

# **Pelastushenkilöstön työssä jaksaminen**

Sisäinen turvallisuus



SISÄASIAINMINISTERIÖN JULKAISUJA 1/2006

Tekijät (toimielimestä, toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri) Pelastushenkilöstön työssä selviytymistä selvittävä työryhmä Puheenjohtaja Markku Haiko Sihteerit Erkki Hintsanen, Ville Koskela ja Leena Piskonen		Julkaisun laji Työryhmämuistio	
		Toimeksiantaja Sisäasiainministeriö	
		Toimielimen asettamispäivä 11.5.2005	
Julkaisun nimi (myös ruotsinkielisenä) Pelastushenkilöstön työssä jaksaminen			
Julkaisun osat			
Tiivistelmä Työryhmä on selvittänyt pelastushenkilöstön ikärakennetta, henkilöstön työhön liittyviä vaatimuksia, pelastushenkilöstön työkykyä, työkykyä kehittävää henkilöstöpolitiikkaa sekä henkilöstön siirtymistä kunnallisen eläkejärjestelmän mukaiselle eläkkeelle ja tehnyt ehdotuksia edellä mainittujen asioiden parantamiseksi alueellisissa pelastuslaitoksissa. Pelastushenkilöstön eläkeikään ryhmällä ei ole ollut edellytyksiä ottaa yhteistä kantaa ryhmässä vallinneiden voimakkaasti vastakkaisten näkemysten johdosta.  Työryhmän ehdotukset koskevat:  o henkilöstömitoitukseen ja tehtävien määrittelyyn liittyvien sisäasiainministeriön ohjeiden kehittämistä ja täsmentämistä sekä pelastuslaitosten palvelutasopäätösten tarkentamista, o henkilöstön horisontaalisen työuran kehittämistä ja henkilökohtaiseen oppimiseen kannustamista, o henkilöstön fyysisestä ja henkisestä toimintakyvystä huolehtimista sekä henkilöstöjohtamisen ja henkilöstösuunnittelun kehittämistä sekä o eri osapuolten yhteistoiminnan edistämistä.  Ohjeiden kehittämisessä täytäntöönpanovastuu on sisäasiainministeriöllä, työuran kehittäminen ja jatkuvaan henkilökohtaiseen oppimiseen kannustaminen vaatii työmarkkinaosapuolten vastuunottoa ja pelastuslaitoksilla on vastuu oma henkilöstönsä fyysisen ja henkisen toimintakyvyn ylläpidosta ja parantamisesta sekä henkilöstöjohtamisen kehittämisestä.  Työryhmä ehdottaa myös, että sisäasiainministeriö ryhtyy selvittämään mahdollisuuksia perustaa laitosten tueksi yhteistyöviranomaisten ja -järjestöjen myötävaikutuksella pysyvä valtakunnallinen kehittämisyksikkö - tyyppinen toimielin.  Työryhmä ehdottaa lisäksi tutkimuksen tekemistä sen selvittämiseksi, kuinka paljon henkilöstöä todellisuudessa tarvitaan savusukellukseen tai muihin raskaisiin pelastustehtäviin			
Avainsanat (asiasanat) pelastustoimi, työkyky			
Muut tiedot Julkaisun verkkoversio ISBN 951-734-925-4			
Sarjan nimi ja numero Sisäasiainministeriön julkaisu 1/2006		ISSN 1236-2840	ISBN 951-734-924-6
Kokonaissivumäärä 33	Kieli suomi	Hinta 15€ + ALV	Luottamuksellisuus julkinen
Jakaja Sisäasiainministeriö		Kustantaja Sisäasiainministeriö	

