vuonna 2012 yli 4500 henkilöä eri työaikamuodoissa. On selvää, että suuri henkilöstömäärä ja vaihtelevat työaikamuodot koetaan tärkeiksi. Työajan käyttöön liittyvistä tunnusluvuista tarpeellisimmiksi arvioitiinkin eri työaikamuodot, henkilöstön lukumäärä käytössä olevien työaikamuotojen mukaan ja täyttämättömien virkojen määrä. Vastaajista 63 % piti näitä tietoja joko tarpeellisina tai erittäin tarpeellisina.

Sopimushenkilöstöön liittyvien henkilöstötietojen raportoiminen on haasteellisempaa. Tiedot eivät pääsääntöisesti ole saatavissa pelastuslaitosten tai isäntäkunnan tietojärjestelmistä, vaan ne pitää pyytää erikseen sopimuspalokunnilta. Noin 2/3 (68 %) vastaajista on kuitenkin sitä mieltä, että sopimushenkilöstön tiedot tulisi tallentaa Varantoon ja niitä pitäisi seurata nykyistä henkilöstölomaketta laajemmin. Hieman yli puolet (54 %) oli samaa tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että sopimushenkilöstöstä tulisi seurata samoja henkilöstötietoja kuin vakinaisesta henkilöstöstä.

Kehitysideoita

Pelastustoimen valtakunnallinen henkilöstöraportointijärjestelmä on selvästi tarpeellinen, ja sitä tulee kehittää osana tulevaa Varanto-tietojärjestelmää. Pelastustoimen tulee valita omalle organisaatiolleen tärkeät tunnusluvut, joiden avulla se voi seurata henkilöstötietojen kehittymistä niin alueellisesti kuin valtakunnallisestikin. Henkilöstöraportointijärjestelmän tulee olla helppokäyttöinen ja luotettava työkalu henkilöstöstrategian suunnitteluun.

Pelastuslaitosten suhtautuminen nykyiseen henkilöstölomakkeeseen on osittain nihkeää. Edelleenkin osa pelastuslaitoksista ei täytä eikä hyödynnä henkilöstölomakkeen tietoja lainkaan. Pelastuslaitoksilla ja niiden isäntäkunnilla on käytössään omat henkilöstötietojärjestelmät, joista saadaan tietoja omiin tarpeisiin. On hyvä, että alueellisia järjestelmiä käytetään, mutta se ei mahdollista koko pelastustoimen henkilöstötietojen vertailua. Lisäksi alueellisissa järjestelmissä on käytössä eri tunnuslukuja ja sieltä saattaa puuttua pelastustoimen kehittämisen kannalta tarpeellisia lukuja.

Nykyisellä henkilöstölomakkeella on paljon tarpeelliseksi arvioituja henkilöstötietoja, mutta niiden täydentäminen on osittain haasteellista ja vie paljon aikaa. Henkilöstötiedot eivät siirry automaattisesti omista tietojärjestelmistä Pronton tietokantaan, mikä teettää "ylimääräistä" työtä pelastuslaitoksilla.

Vastaajien mielestä nykyisessä Pronton henkilöstötietolomakkeessa on päällekkäisyyksiä eri tietojärjestelmien kanssa. Henkilöstötietojärjestelmän toimivuuteen vaikuttaa käytössä olevat tietojärjestelmäsovellukset ja niiden tarkoituksenmukaisuus. Pitäisi pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yhteen tallennettavaan ohjelmaan. Nyt käytössä on monia eri ohjelmia, joihin samoja tai hieman eriäviä tietoja joudutaan syöttämään. Tämä aiheuttaa turhia päällekkäisyyksiä, mahdollisesti tietojen eroavaisuuksia ja ajan haaskausta samojen asioiden moneen paikkaan tallentamiseen.

Tietojen siirtyminen automaattisesti käsin tehtävien muuntamisien ja syöttöjen sijaan olisi tarpeellista. Tiedot tulisi siirtyä suoraan pelastuslaitoksen muista henkilöstöjärjestelmistä Varantoon, eli tietojärjestelmien tulisi osata "keskustella keskenään". Henkilöstötietojärjestelmää pitää kehittää tulevaisuudessa tietoteknisesti yksikertaisempaan

suuntaan ja sen termistön tulee vastata olemassa olevia järjestelmiä, jotta asioista puhutaan niiden oikeilla nimillä.

Henkilöstölomakkeen tietoja tallentaa pelastuslaitoksissa monet eri henkilöstöryhmiin kuuluvat ihmiset oman toimen ohella. Tämä ei ole mielestäni paras vaihtoehto, koska se vähentää tallennettavien tietojen tarkkuutta ja siten myös luotettavuutta ja käytettävyyttä. Pelastuslaitoksissa tulisi nimetä henkilöstö, jonka tehtäväkuvaukseen kuuluu pysyvästi henkilöstötietojen tallentaminen ja käsittely. Henkilöstö tulisi kouluttaa valtakunnallisesti tietojen käsittelyyn, jolloin termistö ja tiedot olisivat mahdollisimman yhteneväiset kaikissa pelastuslaitoksissa. Tämä lisäisi huomattavasti tietojen luotettavuutta ja edelleen niiden hyödynnettävyyttä ja valtakunnallista vertailua.

Pelastustoimen ensimmäinen ja toistaiseksi ainoa valtakunnallinen henkilöstökertomus vuodelta 2010 valmistui vuonna 2012. Siihen kerättiin tiedot lähinnä pelastuslaitoksilta, Kuntien eläkevakuutuksesta ja Pronto-tietokannasta. Tutkimuksen mukaan ainoastaan vajaa puolet vastaajista piti Pronton henkilöstölomakkeen tietoja jonkin verran luotettavina tai luotettavina. Tämä on mielestäni huolestuttava asia, koska luotettavuus vaikuttaa oleellisesti tietojen käytettävyyteen ja niiden vertailuun. Luotettavuuteen liittyviä asioita on esitetty jo edellä, mutta tärkeimmäksi katsoisin yhden pelastustoimen yhteisen tietojärjestelmän, johon koulutettu henkilöstö tallentaisi tietoja säännöllisesti.

Tutkimuksen mukaan noin puolet vastaajista ei käytä Pronton henkilöstölomakkeen tietoja lainkaan, vaikka niitä voisi käyttää monin eri tavoin. Tietoja voi käyttää luotettavasti oman alueen henkilöstötietojen seurantaan, koska tiedot ovat vuosittain samoista tietojärjestelmistä. Tietojen perusteella voidaan seurata esimerkiksi oman alueen henkilöstöresurssien ja kustannusten kehitystä sekä arvioida tulevaa eläköitymistä ja rekrytointitarvetta. Aktiivisen seurannan avulla voidaan varautua tulevaan ja puuttua nopeasti mahdollisiin negatiivisiin muutoksiin.

Pelastuslaitosten välinen tietojen vertailu ja benchmarking voivat olla myös hyödyllistä. Laitokset voivat vertailla keskenään esimerkiksi henkilöstökuluja asukasta kohden, sairauslomien määriä tai vaikka sopimushenkilöstön määrää ja työkykyä. Jos jollain alueella on henkilöstökulut pienemmät, sairauspoissaoloja vähemmän tai enemmän toimintakykyistä sopimushenkilöstöä, voidaan selvittää, mistä se johtuu, ja kehittää mahdolli-

sesti omaa toimintaa. Pelastuslaitosten välistä vertailua tehtäessä tulee osittain huomioida, että vertailee samanlaisia laitoksia keskenään.

Pelastuslaitokset esittävät vuosittaisia henkilöstötietojaan monin eri tavoin. Iso osa laitoksista esittää niitä suppeasti osana keskuskunnan henkilöstöraporttia tai -kertomusta. Tällainen käytäntö ei mielestäni palvele pelastuslaitosta eikä isäntäkuntaa. Pelastustoi-
messä pitäisi olla yksi yhteinen henkilöstötietojärjestelmä, josta voitaisiin tehdä valta-
kunnallinen henkilöstökertomus ja alueelliset omat henkilöstöraportit. Selkeiden ja kat-
tavien raporttien avulla pelastuslaitosten olisi helpompaa ja yksikertaisempaa esitellä
toimintaansa ja perustella talouttaan esimerkiksi kunnan päättäjille.

