

Suunnitelma Kainuun hyvinvointialueen pelastustoimen suorituskyvyn parantamiseksi

Julkinen osa

Palvelutasopäätöksen julkaistavasta osasta on poistettu salassa pidettävä tieto. Kohdat, joista tietoa on poistettu, on merkitty lukujen yhteyteen.

Tietojen salauksen perusteena on laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999) 24.1 §:n kohdat 7 ja 8.

Sisällysluettelo

1.	Kainuun hyvinvointialueen pelastuslaitoksen suunnitelma palvelujen saattamiseksi lainsäädännön mukaiselle tasolle	3
1.1	Pelastustoiminnan suorituskyky Kainuussa	3
1.2	Sopimushenkilöstötilanne Kainuussa	4
2	Päätoimisen henkilöstön riittävyys	5
3	Toimintaympäristön muutoksen vaikutus pelastajapulaan	7
3.1	Keinot pelastajapulan parantamiseksi	8
3.2	Resurssien lisäämiseen liittyvät tukitoimet	9
3.3	Paikallisten toimijoiden resurssin kasvattaminen	12
3.4	Palvelujen järjestämiseen vaikuttavat tekijät	13
4	Keskeiset, ensisijaiset toimenpiteet vuosina 2024–2027	14
5	Loppusanat	15

1. Kainuun hyvinvointialueen pelastuslaitoksen suunnitelma palvelujen saattamiseksi lainsäädännön mukaiselle tasolle

Pohjois-Suomen aluehallintovirasto edellyttää päätöksessään PSAVI/1964/2024 pelastustoimen järjestämisestä annetun lain (613/2021) 18 §:n nojalla, että Kainuun hyvinvointialueen tulee laatia suunnitelma pelastustoiminnan palvelutason parantamiseksi ja toimittaa se aluehallintovirastolle 30.6.2024 mennessä. Suunnitelmasta tulee käydä ilmi, miten hyvinvointialue aikoo vastata pienten kuntataajamien kasvavaan tavoittamattomien riskiruutujen lukumäärään. Mikäli Aluehallinto viraston havaitsemaan ongelmaan ei puututa, Kainuun hyvinvointialueen pelastuslaitos ei kykene tuottamaan lainsäädännön mukaisia palveluita Kainuussa. Tässä suunnitelmassa arvioidaan palvelujen kehitystarpeita niiden saattamiseksi säädösten mukaiselle tasolle. Aluksi suunnitelmassa arvioidaan Kainuun pelastustoimen henkilöstötilannetta, palvelutason laskuun johtaneita syitä, sekä lopuksi arvioidaan kehitystarpeita palvelujen saattamiseksi vaaditulle tasolle.

1.1 Pelastustoiminnan suorituskyky Kainuussa

***Luvusta on poistettu salassapidettävät tiedot JulKL 21.1§, kohta 8.**

1.2 Sopimushenkilöstötilanne Kainuussa

Useat tekijät ovat vaikuttaneet siihen, että Kainuun alueen pelastustoimen kyky tuottaa pelastustoimen kiireellisiä palveluja on laskenut viime vuosina. Ensinnäkin sopimushenkilöstön määrän vähentyminen etenkin pienissä kunnissa viime vuosina sekä toiseksi juridiset¹ ratkaisut, minkä vuoksi kiireellisen pelastustoimintaa ei voi perustaa palokuntien perinteiseen varallaoloon. Muutokset ovat vähentäneet sopimushenkilöstön kokonaismäärää sekä sitoutumista palokuntatoimintaan.

Kolmas merkittävä sopimushenkilöstön sitoutumista vähentänyt tekijä on ollut vuoden 2023 syksyllä voimaan tullut ohje pelastustoimen sukellus- ja pintapelastustoiminnasta. Ohjeessa fyysisen kelpoisuuden vaatimukset (FireFit -indeksi) ovat tiukentuneet. Kainuussa, kuten muillakin pelastustoimen alueilla.

Firefit -indeksi on oltava tietyllä tasolla, jotta on työturvallista osallistua kiireellisen pelastustoiminnan tehtäviin. Tämän vuoksi fyysisen testien tekemättä jättäminen tai niissä epäonnistuminen ei mahdollista osallistumista pelastustoimen kiireellisiin tehtäviin. Osalle Kainuun sopimushenkilöstöä testit ovat osoittautuneet haasteellisiksi suorittaa ja osa on irtisanoutunut toiminnasta vedoten tiukentuneisiin fyysisen vaatimuksiin. Tämän ministeriön antaman linjauksen seurauksena osaa henkilöstöstä ei voi hyödyntää pelastustoiminnassa. Toimintakyky vaatimukset ja niihin liittyvät testit ovat osoittautuneet pelastustoimen sisällä ristiriitaisiksi. Mikäli vaatimuksia osallistumiseen lasketaan, on mahdollista saada lisää henkilöstöä, mutta vastaavasti omasta kunnostaan huolta pitävät kokevat vaatimusten helpottamiset negatiivisena asiana. Toisaalta on myös empiirisesti havaittu, että toimintaan sitoutumattomat henkilöt jättävät usein testien lisäksi muitakin velvoitteitaan hoitamatta esim. harjoitteet ja työterveyshuollon.

Vaatimusten lisäksi sopimushenkilöstön määrään on vaikuttanut myös henkilöstön puutteet sitoutumisessa toimintaan. Pelastuslaitoksen sopimushenkilöstöistä on ollut suuri määrä sellaisia, jotka eivät ole osallistuneet toimintaan pitkään. Tällaisia tapauksia on ollut yli 50, jotka on jouduttu purkamaan. Myös kiristyksen harjoituskäytännöissä ovat vaikuttaneet sopimushenkilöstön sitoutumiseen negatiivisesti.