Författare (uppgifter om organet: organets namn, ordförande, sekreterare) Arbetsgrupp med uppgift att klarlägga hur räddningspersonalen klarar sig i arbetet Ordförande Markku Haiko Sekreterare Erkki Hintsanen, Ville Koskela och Leena Piskonen		Typ av publikationen Arbetsgruppspromemoria	
		Uppdragsgivare Inrikesministeriet	
		Datum för tillsättandet av organet 11.5.2005	
Publikation (även den finska titeln) Hur räddningspersonalen orkar i arbetet			
Publikationens delar			
Referat Arbetsgruppen har klarlagt räddningspersonalens åldersstruktur, krav som hänför sig till personalens arbete, räddningspersonalens arbetsförmåga, personalpolitik som utvecklar arbetsförmågan samt personalens pensionering enligt det kommunala pensionssystemet och har framlagt förslag om hur de ovannämnda ärendena skall förbättras i de regionala räddningsverken. Gruppen har inte haft förutsättningar att enhälligt ta ställning till räddningspersonalens pensionsålder med anledning av de kraftigt motstridiga åsikterna som rått inom gruppen.  Arbetsgruppens förslag gäller:  o utveckling och precisering av inrikesministeriets anvisningar som hänför sig till personaldimensionering och definiering av uppgifterna samt revidering av räddningsverkens servicenivåbeslut. o utvecklande av personalens horisontala arbetskarriär och sporrande av personliga studier, o ombesörjande av personalens fysiska och psykiska funktionsförmåga samt utvecklande av personalledning och personalplanering samt o främjande av samverkan mellan de olika parterna.  Ansvaret för verkställigheten vid utvecklandet av anvisningar åligger inrikesministeriet, utvecklande av arbetskarriären och sporrande till fortlöpande personliga studier kräver ansvarstagande av arbetsmarknadsparterna och räddningsverken har ansvar för upprätthållandet och förbättrandet av den egna personalens fysiska och psykiska funktionsförmåga samt utvecklandet av personalledningen.  Arbetsgruppen föreslår också att inrikesministeriet vidtar åtgärder för att utreda möjligheterna att som stöd för verken genom samarbetsmyndigheternas och –organisationernas medverkan inrätta ett permanent organ av typen riksomfattande utvecklingsenhet.  Arbetsgruppen föreslår dessutom att en undersökning görs för att klarlägga hur stor personal som i verkligheten behövs för rökdykning och andra tunga räddningsuppgifter.			
Nyckelord räddningsväsende, arbetsförmåga			
Övriga uppgifter PDF version ISBN 951-734-925-4			
Seriens namn och nummer Inrikesministeriet Publikationer 1/2006		ISSN 1236-2840	ISBN 951-734-924-6
Sidoantal 33	Språk finsk	Pris 15€ + ALV	Sekretessgrad publik
Distribution Inrikesministeriet		Förlag Inrikesministeriet	

## **Sisäasiainministeriölle**

Sisäasiainministeriö asetti 11.5.2005 Pelastushenkilöstön työssä selviytymistä selvittävän työryhmän. Toimeksiannon mukaan työryhmän tehtävänä on selvittää pelastuslaitosten toimintakyvyn ja pelastushenkilöstön työssä selviytymisen turvaamisen näkökulmasta seuraavia asiakokonaisuuksia ja tehdä toimenpide-ehdotukset pelastushenkilöstön työssä selviytymisen edistämiseksi:

1. Pelastushenkilöstön ikärakenne
2. Pelastustehtävien asettamat vaatimukset henkilöstölle ja pelastustoimen palvelutasolle
3. Pelastushenkilöstön työkyky (työkykyisyyden määrittely, seuranta, arviointi, kuntotestaukset, työkyvyn edistäminen)
4. Pelastushenkilöstön eläkkeelle siirtyminen (erityisesti eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat tekijät ja miten eläkkeiden ratkaisukäytännössä on otettu huomioon pelastustoimen ammattien erityisvaatimukset)
5. Pelastushenkilöstön koulutus- ja osaamis pohja, henkilöstön kehittäminen. Työkykyä kehittävä ja ylläpitävä henkilöstöpolitiikka (erityisesti työterveyshuolto ja työsuojelu)
6. Pelastustoimen henkilöstötarpeeseen vaikuttavat tekijät (henkilöstörakenne ja sen kehittymiseen vaikuttavat tekijät)
7. Pelastustoimen henkilöstön urasuunnittelu ja -kehitys
8. Uudelleenkoulutus ja -sijoitus (mm. toteuttamismahdollisuudet, vaikutukset palkkaukseen ja eläkkeeseen)
9. Toimenpide-ehdotukset ottaen erityisesti huomioon pelastustoimen henkilöstön ikääntymisen ja pelastustoimen suorituskyvyn (palvelutason) asettamat vaatimukset.

## I Työryhmän kokoonpano

Työryhmän puheenjohtajana toimi Markku Haiko, kehittämisspällikkö, Suomen Kuntaliitto.