Henkilöstötietojen saaminen eteenkin sopimuspalokunnilta on koettu haastavaksi. Ny-
kyiselle henkilöstölomakkeelle tallennettavat tiedot eivät pääsääntöisesti löydy pelastus-
laitoksilta tai isäntäkuntien järjestelmistä, vaan ne tulee tiedustella sopimuspalokunnilta
erikseen. Tulevaan tietojärjestelmään tulisi tutkimuksen mukaan sisällyttää jatkossakin
sopimushenkilöstön henkilöstötietoja ja niitä pitäisi seurata nykyistä laajemmin. Varan-
to-tietojärjestelmään pitää luoda keinoja, joilla tiedot saadaan tallennettua. Yhtenä vaih-
toehtona voisi olla alueelliset, koulutetut sopimuspalokuntien vastuuhenkilöt, jotka kir-
jaisivat tiedot suoraan järjestelmään.

Vastaajien mielestä pelastusalan oma henkilöstöjärjestelmä olisi varmasti paras apu
henkilöstötietojen tallentamiseen, mutta pelastuslaitosten isäntäorganisaatioiden
erilaiset henkilöstötietojärjestelmät estävät sen tällä hetkellä. Henkilöstölomakkeen
tulisi olla yksinkertaisempi ja tietojen syöttämiseen tulisi olla paremmat, yhteneväi-
set täyttöohjeet ja -käytännöt. Tietojen täydentämiseen tulisi myös lisätä tarkkuutta.
Tunnusluvut tulisi ymmärtää samalla tavalla, jotta tiedot olisivat luotettavia ja niitä
voisi vertailla valtakunnallisesti.

7 POHDINTA

Pelastustoimi on parin viimeisen vuosikymmenen aikana ollut muutoksen myllerryksissä. Alueita, organisaatioita ja henkilöstöä on yhdistelty, koulutusjärjestelmä uudistettu, yhteinen vaatetus, kuntotestausjärjestelmä, kumppanuusverkosto ja paljon muita pelastustoimen yhteisiä asioita on kehitetty ja viety eteenpäin.

Suurena haasteena pelastusalalla nähdään henkilöstön ikääntyminen, työssä jaksaminen ja osaamisen säilyttäminen. Seuraavan kymmenen vuoden aikana pelastuslaitosten nykyisestä henkilöstöstä poistuu vähintään joka kolmas eläköitymisen ja ulkopuolelle suuntautuvien työpaikan vaihdosten seurauksena (Hätinen 2012a, 19). Jokaisen organisaation tulisikin tietää, paljonko ja minkälaista osaamista omaavaa henkilöstöä jää organisaatiosta lähitulevaisuudessa eläkkeelle tai siirtyy muille sektoreille, jotta organisaatio voi valmistautua tuleviin konkreettisiin rekrytointitoimenpiteisiin ja nykyhenkilöstön osaamisen kehittämiseen (VM 2001b, 5–6; Ahonen 2012a, 2).

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen julkaisun (KT 2004a, 2), Henkilöstöraportointi tukee johtamista, mukaan organisaation menestykseen vaikuttaa merkittävästi osaava, motivoitunut ja työkykyinen henkilöstö. Laadukkaan palveluntuotannon turvaamiseksi on tärkeää kehittää niin laadullisia kuin määrällisiä henkilöstöresursseja. Kehittämisen lähtökohdaksi tarvitaan tietoa henkilöstön tilasta ja sen kehityksestä. Henkilöstöraportin avulla voidaan seurata henkilöstön tilaa ja kerätä tietoa henkilöstöön liittyvien asioiden kehityksestä.

Pelastuslaitoksilla onkin huomattu, että uusia toimintatapoja tulee kehittää sekä työhyvinvointiin, työkyvyn hallintaan ja urakiertoon tulee keskittyä huolellisesti, jotta henkilöstö pystyisi tekemään töitä terveenä eläkkeelle asti. Pelastustoimen tulee valita omalle organisaatiolle tärkeät tunnusluvut, joiden avulla se voi seurata henkilöstötietojen kehittymistä niin alueellisesti kuin valtakunnallisestikin.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, mitä henkilöstövoimavaroihin liittyviä tunnuslukuja pelastustoimen yhtenäiseen tietovarantoon tulisi ottaa käyttöön, jotta henkilöstötietoja voitaisiin hyödyntää mahdollisimman monipuolisesti pelastustoimen henkilöstöressurssien kehittämiseen, vertailuun ja henkilöstökertomuksen tekemiseen. Tar-

koituksena oli myös selvittää nykyisen Pronton henkilöstölomakkeen käytettävyyteen, luotettavuuteen ja hyödynnettävyyteen liittyviä asioita, joilla pyritään parantamaan tulevaa henkilöstötietolomakkeen käyttöä.

Tutkimustuloksia voidaan mielestäni pitää verrattain luotettavina. Vastauksia tuli 18 pelastuslaitokselta, aluehallintoviranomaiselta ja kuntaliiton edustajalta. Tutkimusaineiston otanta oli määrällisesti melko pieni (56), mutta kyselyyn vastanneet henkilöt olivat kuitenkin tarkoin valittuja ja tunsivat tutkittavan aiheen hyvin, mikä parantaa reliabiliteettia oleellisesti. Vastausprosentti oli hieman yli 50. Tutkimuksen otantaa rajoitti se, että henkilöstölomake on isolle osalle alalla työskenteleviä tuntematon ja sitä käyttää vain suppea henkilöstöryhmä työssään.

Tutkimuksen validiteettia pyrin parantamaan kysymysten huolellisella valmistelulla. Pelastuslaitosten ja niiden eri henkilöstöryhmien vastaukset olivatkin samansuuntaisia. Aluehallintoviranomaisten ja kuntaliiton edustajan mielipiteet erosivat pelastuslaitosten mielipiteistä lähinnä tunnuslukujen tarpeellisuuden suhteen. Tutkimustulokset olivat samansuuntaisia myös viitekehyydessä esitetyn kirjallisuuden kanssa.

Tulokset

Tutkimustuloksia olen esitellyt tarkemmin kappaleessa 5 – tutkimustulokset. Lisäksi kappaleessa 6 – pelastustoimen toimiva henkilöstöraportointi olen käsitellyt tärkeimpiä tutkimustuloksia, johtopäätöksiä sekä kehitysideoita ja mielipiteitä niiden perusteella. Tässä kappaleessa kertaan lyhyesti tärkeimmät tutkimustulokset.

Pelastuslaitosten henkilöstötietoja esitetään tällä hetkellä monin eri tavoin. Kolmasosa henkilötiedoista esitetään pelastuslaitoksen vuosittain laatimassa henkilöstöraportissa tai vastaavassa, 36 % osana keskuskunnan henkilöstöraporttia tai -kertomusta. Loput (28 %) henkilöstötiedot esitetään koosteena Pronton henkilöstölomakkeesta, henkilöstösuunnitelmassa, talousarvion ja toimintasuunnitelman yhteydessä, palkkaohjelmasta, tilinpäätöksessä, henkilöstösuunnitelmassa ja toimintakertomuksessa. Tutkimustulosten ja Pronton tietojen mukaan 20 pelastuslaitosta täydensi Pronton henkilöstölomakkeen tiedot vuodelta 2012.

Kyselyyn vastanneista henkilöistä 52 % käyttää Pronton henkilöstölomakkeen tietoja henkilöstötietojen arviointiin, 48 % ei käytä henkilöstötietoja lainkaan. Henkilöstölomakkeen tietoja käytetään tasaisesti oman alueen (30 %), muiden pelastuslaitosten (26 %) ja valtakunnallisten henkilöstötietojen (33 %) vertailuun.