Väestön ikääntyminen vaikuttaa myös sopimushenkilöstön määrään, esimerkiksi Ylä-Kainuun henkilöstöstä suuri määrä on kurssitettu noin 30 vuotta sitten. Tällöin he olivat työikäisiä henkilöitä ja tällä hetkellä lähestyvät eläkeikää. On siis varsin luontevaa, että he siirtyvät pois pelastuslaitoksen tehtävistä. Suurempi osa poistumisista tapahtuu tätä kautta ja eikä uusia saada mukaan.

***Luvusta on poistettu salassapidettävät tiedot JulkL 21.1§, kohta 8.**

¹ Työtuomioistuimen ratkaisut R 79/20, 20119/2021, 20120/2021 ja 20121/2021 korostavat työnantajan velvollisuutta selvittää varallaolijalle keskeiset velvollisuudet

Sopimuspalokuntatoimintaan osallistumisen vähentymisen syitä on selvitetty haastatteleamalla sopimushenkilöstöä. He ovat vastanneet, että pois jääntiin on vaikuttanut harrastustoiminnan vaatimusten kiristyminen. Tällaisia vaatimuksia ovat fyysisen kunnon testit sekä turvallisuusselvitykset, joita vaaditaan kaikkiin toimintaan osallistuvilta. Toiminnan sitovuus ei myöskään kannusta osaa pysymään toiminnassa mukana. Vapaa-ajalla halutaan liikkua vapaasti, ilman sitoutumista hälytyksille lähtöön. Myös se, että välitön pelastustoimen valmius hoidetaan päätoimisen henkilöstön voimin, vähentää sopimushenkilöstön innostumista osallistumiseen. Sopimushenkilöstö on koulutautunut auttamaan ihmisiä, ja koska sopimushenkilöiden lähtöaikavaatimuksia on pitänyt muuttaa ja nopea päivittäinen pelastustoiminta hoidetaan suurilta osin päätoimisella henkilöstöllä. Tämä laskee sopimushenkilöstön motivoitumista palokuntatoimintaan.

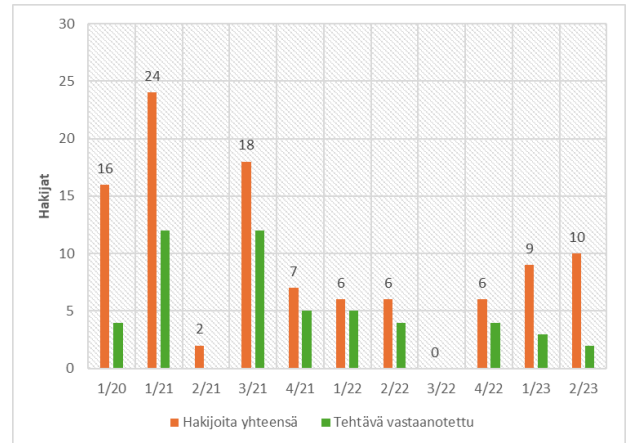
Uusien nuorten innostamisessa harrastamaan pelastustoimintaa nousee esiin yleinen kilpailu nuorten ajankäytöstä. Iso merkitys on myös sillä, ettei Kainuussa ole vahvaa perinnettä vapaapalokuntatoimintaan, vaan pääosa sopimushenkilöstä on työntekijäsuhteessa hyvinvointialueeseen henkilökohtaisella työsopimuksella. Vapaapalokuntatoiminnassa toiminta poikkeaa siten, että paikallinen yhdistys kannustaa alueen väestöä mukaan palokuntatoimintaan. Palokuntatoimintaan liittymisen kannalta tehokkain tapa on perinteinen puskaradio, jonka avulla tutut ihmiset kannustavat toisiaan osallistumaan toimintaan.

Näiden lisäksi, yhteiskunnallisella muutoksella on suuri vaikutus, joka voimistuu koko Suomessa. Siihen liittyy vahvasti väestön keskittyminen kiihtyvällä vauhdilla suuriin kaupunkiin. Huomionarvoista on, että tällä hetkellä kaikkien kasvavien kaupunkien ja alueiden väestönlisäys perustuu maahanmuuttoon. Maahanmuuttajien hyödyntäminen sopimuspalokunnissa ei kuitenkaan ole helppoa nykyisen turvallisuusselvitysmenettelyn vuoksi.

2 Päätoimisen henkilöstön riittävyys

Kainuussa pelastustoimintaan osallistuvan päätoimisen henkilöstön rekrytointi on ollut viime aikoina haasteellista. Kainuun hyvinvointialueen pelastuslaitoksella on ollut useita tehtäviä avoimina viime vuosina, joihin ei ole saatu riittävästi hakijoita ja osa tehtävistä on jouduttu täyttämään pelastajan tehtävään epäpätevilla henkilöillä.

Kaaviossa 7 on esitetty pelastajan virkaa hakeneet vuosina 2020–2023. Siitä on havaittavissa, että vuosina 2020–2022 hakijoita on ollut huomattavan paljon. Sen sijaan, noin puolet avoinna olleista tehtävistä on kyetty täyttämään, tosin osa määräaikailla työntekijöillä. Vuosien 2020 ja 2021 hakijamäärä on ollut poikkeuksellisen suuri, joka on selitettävissä juridisten linjausten seurauksena. Kainuu oli pohjoisen alueen pelastuslaitoksista ensimmäisiä, joka päätti korvata sopimushenkilöstön tuottaman toiminnan vakinaisella henkilöstöllä. Tuolloin avattiin iso määrä tehtäviä ja hakijoita oli paljon, myös Kainuun ulkopuolelta. Kuitenkin vain pieni osa hakijoista otti tehtävän vastaan ja lisäksi osa valituista on siirtynyt kotiseutunsa pelastuslaitoksiin, kun tehtäviä on niihin avautunut. Kiireellisen pelastustoiminnan varmistamiseksi myös muut pelastuslaitokset ovat avanneet virkoja. Esimerkiksi Lappiin, Pohjois-Savoon sekä Keski-Suomeen avattiin vuosina 2022–2024 jokaiseen noin 30 virkaa. Toisin sanoen tehtävään kelpoisen työvoiman löytäminen on tällä hetkellä historiallisen vaikeaa, koska kaikilla pelastuslaitoksilla työvoimatarve on kasvanut.