Työryhmän jäseninä olivat:

- Heli Backman, hallitusneuvos, sisäasiainministeriön kuntaosasto
- Auvo Koskialho, palomies, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry 22.11.2005 alkaen (aiemmin Kunta-alan ammattiliitto KTV ry )
- Isto Kujala, puheenjohtaja, Suomen Sopimuspalokuntien Liitto ry
- Saila Lindqvist-Virkamäki, puheenjohtaja, työterveyshuollon erikoislääkäri,
- Pelastusalan työterveyslääkärit PATRIX ry
- Sirpa Lusa, erikoistutkija, Työterveyslaitos
- Esko Matikainen, johtajaylilääkäri, Kuntien eläkevakuutus
- Anne Mironen, neuvottelupäällikkö, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry 22.11.2005 alkaen (aiemmin Kunta-alan ammattiliitto KTV ry )
- Alpo Nikula, varautumispäällikkö, Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö ry
- Kim Nikula, puheenjohtaja, SPAL ry, Tekniikan ja Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö KTN ry
- Tarja Oksanen, yksikön päällikkö, hallitusneuvos, sisäasiainministeriön pelastusosasto
- Merja Rusanen, työvoimasuunnittelija, Kunnallinen työmarkkinalaitos
- Jari Sainio, pelastusjohtaja, Suomen Pelastusjohtajat ry
- Aulis Toivonen, aluepalomestari, Tekniikan ja Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö KTN ry

Lisäksi työryhmässä toimivat pysyvinä asiantuntijoina:

- Kari Lehtokangas, pelastuskomentaja, puheenjohtaja, Suomen palopäällystöliitto ry
- Merja Ailus, edunvalvontajohtaja, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry

Työryhmän sihteerinä toimivat Ville Koskela projektipäällikkö, Tekniikan ja Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö KTN ry, Leena Piskonen lakimies, Kuntien eläkevakuutus, Leila Slotte-Palmula työmarkkinalakimies, Kunnallinen työmarkkinalaitos; 31.8.2005 saakka ja Erkki Hintsanen työmarkkinalakimies, Kunnallinen työmarkkina-laitos; 1.9.2005 lukien.

## II Työryhmän työskentely

Työryhmä päätti aluksi muodostaa itselleen kuvan pelastustoimen nykyisistä tehtävistä ja niiden kehittymisestä sekä pelastustoimen henkilöstörakenteesta ja sen kehittämistarpeista suhteessa tehtäviin. Kuva vallitsevasta tilanteesta muodostettiin pääasiassa olemassa olevia tietoja hyödyntämällä sekä ryhmän omalla asiantuntemuksella.

Työryhmä kokoontui viisi kertaa ennen väliraportin luovuttamista 23.9.2005 ja viisi kertaa sen jälkeen.

Väliraportin luovuttamisen jälkeen työryhmä asetti keskuudestaan neljä alatyöryhmää, työssään ryhmät saivat käyttää ulkopuolisia asiantuntijoita, jos katsoivat sen tarpeelliseksi.

Ensimmäisen alatyöryhmän tehtävänä oli käsitellä pelastustehtävien asettamat vaatimukset henkilöstölle ja pelastustoimen palvelutasolle. Työryhmään kuuluivat Tarja Oksanen, Jari Sainio, Isto Kujala, Auvo Koskialho Aulis Toivonen. Asiantuntijana ryhmässä oli ylitarkastaja Rami Ruuska sisäasiainministeriön pelastusosastolta. Ala-työryhmän ehdotukset käsiteltiin 17.11.2005

Toisen alatyöryhmän tehtävänä oli käsitellä pelastushenkilöstön työkykyä, työkykyisyyden määrittelyä, seuranta, arviointia, kuntotestauksia ja työkyvyn edistämistä. Työryhmään kuuluivat Saira Lindqvist-Virkamäki, Sirpa Lusa, Esko Matikainen.

Alatyöryhmän ehdotukset käsiteltiin 3.11.2005. Asiantuntijana ryhmässä oli Espoon kaupungin johtava työterveyslääkäri Marjatta Vuorinen.