Suurin osa vastaajista (86 %) oli jonkin verran samaa tai samaa mieltä siitä, että pelastustoimen yhteinen henkilöstöraportointijärjestelmä on tarpeellinen. Vastaajista noin puolet (51 %) oli jonkin verran tai täysin samaa mieltä siitä, että tallennettavat henkilöstötiedot ovat vaikeasti saatavilla. Alle kolmasosa (32 %) oli jonkin verran tai täysin sitä mieltä, että tallennettavat tiedot ovat helposti saatavilla. Puolilla (50 %) vastaajista henkilöstölomakkeen termistö vastasi osittain käytössä olevien henkilöstöjärjestelmien termistöä, puolella ei (50 %).

Vastaajista 41 % oli jonkin verran tai täysin sitä mieltä, että henkilöstölomakkeen tiedot ovat valtakunnallisesti luotettavia, 29 %:n mielestä päinvastoin. Vastaajista pieni enemmistö (60 %) piti täysin tai jonkin verran nykyistä henkilöstölomaketta sopivana pelastustoimen henkilöstöraportointiin. Kuitenkin hieman yli puolet (55 %) oli sitä mieltä, että henkilöstölomakkeella tulisi olla nykyistä enemmän henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja.

Kehitteillä olevaan tietojärjestelmään, Varantoon, liittyvien tunnuslukujen pääaihealueita oli 5. Pääaihealueita olivat

- henkilöstön määrä ja rakenne
- työajan käyttö
- osaaminen, sen kehittäminen ja johtaminen
- terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi
- palkkaus ja henkilöstökustannukset.

Tärkeimmiksi henkilöstön määrään ja rakenteeseen liittyvistä tunnusluvuista arvioitiin henkilöstön teoreettinen ja arvioitu eläköityminen tulevina vuosina sekä henkilöstön jaottelu ikäryhmittäin. Vastaajista 80 % piti näitä tietoja tarpeellisina. Vähiten tarpeellisina tunnuslukuina pidettiin henkilöstön lukumäärää palvelusvuosien mukaan ryhmiteltynä, työharjoittelijoiden lukumäärää ja henkilöstön sisäistä vaihtuvuutta.

Työaikaan liittyviä tunnuslukuja oli 11. Tärkeimmiksi tunnusluvuiksi arvioitiin eri työaikamuodot, henkilöstön lukumäärä käytössä olevien työaikamuotojen mukaan ja täyttämättömien virkojen määrä. Vastaajista 63 % piti näitä tietoja tarpeellisina. Vähiten tarpeellisimmiksi tunnusluvuiksi arvioitiin vuorottelu- ja perhevapaisiin kulunut aika sekä sivutoimilupien ja -ilmoitusten määrä. Vastaajista hieman yli puolet (53 %) piti tietoja joko tarpeettomina tai ainoastaan jonkin verran tarpeellisina.

Henkilöstön osaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen liittyviä tunnuslukuja pidettiin kokonaisuudessa erittäin tarpeellisina. Tärkeimmiksi tunnusluvuiksi arvioitiin henkilöstön osallistuminen sisäiseen ja ulkoiseen ammatilliseen täydennys- ja jatkokoulutukseen sekä henkilöstön koulutustaso ja tutkinnot. Vastaajista 78 % piti näitä tietoja tarpeellisina. Vähiten tarpeellisena tunnuslukuna pidettiin opintovapaalla olevien henkilöiden lukumäärää. Vastaajista 41 % piti silti näitä tietoja tarpeellisina.

Tärkeimmiksi terveydelliseen toimintakykyyn ja työhyvinvointiin liittyviksi tunnusluvuiksi arvioitiin työtaturmien ja sairauspoissaolopäivien lukumäärä sekä toimintakykyyn liittyvät testitulokset ikäryhmittäin (FireFit). Neljä viidestä vastaajasta (80 %) piti näitä tietoja tarpeellisina tai erittäin tarpeellisina. Vähiten tarpeellisimmiksi tunnusluvuiksi arvioitiin sairauspoissaolot päädiagnoosiryhmittäin ja lajiteltuna sairauspäivien lukumäärän mukaan sekä henkilöstön virkistystoiminnan tukeminen. Vastaajista hieman alle puolet (47 %) piti tietoja kuitenkin tarpeellisina tai erittäin tarpeellisina.

Henkilöstökulut ovat suurin yksittäinen menoerä pelastuslaitosten budjetissa. Tärkeimmiksi tunnusluvuiksi arvioitiin henkilöstökulujen osuus kaikista kuluista ja henkilöstökulut kokonaisuudessaan toimialoittain. Vastaajista 78 % piti näitä tietoja tarpeellisina. Vastanneiden mielestä vähiten tarpeellisia tunnuslukuja olivat henkilökohtaisen palkan keskiarvo prosentteina ammattiryhmittäin ja välilliset palkkakulut eli ei-tehdyn työajan palkat. Vastaajista hieman yli puolet (56 %) piti silti näitä tietoja tarpeellisina tai erittäin tarpeellisina.

Sopimushenkilöstöön liittyviä kysymyksiä oli 4. Kaksikolmasosaa vastanneista (68 %) oli sitä mieltä, että sopimushenkilöstön tiedot tulisi tallentaa varantoon, 11 % oli asiasta eri mieltä. Kysymykseen, tulisiko sopimushenkilöstön tietoja seurata nykyistä laajemmin, vastaajien mielipiteet jakautuivat vastaavasti. Hieman yli puolet (54 %) vastanneis-

ta oli samaa tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että sopimushenkilöstöstä tulisi seurata samoja henkilöstötietoja kuin vakinaisesta henkilöstöstä. Vastaajista 36 % oli jonkin verran tai täysin eri mieltä asiasta.

Pelastustoimessa on viime aikoina ollut puheenaiheena valtiollistaminen ja valtakunnallisesti yhteneväiset käytännöt. Vastaajista 78 % oli sitä mieltä, että pelastustoimella tulisi olla oma alakohtainen valtakunnallinen työhyvinvointia kartoittava kyselyjärjestelmä, 11 % oli asiasta eri mieltä. Lähes 2/3 vastaajista (64 %) oli sitä mieltä, että myös valtakunnallinen työterveysohjelma on tarpeellinen. Suurin osa tutkimukseen vastanneista (89 %) oli sitä mieltä, että pelastustoimella tulisi olla käytössä yhteinen valtakunnallinen työkykyä mittaava testausjärjestelmä.

Tutkimuksen lopussa oli kaksi avointa kysymystä, joissa vastaajien oli mahdollista esittää mielipiteitään siitä, miten Prontoon tai kehitteillä olevaan Varantoon siirrettävien tietojen syöttämistä voisi helpottaa ja miten muuten pelastustoimen henkilöstöraportointia tulisi parantaa. Vastauksia tuli 14 vastaajalta.

Vastaajien mielestä nykyinen Prontoon henkilöstötietolomake on osittain monimutkainen ja siinä on päällekkäisyyksiä eri tietojärjestelmien kanssa. Tietojen siirtyminen automaattisesti käsin tehtävien syöttöjen sijaan olisi tarpeellista. Tiedot tulisi siirtyä suoraan pelastuslaitoksen muista henkilöstöjärjestelmistä Varantoon, eli tietojärjestelmien tulisi osata "keskustella keskenään".

Vastaajien mielestä henkilöstötietojärjestelmän toimivuuteen vaikuttaa käytössä olevat tietojärjestelmäsovellukset ja niiden tarkoituksenmukaisuus. Pitäisi pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yhteen tallennettavaan ohjelmaan. Pitäisi riittää, kun tieto tallennetaan yhden kerran johonkin sovellukseen, eli yhteensopivuutta sovellusten välillä tulisi lisätä.