Kaavio 7 Virkoihin hakijat ja rekrytoinnit 2020–2023

Erittäin vaikeaksi on osoittautunut sellaisten työntekijöiden rekrytointi, jotka tulevat maakunnan ulkopuolelta. Keväällä 2023 pelastuslaitoksella oli avoinna 10 tehtävää ja hakuilmoitukseen lisättiin mahdollinen ensihoitolisä (550 €). Tämä oli merkittävä lisä, mutta se ei kuitenkaan lisännyt hakijoita tehtävään. Lisän vaikutusta laski epävarmuus ensihoidon yhteistyön alkamisesta. Kiinnostuneita ensihoidon kanssa toteutettavaan yhteistyöhön oli runsaasti, mutta epävarmuus toiminnan aloittamisesta vaikutti lopulliseen hakijamäärään. Esimerkiksi kesän 2023 yhdeksään avoimeen sijaisuuteen hakijoita oli yhteensä neljä ja heistäkin yksi oli epäpätevä. Kainuun ulkopuolelta virkoja hakee keskimäärin 2–3 henkilöä.

3 Toimintaympäristön muutoksen vaikutus pelastajapulaan

Vallitsevaan pelastajapulaan on vaikuttanut keskeisesti kansallisen varallaoloriidan aiheuttaneet, aiemmin tehdyt juridiset päätökset², jonka vuoksi kiireellistä pelastustoimintaa ei voida varmistaa perinteisellä vapaamuotoiseen varallaoloon perustuvalla järjestelmällä. Samanaikaisesti Aluehallintovirastot vaativat kasvavien alueiden pelastuslaitoksia lisäämään henkilöstöä kasvaviin kuntiin, sekä puuttuivat päätöksissään aikaisempaa voimakkaammin havaitsemiinsa epäkohtiin.

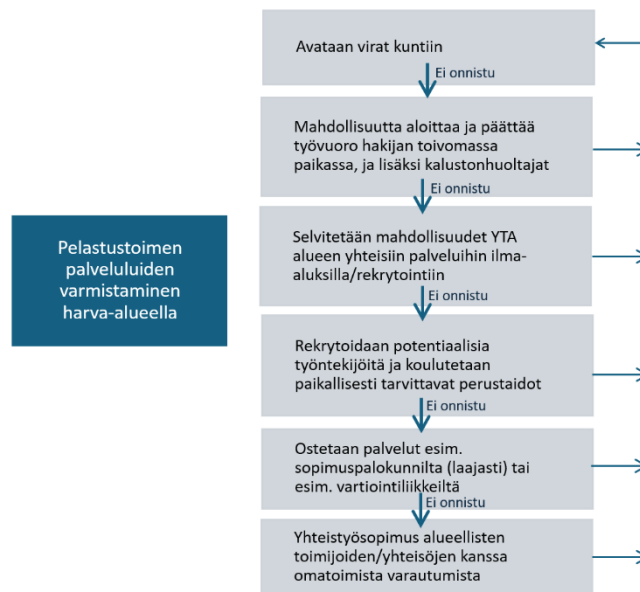
Työntekijäpula on pelastusosalalla tunnistettu ja pelastajakoulutusta ollaan lisäämässä, mutta kokonaisuudessaan tulee olemaan pieni todelliseen tarpeeseen nähden. Se, että Kainuussa ei ole kyetty innostamaan riittävästi paikallisia henkilöitä mukaan sopimuspalokuntatoimintaan, tai hakeutumaan pelastajakursseille, vaikuttaa työvoiman saatavuuteen negatiivisesti. Laskelmien mukaan lakisääteisten palvelujen tuottamiseksi Kainuun hyvinvointialueella tarvitaan yli 30 uutta pelastajaa vuoteen 2029 mennessä. Mikäli tämä tarve pyritään täyttämään pätevyiden omaavilla työntekijöillä, vaatisi se keskimäärin 6 pelastajan vuosittaista rekrytointia. Tämän resurssin saamista Kainuuseen, ei helpota se tosiasia, että kaikilla pelastuslaitoksilla on pula pelastajista. Tilannetta vaikeuttaa myös väestön muuttoliike, jonka seurauksena nuoret suuntaavat usein suuriin keskuskuntiin tai niiden läheisyyteen. Näin toimivat myös nuoret pelastajat. Usein valintaan vaikuttaa myös se, että puolisolle järjestyy työ- tai opiskelupaikka samalta paikkakunnalta. Kainuussa ei ole myöskään tätä tukevia laajoja opintomahdollisuuksia korkeakouluissa, minkä vuoksi nuorten puoliset lähtevät usein opiskelemaan suurempiin kaupunkeihin. Kaiken tämän lisäksi, suurin osa valmistuvista pelastajista suuntaa myös sellaisille paloasemille, joissa on paljon henkilöstöä ja toiminta on aktiivista. Esimerkiksi Keski-Suomeen on onnistuttu rekrytoimiaan valmistuvia pelastajia Itä-Suomesta, koska Keski-Suomen pelastuslaitos on onnistunut hyödyntämään paremmin sosiaalista mediaa, jossa korostetaan yhteisöllistä tekemistä ja mahdollisuutta osaamisen kehittämiseen.