Kolmannen alatyöryhmän tehtävänä oli käsitellä pelastushenkilöstön eläkkeelle siirtyminen ja erityisesti eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat tekijät ja miten eläkkeiden ratkaisukäytännössä on otettu huomioon pelastustoimen ammattien erityisvaatimukset. Työryhmään kuuluivat Heli Backman, Esko Matikainen, Auvo Koskialho, Kim Nikula sekä asiantuntijana pelastusjohtaja Pekka Vänskä, Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksesta ja eläkejohtaja Pertti Männistö, Kuntien eläkevakuutuksesta. Alatyöryhmän ehdotukset käsiteltiin 1.12.2005

Neljännän alatyöryhmän tehtävänä oli käsitellä työkykyä kehittävä ja ylläpitävä henkilöstöpolitiikka ja erityisesti työterveyshuolto ja työsuojelu. Työryhmään kuuluivat Merja Rusanen, Anne Mironen, Kim Nikula ja Saira Lindqvist-Virkamäki. Alatyöryhmän ehdotukset käsiteltiin 1.12.2005

Työryhmän ulkopuolisina asiantuntijoina on kuultu kehittämispäällikkö Teija Mankkista ja pelastusjohtaja Pekka Vänskää Keski-Uudenmaan pelastuslaitokselta, suunnittelujohtaja Jari Sokkaa Kuntien eläkevakuutuksesta, palopäällikkö Martti Sneekiä Länsi-Uudenmaan pelastuslaitokselta sekä koulutusjohtaja Pekka Rantala Pelastus-opistolta.

Tilastosuunnittelija Heikki Taulu Kuntien eläkevakuutuksesta on koonnut ja muokannut henkilöstöä koskevan tilastoaineiston sekä laatinut aineiston perusteella tehdyt tulevaisuuden ennusteet. Tapaturmia koskevat tilastotiedot on saatu Tapaturmavakuutusten liitosta Mika Tynkkyseltä 24.8.2005.

### **III Työskentelyn painopistealueet**

Työryhmän työn painopistealueiksi hyväksyttiin kysymys pelastajan ammatin kehittämisestä ja toisaalta sen selvittäminen, miten paljon raskaissa pelastustehtävissä jatkossa tarvitaan pelastushenkilöstöä. Tilastojen osalta todettiin, että ryhmän työssä keskitytään lähinnä palomiehiin ja alipäällystään. Vapaaehtoisten osalta tehtiin sama raja.

Työryhmän työn aikana on käyty keskustelua siitä, sisältykö toimeksiantoon kannanotto pelastushenkilöstön eläkeikään vai ei. Koska tältä osin ryhmän sisällä mielipiteet jakautuvat jyrkästi kahtia eikä ryhmän muuta työtä haluttu keskeyttää, todettiin ryhmässä, että sillä ei ole edellytyksiä muodostaa eläkeikäkysymyksestä yhteistä kantaa. Sen vuoksi raportin lopussa on luku, jossa on esitetty vastakkaiset kannat ja niiden takana olevat tahot. Muilta osin raportti on yksimielinen.

Tässä raportissa käytetään tilanteen ja erilaisen lähdeaineiston mukaan nimikkeitä pelastaja, palomies, miehistö ja pelastushenkilöstö jne. eikä niitä ole tarkemmin määritelty.

### **IV Työryhmän keskeiset esitykset**

#### **IV.I Yleiset toteamukset**

Väliraportissaan työryhmä totesi, että pelastushenkilöstön työssä selviytymisen käytännön kriteeriksi on muodostunut savusukellusohjeessa määritelty savusukelluskelpoisuus. Savusukellusvaatimuksesta on samalla muodostunut normi tarvittavan pelastushenkilöstön määrää arvioitaessa.

Savusukellusvaatimus on henkilöstön määrää ja pelastusyksiköiden miehitystä mitoittavana tekijänä ongelmallinen myös sopimuspalokuntien osalta, koska kaikki pelastustoimintaan osallistuvat henkilöt eivät täytä savusukellusvaatimusta.

Selvittämättä on, kuinka paljon henkilöstöä todellisuudessa tarvitaan savusukellukseen tai muihin raskaisiin pelastustehtäviin. Tutkimus ja sen pohjalta tapahtuva pelastuslaitosten toimintatapojen uudelleenarviointi, mukaan lukien pelastusyksiköiden muodostaminen, näyttäisi välttämättömältä ennen kuin voidaan lopullisesti ratkaista se miten ikääntyvä pelastushenkilöstö voi selviytyä tehtävistään. Sitä kuinka suurelle henkilöstömäärälle on tarpeen etsiä muita soveltuvia tehtäviä ammattiuran kehittämisen tai muiden keinojen avulla ei voida tietää ennen kuin on kyetty määrittelemään pelastuslaitosten raskaissa tehtävissä tarvittava henkilöstön määrä.

Väliraportin luovuttamisen jälkeen ei edellä mainittuun asiaan ole saatu tarkempaa tietoa, joten aiemmin ehdotettu tutkimus on edelleen ajankohtainen.