Vastaajien mielestä pelastusalan oma henkilöstöjärjestelmä olisi varmasti paras apu, mutta pelastuslaitosten isäntäorganisaatioiden erilaiset henkilöstötietojärjestelmät estävät sen. Henkilöstölomakkeen tulisi olla yksinkertaisempi ja tietojen syöttämiseen tulisi olla paremmat täyttöohjeet. Tietojen täydentämiseen tulisi myös lisätä tarkkuutta. Tunnusluvut tulisi ymmärtää samalla tavalla, jotta tiedot olisivat luotettavia ja niitä voisi vertailla valtakunnallisesti.

Tulosten merkitys ja sovellettavuus

Tutkimus ja opinnäyte kokonaisuudessaan palvelevat pelastustoimen henkilöstöraportoinnin kehittämistä. Pelastustoimen valtakunnallinen henkilöstöraportointijärjestelmä on tarpeellinen ja sitä tulee kehittää osana tulevaa Varanto-tietojärjestelmää. Tämä opinnäytetyö antaa lisätietoa ja helpottaa tietojärjestelmän henkilöstölomakkeen suunnittelijoiden työtä. Pelastustoimen tulee valita omalle organisaatiolle tärkeät tunnusluvut, joiden avulla se voi seurata henkilöstötietojen kehittymistä niin alueellisesti kuin valtakunnallisestikin.

Henkilöstötietojärjestelmää pitää kehittää tietoteknisesti yksikertaisempaan suuntaan ja sen termistön tulee vastata olemassa olevia järjestelmiä. Se lisää osaltaan myös järjestelmän luotettavuutta. Pelastuslaitoksissa tulisi nimetä henkilöstö, jonka tehtäväkuvaukseen kuuluu henkilöstötietojen tallentaminen ja käsittely. Henkilöstö tulisi kouluttaa valtakunnallisesti tietojen käsittelyyn, jolloin tiedot olisivat mahdollisimman yhteneväiset kaikissa pelastuslaitoksissa.

Pronton henkilöstötietolomake koetaan osittain monimutkaiseksi ja siinä on päällekkäisyyksiä eri tietojärjestelmien kanssa. Tietojen siirtyminen automaattisesti käsin tehtävien syöttöjen sijaan olisi tarpeellista. Tietojen tulisi siirtyä suoraan pelastuslaitoksen muista henkilöstöjärjestelmistä Varantoon, eli tietojärjestelmien tulisi osata "keskustella keskenään".

Henkilöstötietojen saaminen etenkin sopimuspalokunnilta on haastavaa. Tulevaan tietojärjestelmään tulisi sisällyttää jatkossakin sopimushenkilöstön henkilöstötietoja ja niitä pitäisi seurata nykyistä laajemmin. Haasteellista on ylläpitää sopimushenkilöstöä harvaan asutuilla alueilla, joilla vakinaisen palokunnan toiminta-aika on pitkä. Sopimushenkilöstön tiedot tulisi ylläpitää yhteisessä henkilötietojärjestelmässä rekrytoinnin helpottamiseksi.

Henkilöstötietojärjestelmän toimivuuteen vaikuttaa käytössä olevat tietojärjestelmäsovellukset ja niiden tarkoituksenmukaisuus. Pitäisi pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yhteen tallennettavaan tietojärjestelmään. Kontion (2013, 2) Varanto-hankkeeseen liittyvän tutkimuksen mukaan pelastustoimen tietojärjestelmäkenttä on hyvin hajanainen.

Käytössä on monia eri tietojärjestelmiä, joilla ei ole yhteisiä rajapintoja, mikä johtaa päällekkäisten tietojen syöttämiseen.

Kontion tekemän tutkimuksen pohjalta on tehty esitys siitä, mitkä ovat ne resurssienhallintapalvelut, jotka tulevan pelastustoimen tietojärjestelmän tulisi sisältää. Uuteen tietojärjestelmään tulee luoda vähintään seuraavat palveluosiot: henkilöstöhallinto, koulutus-seuranta ja työvuorosuunnittelu, kalustotiedot, pelastustoiminta ja sen suunnittelu sekä tilastointi ja toimintavalmius.

Pelastustoimen oma keskitetty valtakunnallinen tietojärjestelmä palveluosioineen olisi varmasti paras apu eri tietojen seuraamiseen ja ylläpitämiseen. Tietojärjestelmän luominen ja kunnallisten pelastuslaitosten isäntäorganisaatioiden henkilöstötietojärjestelmien yhteensovittaminen on enemmän kuin haasteellista. Pronto-X ja Varanto-hankkeiden avulla pelastustoimen tietojärjestelmä kehitetään toimivaksi tulevien vuosien aikana. Toivon, että opinnäytetyöni auttaa osaltaan tietojärjestelmän henkilöstöosion suunnittelua ja kehittämistä.

Opinnäytetyöprosessin arvio

Johtamistaidon opetustunneilla Pelastusopistolla Tiina Koivuniemi (KTT) Poliisiammattikorkeakoululta piti luentoa henkilöstöraportoinnin merkityksestä henkilöstöstrategian suunnittelussa. Kiinnostuin aiheesta ja aloin tutkia eri organisaatioiden henkilöstökertomuksia ja -raportteja. Huomasin, että turvallisuusalalla esimerkiksi puolustusvoimilla ja poliisilla oli laadukkaat vuosittaiset henkilöstökertomukset. Yritin etsiä pelastustoimen henkilöstökertomusta ja asiaa selviteltyäni sain tiedon, ettei sellaista varsinaisesti ole olemassa.

Aihe vaikutti mielenkiintoiselta. Selvitin Pelastusopistolta, onko aiheesta tehty aiemmin opinnäytetöitä ja miten pelastustoimen henkilöstötietoja nykyisellään raportoidaan. Sain tietää Pronto-X- ja Varanto-hankkeista, ja minut ohjattiin nykyisen henkilöstölomakkeen kehitystyössä mukana olleen Pohjois-Karjalan pelastuspäällikön Esko Hätisen jutuille. Taustatyön jälkeen päädyin siihen tulokseen, että pelastustoimen henkilöstöraportointia tulisi kehittää edelleen opinnäytetyön avulla.

Aluksi laadin ohjaajani yliopettaja Raija Honkasen kanssa alustavan rungon ja aikataulun opinnäytetyölle. Tein opinnäytetyötä samaan aikaan muiden opintojen kanssa, joten aikataulu oli kohtalaisen väljä. Aloin perehtyä lähdekirjallisuuteen ja sitä kautta muodostin viitekehyksen työhöni.

Tutkimuksen tekemisen aloitin viitekehyksen ollessa loppusuoralla. Kyselyyn liittyvä otanta jäi kohtalaisen pieneksi, mutta selvitin aluksi tarkasti, kenelle tutkimus lähetetään. Kyselytutkimuksen tekeminen ja siihen liittyvän tietojärjestelmän opetteleminen oli mielestäni opinnäytetyön haasteellisin tehtävä. Webropol-ohjelman etuna on kuitenkin tutkimustulosten monipuolinen vertailtavuus ja siirrettävyys muihin tietojärjestelmiin. Tutkimustulokset analysoin ja raportoin ansaitun kesäloman jälkeen.

Opinnäytetyöprosessi kesti kokonaisuudessaan noin puolitoista vuotta. Se on keskimääräistä aikaa jonkin verran pidempi, mutta se sopi minulle mielestäni erittäin hyvin. Pysyin keskittymään täysipainoisesti muihin opintoihini ja opinnäytetyön syventämiseen jäi enemmän aikaa. Työn tekemiseen ei liittynyt ongelmia, ja se toteutui suunnitellun aikataulun mukaisesti.