Tämän perusteella pieniin kuntiin säädösten mukaisten työntekijöiden rekrytointi on tällä hetkellä ja tulee olemaan myös jatkossa vaikeaa, ellei heillä ole vahvoja siteitä paikkakunnille. Kaikkein varmimmin pienille paikkakunnille sitoutuneita työntekijöitä saadaan, mikäli onnistutaan rekrytoimaan jo valmiiksi vahvasti paikkakunnalle sitoutuneita henkilöitä.

² Työtuomioistuimen ratkaisut R 79/20, 20119/2021, 20120/2021 ja 20121/2021 korostavat työnantajan velvollisuutta selvittää varallaolijalle keskeiset velvollisuudet

3.1 Keinot pelastajapulan parantamiseksi

Keinot Kainuun pelastajapulan helpottamiseksi on esitetty seuraavassa kaaviossa 8. Lähtökohtana suunnitelmassa on nykytilanne, jossa tehtävään kelpoisen henkilöstön rekrytointi etenkin pieniin kuntiin on vaikeaa.



Kaavio 8 Keinot pelastajapulan ratkaisuun

Päätoimisen henkilöstön rekrytointihaasteisiin pyritään aluksi vastaamaan rekrytoimalla henkilöstö niin, että hakijan voi itse päättää, mistä aloittaa työvuoron. Alueellinen suorituskyky pyritään varmistamaan siirtämällä henkilöstöä työvuoron ajaksi alueen eri paloasemille, alueellisen valmiuden turvaamiseksi. Henkilöstö siirtyisi työvuoron aikana, sellaisilla ajoneuvoilla, joilla kykenisivät aloittamaan pelastustoimet, esimerkiksi pienissä tulipaloissa tai liikenneonnettomuuksissa. Mikäli tämä toimintamalli ei johda potentiaalisten hakijoiden lisääntymiseen, tarvitaan laajempia keinoja. Pienten kuntien tilannetta voitaisiin aluksi pyrkiä korjaamaan kuntien paloasemalle palkattavilla perinteisillä kalustonhoitajilla. Kalustonhoitaja ei kykene tuottamaan yksin palveluja, mutta voisi mahdollisesti kannustaa alueen asukkaita mukaan palokuntatoimintaan.

Päätoimisen henkilöstön rekrytoinnissa voidaan harkita vaihtoehtoisia malleja, kuten pelastustoimen yhteistyöalueen (YTA) hyödyntämistä. Nopean alueellisen valmiuden varmistamiseksi tulisi myös selvittää ilma-alusten käyttömahdollisuudet resurssien liikuttamisessa. Vaikka ilma-alusten kustannukset olisivat korkeat, niiden avulla voitaisiin kattaa laajoja harvaan asuttuja alueita tehokkaasti. Harva-alueen palvelut perustuivat tällöin paikalliseen henkilöstöön ja kalustoon sekä ilma-alusten tuomaan vaativiin tehtäviin kykenevään henkilöstöön.

Yksi keino voisi olla se, että YTA alueen suurimpaan kuntaan rekrytoitaisiin suuri määrä työntekijöitä ja heitä siirrettäisiin vuoron ajaksi sellaisille alueille, jonne ei ole onnistuttu muuten rekrytoimaan henkilöstöä. Harva-alueen rekrytointi mallin haasteena on tehtävien vähyyks, yksittäisissä kunnissa pelastustoimen palveluiden kysyntä on vähäistä.

Mikäli edellä mainituilla keinoilla ei kyettä varmistamaan riittävää suorituskykyä, on yksi mahdollisuus paikallinen rekrytointi ja koulutus siten, että koulutetaan pelastustoiminnassa vaadittavat taidot hyvinvointialueen työntekijöille tai potentiaalisille asukkaille paikallisesti ja kuuden vuoden suunnitelmallisen koulutuksen ja työskentelyn jälkeen heille voitaisiin hakea poikkeuslupa pelastajan virassa toimimiseen. Tällaisen järjestelyn etuna olisi paikkakunnalle sitoutunut henkilöstö. Paikkakunnalle sitoutunut henkilöstö on lähellä kuntalaisia ja edesauttaa myös sopimushenkilöstö toiminnan aktivoinnissa alueella.

Eräs vaihtoehtona voisi olla palvelujen ostaminen laajasti esim. valtakunnallisesti sopimuspalokunnilta, yhteisöiltä tai vaikkapa vartiointiliikkeiltä. Sopimuspalokuntien henkilöstö olisi kelpoisuuden omaavaa, mikä mahdollistaisi heidän nopean hyödyntämisen pelastustoimen tehtäviin. Vartijat pitäisi puolestaan kouluttaa pelastustoimen tehtäviin. Näillä molempien vaihtoehtojen kohdalla ei kuitenkaan saavuteta paikkakunnalle sitoutumista.

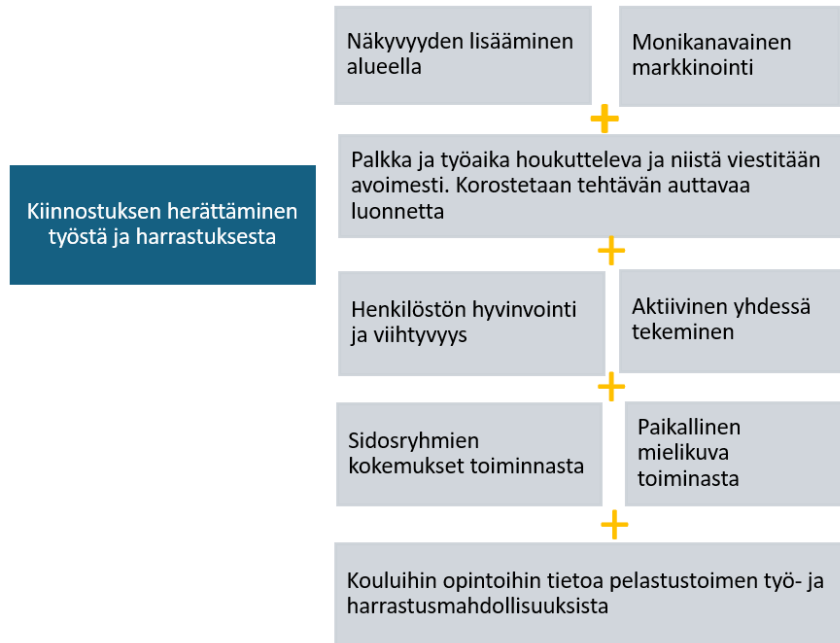
Mikäli muuten ei kyettä järjestämään henkilöstöä palvelujen tuottamiseen, jää jäljelle erilaisten alueellisten yhteistyösopimusten tekeminen alueellisten toimijoiden/yhteisöjen kanssa. Lisäksi erilaisten yhteisön ja yritysten potentiaalisia vaihtoehtoja olisi syytä selvittää. Pienten kuntien haasteena on se, että pelastustoimen kiireellisiä tehtäviä siellä on harvoin, mutta sellaisen tapahtuessa, pitäisi avun olla riittävää, jotta tilanne kyetään hoitamaan. Onnettomuus ja tulipalotilanteissa vaaditaan tehtävään nähden riittävä resurssi. Esimerkiksi vakava liikenneonnettomuus tai tulipalo vanhusten hoitolaitoksessa ovat samanlaisia tiiviisti asutussa taajamassa tai harva-alueella.

Kainuussa seuraavan viiden vuoden aikana on tarve varovasti arvioiden yhteensä 30 pelastajalle. Tällä hetkellä teoriassa Kainuuseen saatetaan saada 2–3 uutta pelastajaa vuodessa. Määrä ei riitä tämänhetkiseen pelastajatarpeeseen. Tulevaisuudessa harva-alueilta muutetaan suurempiin kasvukeskuksiin, joka tullee vaikeuttamaan henkilöstön rekrytointia tulevaisuudessa. Kaikkien kaupunkien kasvu perustuu myös maahanmuuttoon, johon liittyy suuri työvoimapotentiaali. Toistaiseksi säädökset estävät heidän kouluttamisen pelastustoimen palvelujen tuottajiksi pienissä kunnissa.

3.2 Resurssien lisäämiseen liittyvät tukitoimet

Edellä käsiteltiin harva-alueen palvelujen tuottamiseen tarvittavien henkilöstöresurssien rekrytointiin liittyviä haasteita ja arvioitiin potentiaalisia toteutusvaihtoehtoja. Tässä luvussa arvioidaan sellaisia tekijöitä, joilla alueen asukkaita ja toimijoita voidaan kannustaa pelastustoimen palveluiden pariin työnä tai harrastuksena.

Näkyvyyden lisäämisellä ja monikanavaisen markkinoinnin avulla voidaan lisätä tietoa työ- ja harrastusmahdollisuuksista nykyistä paremmin. Näkyvyyden lisääminen tarkoittaa, että koko henkilöstö osallistuu aktiivisesti alueensa tapahtumiin ja tilaisuuksiin. Pelastushenkilöstö on mukana tapahtumissa ja asiantuntijat sekä johto ovat aktiivisesti mukana paikallisissa keskusteluissa ja tilaisuuksissa. Näkyvyyttä lisätään myös erilaisin näkyvin mainoksien esimerkiksi kaikissa pelastuslaitoksen ajoneuvoissa sekä alueen mainospaikoissa.



Kaavio 9 Resurssin lisäämiseen liittyvät tukitoimet

Monikanavainen markkinointi tarjoaa mahdollisuuden tavoittaa potentiaalisia työntekijöitä eri kanavien kautta. On tärkeää määrittää kohdeyleisö ja valita viestintäkanavat sen mukaan, missä he ovat aktiivisimpia. Yhdenmukaisuus pelastuslaitoksen viestinnässä ja visuaalisessa ilmeessä kaikilla kanavilla ovat avainasemassa, jotta brändi tunnustetaan ja luodaan luottamusta alueen asukkaisiin. Jokaisella kanavalla on omat vahvuutensa ja heikkoutensa, joten viestin ja sisällön räätälöinti kullekin kanavalle on tärkeää. Tulosten seuranta ja analysointi auttavat tunnistamaan parhaat käytännöt ja optimoimaan paremmin tulevia kampanjoita. Monikanavaisessa markkinoinnissa kannattaa olla rohkea kokeilemaan uusia asioita ja oppia niistä jatkuvasti, jotta voidaan parantaa markkinoinnin tehokkuutta ja saavuttaa parempia tuloksia eri kanavilla. Markkinointia tehdään suunnitelmallisesti koko henkilöstön voimin.

Pelastustoimeen keväällä 2024 tehdyn kyselyn perusteella pelastustoimeen hakeutumisen tärkeimpinä osatekijöinä pidettiin palkkaa, uramahdollisuuksia sekä koulutuspaikkojen sijainteja. Pitovoimaa tärkeimpänä tekijänä nähtiin tiivis yhteistyö, mielenkiintoiset työtehtävät, yhteiskunnallinen arvostus sekä kokemus työn merkityksellisyydestä.