Opinnäytetyö oli ensimmäinen tutkimuksellinen työni ja siten myös melko haastava. Työtä tehdessäni opin paljon uutta asiaa henkilöstöraportoinnista ja siihen liittyvistä asioista. Lähdekirjallisuuden käyttö, kyselylomakkeen ja -tutkimuksen tekeminen tulivat tutuiksi. Opinnäytetyöseminaarit, ohjaavan opettajan sekä muiden työn arviointiin osallistuneiden henkilöiden arviot ohjasivat työtä eteenpäin. Uskon, että olen työni aikana oppinut opinnäytetyöprosessin eri vaiheet ja pystyn hyödyntämään sitä tulevaisuuden työtehtävissä.

LÄHTEET

Aamuposti 2013. Sanomalehti Aamuposti N:o 25. Suomen Lehtiyhtymä. SLY-Lehtipainot Oy. Tuusula.

Ahonen, G. 2012a. Henkilöstöraportointi auttaa henkilöstöä jaksamaan työssään. WWW-dokumentti. www.imafi.fi/imafi-fi/php/ahonen/index.html. 19.11.2012.

Ahonen, G. 2012b. Henkilöstötilinpäätös laatutyökaluna. WWW-dokumentti. www.imafi.fi/imafi-fi/php/ahonen/index.html. 11.12.2012.

Anttila, P. 2006. *Tutkiva toiminta ja ilmaisu, teos, tekeminen*. 2. painos. AS-Pakett. Tallinna.

Becker, B., Huselid, M. ja Ulrich, D. 2001. *The HR Scorecard. Linking People, Strategy, and Performance*. Harvard Business School Press. Boston.

Heikkilä, T. 2004. *Tilastollinen tutkimus*. 5., uudistettu painos. Edita Prima Oy. Helsinki.

Hirsjärvi, S., Remes, P. ja Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. 15., uudistettu painos. Kariston Kirjapaino Oy. Hämeenlinna.

Honkanen, M. 2007. *Ikääntyvän henkilöstön osaaminen pelastuslaitoksien voimavaraksi*. Opinnäytetyö. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu, teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelma, YAMK. Joensuu.

Hätinen, E. 2012a. Pelastuslaitosten henkilöstökertomus vuodelta 2010.

Hätinen, E. 2012b. Henkilöstökertomus tueksi työurasuunnitteluun. Pelastusalan ammattilainen 6/2012. Forssa Print. Forssa.

Kaartokallio, K. 2003. *Henkilöstöraportointi johtamisen välineenä*. Diplomityö. Johtamistaidon opisto. Koulutuskeskus Tavastia.

Kivimäki, R. 2009. *Henkilöstöraportointi kunta-alalla*. Pro gradu – tutkielma. Taloustieteen laitos. Tampereen yliopisto.

Koivuniemi, T. 2004. *Henkilöstövoimavarojen moninaisuus, muutos ja johtaminen kuntasektorilla. Henkilöstötilinpäätöksillä ja kehittämishankkeilla hyvää henkilöstötyötä*. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, kasvatustieteen laitos. Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print. Tampere.

Kontio, J. 2013. *Resurssienhallintapalvelun vaatimustenmäärittely osana pelastustoimen tietojärjestelmän kehitystyötä*. Opinnäytetyö. Teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelma. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Seinäjoki.

Kortelainen, P. ja Ketola, J. 2012. *Pelastustoimen rekisteri- ja tilastointijärjestelmien tarpeet ja toteutusmalli. ProntoX -hankkeen loppuraportti*. Pelastusopiston julkaisu. B-sarja: Tutkimusraportit 2/2012.

KT 2004a. Kunnallinen työmarkkinalaitos. *Henkilöstöraportointi tukee johtamista*. Uusimaa Oy.

KT 2004b. Kunnallinen työmarkkinalaitos. *Kunta-alan henkilöstöraporttisuositus*. Yleiskirje 20.2.2004 nro 10/2004.

Kuntalaki 365/1995.

Pelastuslaki 379/2011.

Pelastussukellusohje 2007. Sisäasiainministeriön julkaisu 48/2007.

Pronto. Pelastustoimen resurssi- ja onnettomuustilasto.

SM 2012a. *Pelastustoimen turvallisuusviestinnän strategia 22.5.2012*.

SM 2012 b. *Pelastustoimen strategia 2025*. Sisäasiainministeriön julkaisu 8/2012.

Työ- ja elinkeinotoimisto. Henkilöstöhallinto. WWW-dokumentti.
www.mol.fi/avo/alat/22.htm. 15.12.2012.

Työssä jaksamisen ohjelma 2003. *Hyvä henkilöstöjohtaminen kuntasi menestystekijä*.
Frenckellin kirjapaino Oy. Espoo.

VM 2000. *Osaamisen johtaminen osana valtion henkilöstötilinpäätöskäytäntöä*. Valtion
työmarkkinalaitoksen julkaisuja 8/2000. Oy Edita Ab. Helsinki.

VM 2001a. *Osaamisen johtaminen*. Kehittämishankkeen loppuraportti. Valtiovarainmi-
nisteriön työryhmämuistioita 6/2001.

VM 2001b. *Henkilöstövoimavarojen hallintajärjestelmä. Henkilöstötilinpäätös*. Käsi-
kirja valtion organisaatioille. Oy Edita Ab. Helsinki.

Kyselytutkimuksen saatekirje

Pelastustoimen henkilöstöraportointi

Pelastusopiston tutkimusyksikkö on vuoden 2012 aikana selvittänyt ProntoX-hankkeen avulla pelastustoimen rekisterien ja tietojärjestelmien nykytilaa ja tulevaisuuden toteutusta. Hankkeen lopputuloksena on päädytty siihen, että pelastustoimen hajautuneet rekisterit keskitetään yhteen järjestelmäkokonaisuuteen, VARANTOon. Kokonaisuuden määrittelytyötä tehdään Varanto-hankkeessa vuosien 2013 ja 2014 aikana. Yksi hankkeen tehtävistä on selvittää palvelut, jotka uuden järjestelmän tulisi sisältää.

Työskentelen paloesimiehenä Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella ja suoritan päätoimeni ohessa AMK-tutkintoa Pelastusopistolla. Teen opinnäytetyönäni Varanto-hankkeeseen liittyen tutkimuksen pelastustoimen henkilöstöraportoinnin kehittämistä. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää nykyisen Pronton henkilöstölomakkeen käyttöä ja kehittää sitä tulevaan Varanto-järjestelmään. Tutkimuksen tulokset toimivat osana Varanto-järjestelmän henkilöstötietojen määrittelyssä.

Tutkimusaineisto kerätään Webropol-kyselyn avulla. Kysely on kohdistettu pelastuslaitosten pelastusjohtajille, Pronton henkilöstölomakkeen kanssa työskenteleville pelastuslaitosten ja aluehallintovirastojen henkilöille sekä kuntaliitolle ja ammattiyhdistykselle.

Tutkimuksessa on 4 sivua, ja vastaamiseen kuluu aikaa noin 15–30 minuuttia. Tutkimus jakautuu kahteen osaan. Ensimmäisessä osassa kerätään tietoa nykyisen henkilöstölomakkeen käytöstä, toisessa osassa kerätään tietoa tulevan Varanto-järjestelmän henkilöstötieto-osiota varten. Osa kysymyksistä on kohdistettu ainoastaan henkilöstölomakkeen täyttäjille tai tietojen käyttäjille. Toivoisin, että vastaisitte kyselyyn teille soveltuvin osin. Tulokset käsitellään luottamuksellisesti.

Vastaa mielelläni tutkimukseen liittyviin kysymyksiin. **Kysely sulkeutuu 31.5.2013.**

Yhteistyöterveisin

Kari Ali-Hokka

Opiskelija (AmkA8), paloesimies vs.

0400-8880 774

kari.ali-hokka@pelastuslaitos.fi

Tutkimuksen kyselylomake

Pelastustoimen henkilöstöraportointi

Taustatiedot (Tähdellä merkityt kysymykset ovat pakollisia.)