Palkan ja kiinnostavan työajan lisäksi pelastajana työskentelevillä ihmisillä on vahva auttamisen halu. Tämän perusteella viestinnässä tulisi pelastajan työstä korostaa auttamisen luonnetta ja poikkeuksellista työaika. Työaika pidetään alalla saavutettuna etuna, sillä se mahdollistaa poikkeuksellisen hyvin vapaa-aikakeskeisen arjen. Palkkauksessa on puolestaan tärkeää, että se olisi vähintään samalla tasolla kuin viereisillä pelastustoimen alueilla. Lisäksi harva-alueille kiinnostavuutta voisi lisätä erilaisten harva-alueelle suunnattujen lisien käyttöönotto. Viestinnässä tuli viestiä todellisesta palkasta, työaikakorvausten kanssa. Työaika ja siitä avoin viestiminen kannustaisi ihmisiä työskentelemään pelastustoimessa. Palkkauksen näkökulmasta, myös palokuntatoiminnan korvauksista tulisi viestiä aktiivisesti. Palokuntaharrastuksesta, joka on sivutyötä, maksetaan palkkaa. Tämä poikkeaa yleisesti vapaaehtoistoiminnasta, josta harvoin palkkaa maksetaan. Palkan ja työaikojen lisäksi palokuntayhteisö ja toiminnan merkityksellisyys on tärkeää. Pelastuslaitoksen toiminnassa pääsee auttamaan ja vaikuttamaan alueelliseen

turvallisuuteen. Monipuolinen työnkuva, jossa voi kehittää ja lisätä omaa osaamistaan, sitovat henkilöstöä palokuntatoimintaan.

Henkilöstön työhyvinvointiin ja työssä viihtymiseen panostaminen on tärkeää useista syistä. Jos työntekijät voivat hyvin, he ovat motivoituneempia tekemään parhaansa ja saavuttamaan organisaation tavoitteet. Positiivinen työilmapiiri lisää työntekijöiden sitoutumista, vähentää sairauspoissaoloja ja parantaa tiimityötä. Huolehtimalla henkilöstön hyvinvoinnista organisaatio voi houkuttaa ja säilyttää työntekijöitä, sekä parantaa mainettaan työnantajana. Tämä voi puolestaan vaikuttaa positiivisesti pelastuslaitoksen maineeseen ja kiinnostavuuteen Kainuussa.

Sidosryhmien kokemukset pelastuslaitoksesta ovat ensisijaisen tärkeitä monesta syystä. Sidosryhmien, kuten asukkaiden, työntekijöiden ja hyvinvointialueen johdon näkemykset heijastavat suoraan pelastuslaitoksen mainetta ja brändiä. Positiiviset kokemukset voivat lisätä luottamusta ja uskollisuutta palveluja kohtaan, kun taas negatiiviset kokemukset voivat vahingoittaa mainetta ja vaikuttaa haitallisesti. Sidosryhmien myönteiset kokemukset voivat edistää pelastuslaitoksen mainetta ja kilpailukykyä. Sidosryhmien kokemukset voivat heijastaa pelastuslaitoksen merkitystä toimintaympäristössä, mikä voi olla ratkaisevan tärkeää maineen ja rahoituksen kannalta. Kaiken kaikkiaan, sidosryhmien kokemukset palvelujen järjestämisestä ovat keskeisiä maineen, menestyksen ja työntekijöiden saatavuuden kannalta.

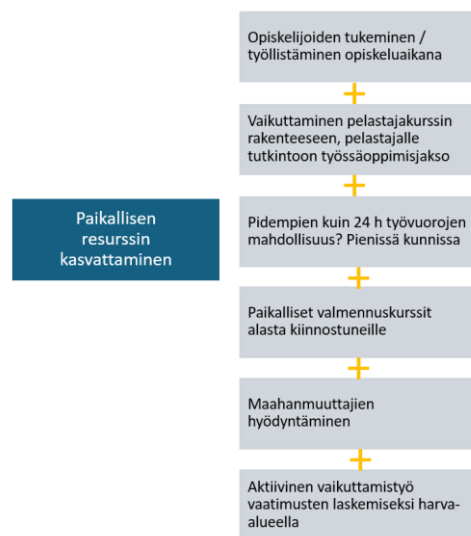
Jalkautuminen paikallisiin tapahtumiin lisää näkyvyyttä, edistää yhteistyötä ja lisää tietoa eri yleisöille ja luo helposti lähestyttävyyttä. Kasvokkain kohtaamiset tapahtumissa mahdollistavat parhaiten vuorovaikutuksen ja kaksisuuntaisen keskustelun.

Myös yhteistyö paikallisten oppilaitosten kanssa on tärkeää. Opiskelijoiden tiedottamisessa on huomioitava pelastusalan monipuoliset työmahdollisuudet ja opintopolut, joka tukevat myös jatkokoulututtamista alalle sekä rekrytointia tehtäviin, jotka eivät vaadi alan tutkintoa. Sopimuspalokuntalaisena on mahdollista tienata rahaa sekä tutustua alaan käytännönläheisesti, saada tietoa omasta soveltuvuudesta alalle ja suorittaa alan tutkintoon liittyviä kursseja. Tieto eri ammateista auttaa opiskelijoita tunnistamaan omat kiinnostuksensa kohteet ja vahvuudet. Tieto auttaa myös hahmottamaan erilaisia urapolkuja, joita he voivat harkita. Pelastustoimen ammattien esitleminen kouluissa auttaa vähentämään ennakkoluuloja eri pelastustoimen ammateista.

Rekrytoinneissa on tärkeää yhteistyö pelastusopiston kanssa sekä valtakunnallinen näkyvyys. Avoimista työpaikoista tärkeää viestiä myös omalle henkilökunnalle, koska usein tekijät löytyvät heidän avullansa. Paikallinen rekrytointi tukee myös alalle suuntautumista niiden henkilöiden osalta, joilla esimerkiksi perhesyyt estävät alan korkeakoulututkinnon opiskelun toisessa maakunnassa. Seuraavaksi käsitellään mahdollisuuksia pienten kuntien resurssien kasvattamiseen.

3.3 Paikallisten toimijoiden resurssin kasvattaminen

Seuraavaksi tarkastellaan paikallisten toimijoiden lisäämiseksi vaadittavia toimenpiteitä. Ensinnäkin tuetaan sellaisia Kainuulaisia sopimushenkilöitä, jotka pääsevät opiskelemaan pelastajakurssille. Tuki voisi olla esimerkiksi työpaikan takaaminen opiskelujen jälkeen, työn tarjoaminen opiskelujen aikana tai opiskelujen tukeminen. Lisäksi pelastusjohtajien ministeriölle esittämä pelastajakurssin tutkintorakenteen muuttaminen niin, että siihen liittyisi kiinteänä osana työssäoppimisen jaksoja, mahdollistaisi potentiaalisen työntekijöiden kohtaamisen ja heidän pitovoiman kasvattamisen.



Kaavio 10 Pienten kuntien resurssien kasvattaminen

Eräänä tekijänä voisi olla pitkien työvuorojen mahdollisuuksien selvittäminen. Jos työvuoron pituus olisi-kin vaikkapa 48 tuntia, jota seuraisi pitkä vapaa. Se saattaisi lisätä henkilöstön kiinnostusta tehtäviä kohtaan. Mikä kelpoisuuksia laskettaisiin, voisi se mahdollistaa myös laajemman palvelujen tuottamisen esimerkiksi hyvinvointialueen työntekijöiden kesken, jolloin hyvinvointialueen työntekijöiden rekrytointi saattaisi helpottua.

Paikallisen henkilöstön lisäämisessä voisivat auttaa myös valmennustoimet. Tällaisesta toiminnasta on kokemusta Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella, jossa on järjestetty jo useamman vuoden niin sanottuja pelastaja -akatemiaita. Valmennuksen tavoitteena on valmistaa paikallisia nuoria pelastajakurssin pääsykokeisiin. Vaikka valmennus ei ole onnistunut tuottamaan suuria määriä uusia työntekijöitä, on onnistuttu saamaan muutama uusi pelastaja alueelle. Pohjois-Karjalan konseptia kannattaisi kokeilla myös Kainuussa. Edellä kuvatun valmennuksen etuna olisi henkilöstöön tutustuminen jo valmennusvaiheessa ja sen myötä vahvempi kiinnittyminen Kainuun alueelle.

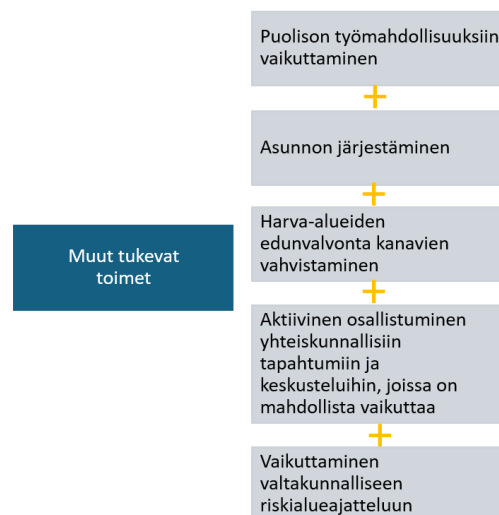
Aktiivinen vaikuttaminen alan sisällä on tärkeää, jotta pelastushenkilöstölle asetettuja terveydellisiä ja toimintakykyyn liittyviä vaatimuksia saadaan laskettua. Alueita, joissa ei ole merkittäviä riskejä, tulisi tarkastella ihmisten avunsaannin näkökulmasta. Pelastustoimen ongelmana on se, että 97 % tehtävistä kyetään hoitamaan ilman, että tilanne aiheuttaa välitöntä uhkaa. Lisäksi henkilöstön ymmärrys ja varusteet ovat parantuneet merkittävästi. Silti suhtaudumme säädöksissä tilanteeseen samalla tavalla kuin aikoinaan, jolloin toiminnan turvallisuus oli aivan eri tasolla. Toisaalta resurssien lisäämisessä pitäisi löytää

keinoja esimerkiksi maahanmuuttajien hyödyntämiseen pelastustoiminnassa, koska turvallisuusselvityksen hakeminen maahanmuuttajille on haasteellista.

3.4 Palvelujen järjestämiseen vaikuttavat tekijät

Seuraavaksi käsitellään muita toimintoja, joilla voidaan vaikuttaa pelastustoimen resurssien kasvattamiseen Kainuussa.

Puolison työtilanne vaikuttaa alueellisesti niin veto- kuin pitovoimaan. Tämän vuoksi olisi tärkeää pyrkiä vaikuttamaan puolison työllistymiseen Kainuun alueella. Nykyään on hyvin yleistä, että pelastajan puoliso saa töitä suuresta yliopistokaupungista, ja ajan myötä myös pelastajat siirtyvät samalle alueelle, vaikka viihtyisivät nykyisessä työyhteisössä.



Kaavio 11 Muut tukitoimen palvelukyvyyn varmistamiseksi

Lisäksi asunnon järjestäminen työntekijöille, helpottaa työntekijöiden rekrytointia. Harva-alueiden edunvalvontaan vaikuttaminen on tärkeää. Nykyinen pelastustoimen riskimääritys siirtää niin taloudelliset kuin henkilöstöresurssit suuriin kaupunkeihin. Tämä kehitys uhkaa pelastustoimen lähipalveluja etenkin harva-alueen kuntataajamissa. Kehitys on samansuuntaista kaikkialla Suomessa ja tämän vuoksi pitää vaikuttaa siihen, että resursseja suuntaan nykyistä enemmän harva-alueille.

Edellä mainittujen lisäksi keskustelu ja läsnäolo yhteiskunnallisissa tapahtumissa on tärkeää. Sen avulla on mahdollista lisätä harva-alueelle tulevaisuudessa resursseja kriittisten palvelujen tuottamiseen.

Lisäksi valtakunnallisen riskimäärittelyn perusteisiin on tärkeä päästä vaikuttamaan, koska siihen perustuu pelastustoimen rahoitus ja täten pienten kuntien lähipalvelujen tulevaisuus.