1. Vastaajan pelastuslaitos tai toimipaikka *

Helsinki

2. Vastaajan pääasiallinen virka-asema tai tehtävä *

- Pelastusjohtaja
- Henkilöstöpäällikkö
- Hallintopäällikkö
- Henkilöstö-/hallintosihtööri
- Pelastuspäällikkö
- Palopäällikkö
- Palomestari
- Alueen Pronto-pääkäyttäjä
- Aluehallintoviraston edustaja
- Kuntaliiton edustaja
- Ammattiyhdistyksen edustaja
- Muu, mikä?

(Jos et työskentele pelastuslaitoksen palveluksessa, ole hyvä siirry sivun viimeiseen kysymykseen.)

3. Pelastuslaitoksemme henkilötiedot esitetään tällä hetkellä

- Osana keskuskunnan henkilöstöraporttia/-kertomusta
- Pelastuslaitoksen vuosittain laatimassa henkilöstöraportissa tai vastaavassa
- Kooste Pronton henkilöstölomakkeesta
- Jotenkin muuten, miten?
- En osaa sanoa

4. Pelastuslaitoksemme on tallentanut Pronton henkilöstölomakkeelle vuosittaiset henkilöstötiedot.

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

5. Henkilöstötiedot Prontoon tallentaa

- Pelastusjohtaja
- Henkilöstöpäällikkö
- Hallintopäällikkö
- Henkilöstö-/hallintos sihteeri
- Pelastuspäällikkö
- Palopäällikkö
- Palomestari
- Alueen Pronto-pääkäyttäjä
- Muu, kuka?

6. Pronon henkilöstölomakkeen tietojen tallentamiseen liittyviä tietoja.

- Tallennan henkilöstölomakkeen tiedot.
- Tallennan osan henkilöstölomakkeen tiedoista.
- En tallenna henkilöstölomakkeen tietoja.

7. Nykyisten henkilöstötietojen keräämiseen ja tallentamiseen Prontoon kuluu aikaa (jos et tallenna, ole hyvä ja siirry seuraavaan kysymykseen)

- 1-4 tuntia
- 5-8 tuntia
- 1-2 työpäivää
- 3-4 työpäivää
- 5 työpäivää tai enemmän

8. Käytän Pronon henkilöstölomakkeen tietoja

- Oman alueen henkilöstötietojen arviointiin tai henkilöstöraportin tekemiseen.
- Muiden pelastuslaitosten henkilöstötietojen vertailuun.
- Pelastustoimen valtakunnalliseen henkilöstötietojen vertailuun tai hankkimiseen.
- En käytä henkilöstölomakkeen tietoja lainkaan.

Käytän henkilöstölomakkeen tietoja muuten,

9. miten?

Tällä sivulla kartoitetaan Pronton nykyiseen henkilöstölomakkeeseen liittyviä asioita.

(1=eri mieltä, 2=jonkin verran eri mieltä, 3=jonkin verran samaa mieltä, 4=samaa mieltä, en osaa sanoa)

10. Henkilöstöraportointijärjestelmä

	1	2	3	4	En osaa sanoa
Pelastustoimen yhteinen henkilöstöraportointijärjestelmä on mielestäni tarpeellinen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstölomakkeelle tallennettavat/syötettävät tiedot ovat helposti saatavissa eri tietojärjestelmistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstölomakkeen termistö vastaa käytössäni olevien henkilöstötietojärjestelmien termistöä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstölomakkeen tiedot ovat mielestäni valtakunnallisesti vertailukelpoisia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nykyinen henkilöstölomake on mielestäni sopiva pelastustoimen henkilöstötietojen raportointiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstölomakkeella tulisi mielestäni olla nykyistä enemmän henkilöstötietoihin liittyviä tunnuslukuja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pronton henkilöstölomakkeelle tallennettavien tietojen saatavuus, luotettavuus ja hyödynnettävyys pääaihealueittain.

11. Seuraavat henkilöstölomakkeelle tallennettavat tiedot ovat helposti saatavilla käytössäni olevista henkilöstötietojärjestelmistä. (Jos et tallenna tietoja, ole hyvä siirry seuraavaan kysymykseen).

	1	2	3	4	En osaa sanoa
Vakinaisen, määräaikaisen ja tilapäisen henkilöstön määrä ja rakenne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvio pelastuslaitoksen henkilötyövuosien jakautumisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vakinaisen henkilöstön toimintakyky (toimintakykytestien tulokset, Firefit jne.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön sairauspoissaolot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sopimushenkilöstön määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelastustoimintaan osallistuvan sopimushenkilöstön toimintakyky (toimintakykytestien tulokset, Firefit jne.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Seuraavat henkilöstölomakkeella esitetyt tiedot ovat mielestäni valtakunnallisesti luotettavia.

	1	2	3	4	En osaa sanoa
Vakinaisen, määräaikaisen ja tilapäisen henkilöstön määrä ja rakenne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvio pelastuslaitoksen henkilötyövuosien jakautumisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vakinaisen henkilöstön toimintakyky (toimintakykytestien tulokset, Firefit jne.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön sairauspoissaolot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sopimushenkilöstön määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelastustoimintaan osallistuvan sopimushenkilöstön toimintakyky (toimintakykytestien tulokset, Firefit jne.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Hyödynnän tai käytän seuraavia henkilöstölomakkeen tietoja työssäni.

	1	2	3	4	En osaa sanoa
Vakinaisen, määräaikaisen ja tilapäisen henkilöstön määrä ja rakenne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvio pelastuslaitoksen henkilötyövuosien jakautumisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vakinaisen henkilöstön toimintakyky (toimintakykytestien tulokset, Firefit jne.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön sairauspoissaolot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sopimushenkilöstön määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelastustoimintaan osallistuvan sopimushenkilöstön toimintakyky (toimintakykytestien tulokset, Firefit jne.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Varanto-tietojärjestelmän henkilöstötiedot ja tunnusluvut.

Seuraavissa kysymyksissä kartoitetaan suunnitteilla olevan Varanto-tietojärjestelmän henkilöstötietoihin liittyvien tunnuslukujen tarpeellisuutta. Henkilöstötiedot on jaettu aihealueittain. Tarkoituksena on arvioida kunkin aihealueen tietojen tarpeellisuutta pelastustoimen henkilöstöraportoinnin kannalta.

(1=tarpeeton, 2=jonkin verran tarpeellinen, 3=tarpeellinen, 4=erittäin tarpeellinen, en osaa sanoa)

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö

14. Henkilöstön määrä ja rakenne

	1	2	3	4	En osaa sanoa
Henkilöstön määrä ja %-muutos edelliseen vuoteen verrattuna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön jaottelu toimialoittain/virkanimikkeen perusteella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön jaottelu ikäryhmittäin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön keski-ikä toimialoittain	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön jaottelu sukupuolen mukaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön jaottelu työsuhteen perusteella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilötyövuosien jakautuminen toimialoittain	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön tulovaihtuvuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön lähtövaihtuvuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön sisäinen vaihtuvuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön eläköityminen kuluneena vuonna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön teoreettinen eläköityminen tulevina vuosina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön arvioitu eläköityminen tulevina vuosina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön palvelussuhteen pituus työnantajalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön lukumäärä palvelusvuosien mukaan ryhmiteltynä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työharjoittelijoiden lukumäärä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Muita tarpeellisia henkilöstön määrään ja rakenteeseen liittyviä aihealueita tai tunnuslukuja

16. Työajan käyttö

	1	2	3	4	En osaa sanoa
Työaikamuodot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön lukumäärä käytössä olevien työaikamuotojen työaikamuotojen mukaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Määräaikaisen henkilöstön henkilötyövuodet ammatiryhmittäin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perhevapaisiin kulunut aika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muut palkalliset poissaolot (ei sairauspoissaolot)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkattomat poissaolot (ei sairauspoissaolot)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ylityönä tehdyt työtunnit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorotteluvapaisiin kulunut aika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sivutoimi-ilmoitusten määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sivutoimilupien määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Täyttämättömien virkojen määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Muita tarpeellisia työaikaan ja panokseen liittyviä aihealueita tai tunnuslukuja