4 Keskeiset toimenpiteet palvelujen parantamiseksi vuosina 2024–2027

1. Pelastuslaitoksen palkkaohjelma ja operatiivisen henkilöstön kokonaispalkkaus käynnistetään pikaisesti
 - Pito- ja vetovoima paranee
 - Työmotivaatio paranee
 - Kokonaispalkkaus helpottaa työvuorosuunnittelua ja harjoittelua
2. Tyhjänä olevat pelastajan virat avataan haettavaksi
 - 7 avointa pelastajan virkaa auki 24 h asemille
 - Asemapaikan valinta joustavasti
3. Pienille asemille avataan yleistyöajassa olevat pelastustoimintakelpoisen kalustonhoitajan virat
 - Puolanka ja Hyrynsalmi
 - Tehostaa sopimushenkilöstön toimintaa ja rekrytointia
 - Ei vaadita pelastajan kelpoisuutta
4. Palvelutasopäätöksen mukaiset virat avataan
 - Jokaisella 24 h asemalla vähintään 1+3 vahvuus vuoteen 2027 mennessä
 - Mahdollistaa pienempien asemien tukemisen
5. Henkilöstön asemasiirtoja tehostetaan
 - Puolankaa ja Hyrynsalmea tuetaan Paltamon ja Suomussalmen asemilta yhteensä 0+2 vahvuudella
 - Asemat miehitetään 0+1 vahvuudella päiväjäksi, jolloin tehtäviä on eniten

Keskeiset toimenpiteet pito- ja vetovoiman parantamiseksi vuosina 2024–2027

1. Pelastuslaitoksen palkkaohjelma ja operatiivisen henkilöstön kokonaispalkkaus käynnistetään pikaisesti
 - Pito- ja vetovoima paranee
 - Kokonaispalkkaus helpottaa työvuorosuunnittelua ja harjoittelua
2. Tyhjänä olevat pelastajan virat avataan haettavaksi
 - 7 avointa pelastajan virkaa auki 24 h asemille
 - Asemapaikan valinta joustavasti
3. Pienille asemille avataan yleistyöajassa olevat pelastustoimintakelpoisen kalustonhoitajan virat
 - Puolanka ja Hyrynsalmi
 - Tehostaa sopimushenkilöstön toimintaa ja rekrytointia
 - Ei vaadita pelastajan kelpoisuutta

4. Palvelutasopäätöksen mukaiset virat avataan
 - Jokaisella 24 h asemalla vähintään 1+3 vahvuus vuoteen 2027 mennessä
 - Mahdollistaa pienempien asemien tukemisen
5. Henkilöstön asemasiirtoja tehostetaan
 - Puolankaa ja Hyrynsalmea tuetaan Paltamon ja Suomussalmen asemilta yhteensä 0+2 vahvuudella
 - Asemat miehitetään 0+1 vahvuudella päiväajaksi, jolloin tehtäviä on eniten

Keskeiset tukitoimenpiteet vuosina 2024–2027

1. Sopimushenkilöiden määrää lisätään
 - Kajaaniin perustetaan sopimuspalokunta
 - Rekrytointikeinoja kehitetään 4/2024 alkaneen projektin avulla
 - Sopimushenkilöiden lähijohtamista ja tiedottamista lisätään
 - Sopimushenkilöt otetaan mukaan palkkaohjelmaan
2. Selvitetään Ilma-alusten käyttö harva-alueen palvelujen tuottamisessa.
3. Sidosryhmäyhteistyötä lisätään
 - Koko henkilöstö osallistuu aktiivisesti sopimushenkilöstö toiminnan tukemiseen ja väestön kannustamiseen palokuntatoimintaan mukaan
 - Vapaaehtoisjärjestöjen käyttöä tukitehtävissä lisätään
 - Koulutetaan järjestöjä pelastustoimen tukitehtäviin
4. Työhyvinvointia ja työssä jaksamista kehitetään
 - Lähijohtamista lisätään säännöllisillä asemapalavereilla
 - Asemaverkkoa kehitetään ja epäterveellisistä tiloista luovutaan

5 Loppusanat

Tässä suunnitelmassa on arvioitu Kainuun hyvinvointialueen pelastuslaitoksen kykyä tuottaa pelastustoimen palveluja Kainuun alueella. Pelastuslaitoksen suurin haaste on tuottaa pelastustoimelle määritellyn suorituskyvyn vaatimusten mukaisia palveluja. Riittävän resurssin saamista hankaloittaa pelastajapula, joka vaivaa koko maata. Lisäksi Kainuun sopimuspalokuntalaisten määrä on romahtanut.

Raportissa esitetään suunnitelma siitä, miten suorituskykyä voidaan tulevaisuudessa kehittää ja keinoja, joilla niin sopimuspalokuntatoimintaan kuin päätoimiseen lisätään henkilöstöön. Osa ehdotuksista vaatii tehtävässä toimivien osalta vaatimusten laskua, koska pätevää henkilöstöä ei todennäköisesti saada etenkään pienille paikkakunnille. Harva-alueen palvelut täytyy myös tulevaisuudessa järjestää lähipalveluna, koska harva-alueen taajamissa asuu entistä ikääntyneempiä ihmisiä ja kunnissa on esimerkiksi hoitolaitoksia. Lisäksi suuri määrä erilaista henkilöliikennettä liikkuu harva-alueen maanteillä.

Avun saaminen erilaisissa onnettomuuksissa ja tulipaloissa kohtuullisen nopeasti on tärkeää niin pienissä kuin suurissa taajamissa sekä harva-alueen tieverkolla. Tämän vuoksi on olennaista selvittää

vaihtoehtoisia malleja palvelujen suorituskyvyn takaamisessa sekä pelastustoimen yhteistyöalueiden (YTA) hyödyntämistä toimien tehostamiseksi.