18. Osaaminen, sen kehittäminen ja johtaminen

	1	2	3	4	En osaa sanoa
Henkilöstön koulutustaso/tutkinnot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutustasoindeksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön lukumäärä pelastusalan tutkintojen mukaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön osallistuminen sisäiseen ammatilliseen koulutukseen (työvuorokoulutus)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Henkilöstön osallisuus ulkoiseen ammatilliseen täydennys- ja jatkokoulutukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammatilliseen uudelleen koulutukseen osallistuneiden lukumäärä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieskoulutukseen osallistuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutuksen aiheuttamat kustannukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaamiskartoitusten järjestäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehityskeskusteluiden järjestäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opintovapaalla olevien lukumäärä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Muita tarpeellisia osaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen liittyviä tunnuslukuja

20. Terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi

	1	2	3	4	En osaa sanoa
Sairauspoissaolopäivät yhteensä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sairauspoissaolopäivien lukumäärä / henkilö ammattiryhmittäin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poissaolot lajiteltuna sairauspäivien lukumäärän mukaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidemmät poissaolot (>30 vrk) tulisi jaotella erikseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poissaolot päädiagnoosiryhmittäin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ilman lääkärin tai hoitajan todistusta olevien sairauspoissaolojen määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtapaturmien lukumäärä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtapaturmista aiheutuvat poissaolopäivät ammattiryhmittäin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Läheltäpiti tilanteiden lukumäärä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammatilliseen kuntoutukseen osallistuneiden henkilöiden lukumäärä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimintakykyyn liittyvät testitulokset ikäryhmittäin (Firefit (Firefit jne.))	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhyvinvointikyselyihin osallistuneiden lukumäärä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhyvinvointi-indeksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön virkistystoiminnan tukeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Muita tarpeellisia toimintakykyyn ja työhyvinvointiin liittyviä aihealuita tai tunnuslukuja

22. Palkkaus ja henkilöstökustannukset (talouslomakkeella tarkemmat tiedot)

	1	2	3	4	En osaa sanoa
Henkilöstökulut kokonaisuudessaan toimialoittain	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstökulujen osuus kaikista kuluista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstökulut asukasta kohden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Välilliset palkkakulut eli ei-tehdyn työajan palkat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehtäväkohtainen palkka ammattiryhmittäin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökohtaisen palkan keskiarvo prosentteina ammattiryhmittäin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työterveyshuollon kustannukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varhemaksut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Muita tarpeellisia palkkaukseen ja henkilöstökustannuksiin liittyviä aihealueita tai tunnuslukuja

24. Muita tarpeellisia henkilöstöraportointiin liittyviä aihealueita ja niihin liittyviä tunnuslukuja

Sopimushenkilöstö

25. Sopimushenkilöstön henkilöstötiedot tulisi tallentaa tulevaan Varantoon

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

26. Sopimushenkilöstön henkilöstötietoja tulisi seurata nykyistä laajemmin

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

27. Sopimushenkilöstöstä tulisi seurata samoja henkilöstötietoja kuin vakinaisesta henkilöstöstä

- Eri mieltä
- Jonkin verran eri mieltä
- Jonkin verran samaa mieltä
- Samaa mieltä
- En osaa sanoa

28. Sopimushenkilöstön määrän ja rakenteen sekä toimintakyvyn lisäksi tarpeellisia henkilöstötietoja

29. Pelastustoimella tulisi olla oma valtakunnallinen työhyvinvointikysely.

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

30. Pelastustoimella tulisi olla yhteinen valtakunnallinen työterveysohjelma.

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

31. Pelastustoimella tulisi olla käytössä yhteinen valtakunnallinen työkykyä mittaava testausjärjestelmä.

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

32. Kuinka Prontoon/Varantoon siirrettävien tietojen syöttämistä voisi helpottaa?

33. Miten muuten parantaisit pelastustoimen henkilöstöraportointia?

Kyselytutkimuksen taulukot vastausvaihtoehtojen mukaan ryhmiteltynä.

Opinnäytetyö - Pelastustoimen henkilöstöraportointi

10. Henkilöstöraportointijärjestelmä

Vastaajien määrä: 29

(1=eri mieltä, 2=jonkin verran eri mieltä, 3= jonkin verran samaa mieltä, 4=samaa mieltä)	1	2	3	4	En osaa sanoa	Yhteensä
Pelastustoimen yhteinen henkilöstöraportointijärjestelmä on mielestäni tarpeellinen.	0	3	4	21	1	29
Henkilöstölomakkeella tulisi mielestäni olla nykyistä enemmän henkilöstötietoihin liittyviä tunnuslukuja.	2	3	10	6	8	29
Henkilöstölomakkeen tiedot ovat mielestäni valtakunnallisesti vertailukelpoisia.	3	8	9	3	6	29
Nykyinen henkilöstölomake on mielestäni sopiva pelastustoimen henkilöstötietojen raportointiin.	2	8	13	2	3	28
Henkilöstölomakkeen termistö vastaa käytössäni olevien henkilöstötietojärjestelmien termistöä.	4	10	11	3	1	29
Henkilöstölomakkeelle tallennettavat/syötettävät tiedot ovat helposti saatavissa eri tietojärjestelmistä.	11	9	5	0	3	28
Yhteensä	22	41	52	35	22	172

11. Seuraavat henkilöstölomakkeelle tallennettavat tiedot ovat helposti saatavilla käytössäni olevista henkilöstötietojärjestelmistä. (Jos et tallenna tietoja, ole hyvä siirry seuraavaan kysymykseen).

Vastaajien määrä: 18

(1=eri mieltä, 2=jonkin verran eri mieltä, 3= jonkin verran samaa mieltä, 4=samaa mieltä)	1	2	3	4	En osaa sanoa	Yhteensä
Vakinaisen, määräaikaisen ja tilapäisen henkilöstön määrä ja rakenne	3	6	5	2	1	17
Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön sairauspoissaolot	2	4	7	1	2	16
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	6	3	4	2	2	17
Sopimushenkilöstön määrä	6	4	5	1	2	18
Arvio pelastuslaitoksen henkilötyövuosien jakautumisesta	5	3	3	2	3	16
Vakinaisen henkilöstön toimintakyky (toimintakykytestien tulokset, Firefit jne.)	4	4	2	2	5	17
Pelastustoimintaan osallistuvan sopimushenkilöstön toimintakyky (toimintakykytestien tulokset, Firefit jne.)	5	6	2	0	5	18
Yhteensä	31	30	28	10	20	119

12. Seuraavat henkilöstölomakkeella esitetyt tiedot ovat mielestäni valtakunnallisesti luotettavia.

Vastaajien määrä: 28

(1=eri mieltä, 2=jonkin verran eri mieltä, 3= jonkin verran samaa mieltä, 4=samaa mieltä)	1	2	3	4	En osaa sanoa	Yhteensä
Vakinaisen, määräaikaisen ja tilapäisen henkilöstön määrä ja rakenne	2	1	17	5	3	28
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	3	8	8	3	6	28
Vakinaisen henkilöstön toimintakyky (toimintakykytestien tulokset, Firefit jne.)	3	10	7	1	7	28
Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön sairauspoissaolot	2	11	9	1	5	28
Pelastustoimintaan osallistuvan sopimushenkilöstön toimintakyky (toimintakykytestien tulokset, Firefit jne.)	5	10	6	0	7	28
Arvio pelastuslaitoksen henkilötyövuosien jakautumisesta	5	10	10	0	3	28
Sopimushenkilöstön määrä	5	9	13	0	1	28
Yhteensä	25	59	70	10	32	196

13. Hyödynnän tai käytän seuraavia henkilöstölomakkeen tietoja työssäni.

Vastaajien määrä: 28

(1=eri mieltä, 2=jonkin verran eri mieltä, 3= jonkin verran samaa mieltä, 4=samaa mieltä)	1	2	3	4	En osaa sanoa	Yhteensä
Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön sairauspoissaolot	8	5	6	5	4	28
Vakinaisen, määräaikaisen ja tilapäisen henkilöstön määrä ja rakenne	8	4	6	8	2	28
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	8	7	5	4	4	28
Sopimushenkilöstön määrä	8	5	8	5	2	28
Pelastustoimintaan osallistuvan sopimushenkilöstön toimintakyky (toimintakykytestien tulokset, Firefit jne.)	9	8	4	1	6	28
Vakinaisen henkilöstön toimintakyky (toimintakykytestien tulokset, Firefit jne.)	10	4	6	3	4	27
Arvio pelastuslaitoksen henkilötyövuosien jakautumisesta	10	5	5	5	3	28
Yhteensä	61	38	40	31	25	195

14. Henkilöstön määrä ja rakenne

Vastaajien määrä: 28

(1=tarpeeton, 2=jonkin verran tarpeellinen, 3=tarpeellinen, 4=erittäin tarpeellinen)	1	2	3	4	En osaa sanoa	Yhteensä
Henkilöstön jaottelu ikäryhmittäin	0	1	13	12	2	28
Henkilöstön arvioitu eläköityminen tulevina vuosina	1	3	9	12	2	27
Henkilöstön teoreettinen eläköityminen tulevina vuosina	2	4	7	13	2	28
Henkilöstön määrä ja %-muutos edelliseen vuoteen verrattuna	1	3	12	10	2	28
Henkilötyövuosien jakautuminen toimialoittain	3	3	11	7	4	28
Henkilöstön jaottelu toimialoittain/virkanimikkeen perusteella	0	6	12	8	2	28
Henkilöstön eläköityminen kuluneena vuonna	1	4	14	7	2	28
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	1	5	13	7	2	28
Henkilöstön keski-ikä toimialoittain	1	6	12	7	2	28
Henkilöstön jaottelu työsuhteen perusteella	4	6	10	4	4	28
Henkilöstön jaottelu sukupuolen mukaan	2	11	9	4	2	28
Henkilöstön lähtövaihtuvuus	7	5	10	3	3	28
Henkilöstön tulovaihtuvuus	7	5	10	3	3	28
Henkilöstön palvelussuhteen pituus työnantajalla	5	12	5	3	3	28
Henkilöstön sisäinen vaihtuvuus	9	7	6	2	4	28
Henkilöstön lukumäärä palvelusvuosien mukaan ryhmiteltynä	11	8	5	1	3	28
Työharjoittelijoiden lukumäärä	10	9	6	1	2	28
Yhteensä	65	98	164	104	44	475

16. Työajan käyttö

Vastaajien määrä: 27

(1=tarpeeton, 2=jonkin verran tarpeellinen, 3=tarpeellinen, 4=erittäin tarpeellinen)	1	2	3	4	En osaa sanoa	Yhteensä
Työaikamuodot	2	5	8	8	2	25
Henkilöstön lukumäärä käytössä olevien työaikamuotojen mukaan	2	5	10	7	2	26
Täyttämättömien virkojen määrä	3	6	10	6	2	27
Ylityönä tehdyt työtunnit	4	6	7	8	2	27
Määräaikaisen henkilöstön henkilötyövuodet ammattiryhmittäin	5	5	10	6	1	27
Perhevapaisiin kulunut aika	4	9	8	3	2	26
Sivutoimilupien määrä	4	11	6	4	2	27
Muut palkalliset poissaolot (ei sairauspoissaolot)	4	10	8	3	2	27
Sivutoimi-ilmoitusten määrä	4	12	5	4	2	27
Vuorotteluvapaisiin kulunut aika	6	9	6	3	3	27
Palkattomat poissaolot (ei sairauspoissaolot)	4	11	7	3	2	27
Yhteensä	42	89	85	55	22	293

18. Osaaminen, sen kehittäminen ja johtaminen

Vastaajien määrä: 27

(1=tarpeeton, 2=jonkin verran tarpeellinen, 3=tarpeellinen, 4=erittäin tarpeellinen)	1	2	3	4	En osaa sanoa	Yhteensä
Henkilöstön osallistuminen sisäiseen ammatilliseen koulutukseen (työvuorokoulutus)	3	2	10	11	1	27
Henkilöstön osallistuminen ulkoiseen ammatilliseen täydennys- ja jatkokoulutukseen	3	3	9	11	1	27
Henkilöstön koulutustaso/tutkinnot	1	3	15	7	1	27
Kehityskeskusteluiden järjestäminen	5	2	8	10	2	27
Ammatilliseen uudelleen koulutukseen osallistuneiden lukumäärä	3	3	13	6	2	27
Henkilöstön lukumäärä pelastusalan tutkintojen mukaan	3	5	11	5	3	27
Koulutustasoindeksi	4	4	12	3	4	27
Osaamiskartoitusten järjestäminen	4	5	9	8	1	27
Esimieskoulutukseen osallistuminen	3	4	14	5	1	27
Koulutuksen aiheuttamat kustannukset	5	6	7	7	2	27
Opintovapaalla olevien lukumäärä	8	5	11	1	2	27
Yhteensä	42	42	119	74	20	297

20. Terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi

Vastaajien määrä: 28

(1=tarpeeton, 2=jonkin verran tarpeellinen, 3=tarpeellinen, 4=erittäin tarpeellinen)	1	2	3	4	En osaa sanoa	Yhteensä
Toimintakykyyn liittyvät testitulokset ikäryhmittäin (Firefit jne.)	1	3	10	11	3	28
Työtapaturmien lukumäärä	2	2	7	16	1	28
Sairauspoissaolopäivät yhteensä	2	2	7	16	1	28
Työhyvinvointi-indeksi	2	5	10	6	5	28
Läheltäpiti -tilanteiden lukumäärä	2	4	10	11	1	28
Ammatilliseen kuntoutukseen osallistuneiden henkilöiden lukumäärä	3	4	12	6	3	28
Työhyvinvointikyselyihin osallistuneiden lukumäärä	3	5	11	6	3	28
Työtapaturmista aiheutuvat poissaolopäivät ammattiryhmittäin	4	3	10	10	1	28
Ilman lääkärin tai hoitajan todistusta olevien sairauspoissaolojen määrä	5	5	5	10	3	28
Sairauspoissaolopäivien lukumäärä / henkilö ammattiryhmittäin	4	3	10	10	1	28
Pidemmät poissaolot (>30 vrk) tulisi jaotella erikseen	5	4	9	8	2	28
Henkilöstön virkistystoiminnan tukeminen	5	6	11	3	3	28
Poissaolot lajiteltuna sairauspäivien lukumäärän mukaan	7	4	10	4	3	28
Poissaolot päädiagnoosiryhmittäin	6	7	7	4	3	27
Yhteensä	51	57	129	121	33	391

22. Palkkaus ja henkilöstökustannukset (talouslomakkeella tarkemmat tiedot)

Vastaajien määrä: 27

(1=tarpeeton, 2=jonkin verran tarpeellinen, 3=tarpeellinen, 4=erittäin tarpeellinen)	1	2	3	4	En osaa sanoa	Yhteensä
Henkilöstökulujen osuus kaikista kuluista	2	2	8	13	2	27
Työterveyshuollon kustannukset	2	2	10	10	3	27
Henkilöstökulut kokonaisuudessaan toimialoittain	2	2	9	12	2	27
Varhemaksut	3	2	9	11	2	27
Henkilöstökulut asukasta kohden	1	6	8	10	2	27
Tehtäväkohtainen palkka ammattiryhmittäin	4	4	7	9	3	27
Henkilökohtaisen palkan keskiarvo prosentteina ammattiryhmittäin	4	5	11	4	3	27
Väiilliset palkkakulut eli ei-tehdyn työajan palkat	4	5	12	3	3	27
Yhteensä	22	28	74	72	20	216