Jatkotyön aikana on täsmentynyt kuva siitä, että pelastushenkilöstön hyvinvointiin ja työssä selviytymiseen liittyy paljon sellaisia asioita, jotka eivät ole sidoksissa henkilöstön ikään.

Parantamista vaativat toimenpiteet voidaan ryhmitellä seuraavasti:

1. henkilöstömitoitukseen ja tehtävien määrittelyyn liittyvien sisäasiainministeriön ohjeiden kehittäminen ja täsmentäminen sekä pelastuslaitosten palvelu-tasopäätösten tarkentaminen.
2. henkilöstön horisontaalisen työuran kehittäminen ja henkilökohtaiseen oppimiseen kannustaminen
3. henkilöstön fyysisestä ja henkisestä toimintakyvystä huolehtiminen sekä henkilöstöjohtamisen ja henkilöstösuunnittelun kehittäminen
4. eri osapuolten yhteistoiminnan edistäminen

Työryhmän ehdottamien toimenpiteiden täytäntöönpano pelastustoimen ja pelastus-henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseksi edellyttää, että sisäasiainministeriö ottaa vastuun pelastustoimen, palokuntien ja palokuntayksiköiden suorituskykyvaatimusten kehittämisestä sekä uusien henkilöstön kannalta turvallisempien pelastustekniikoiden kehittämisestä. Kehittämistyö tehdään yhdessä pelastuslaitosten, henkilöstö- ja pelastustoimen järjestöjen kanssa.

Horisontaalisen työuran kehittäminen ja jatkuvaan henkilökohtaiseen oppimiseen kannustaminen edellyttää, että kehittämisvastuun ottavat työmarkkinaosapuolet ja tekevät työtä yhdessä Pelastusopiston ja pelastuslaitosten kanssa.

Vastuu kullakin laitoksella työtätekevän henkilöstön fyysisen ja henkisen toimintakyvyn ylläpidosta ja parantamisesta sekä henkilöstöjohtamisen kehittämisestä on pelastuslaitoksilla yhdessä henkilöstö- ja pelastustoimen järjestöjen kanssa.

Työryhmä ehdottaa myös sitä, että laitosten tueksi sisäasiainministeriö ryhtyy selvittämään mahdollisuuksia perustaa yhteistyöviranomaisten ja -järjestöjen myötävaikutuksella pysyvä valtakunnallinen kehittämisyksikkö -tyyppinen toimielin, joka valmistelisi pelastustoimen kehittämiseen, pelastuslaitosten johtamisen sekä pelastushenkilöstön terveydentilan, työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyviä ehdotuksia asioissa, jotka eivät kuulu yksinomaan yhden viraston tai muun toimielimen toimivaltaan.

Työryhmän mielestä osaksi edellä mainittua toimielintä voitaisiin ensimmäisenä askeleena nopeasti luoda valtakunnallisen asiantuntijaverkosto, joka on erityisesti perehtynyt pelastustoimeen ja pelastushenkilöstön terveydentilan, työ- ja toimintakyvyn yllä-pitämiseen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työryhmä korostaa, että terveydentilan ja toimintakyvyn seuranta toteutetaan hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti systemaattisena ja prosessinomaisena kaikissa pelastuslaitoksissa.

# Pelastushenkilöstön työssä selviytymistä selvittävän työryhmän raportti

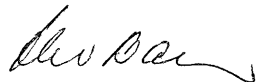
Helsingissä 11.1.2006



Markku Haiko



Merja Ailus




Heli Backman



Erkki Hintsanen



Ville Koskela



Auvo Koskialho



Isto Kujala



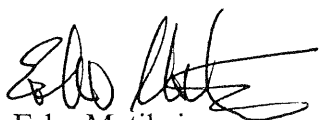
Kari Lehtokangas



Saira Lindqvist-Virkamäki



Sirpa Lusa



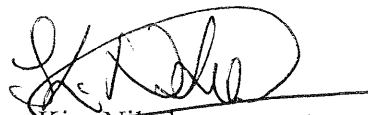
Esko Matikainen



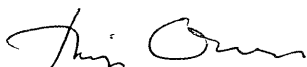
Anne Mironen



Alpo Nikula



Kim Nikula



Tarja Oksanen



Leena Piskonen



Merja Rusanen



Jari Sainio



Aulis Toivonen



I	<b>TYÖRYHMÄN KOKOONPANO</b>	3
II	<b>TYÖRYHMÄN TYÖSKENTELY</b>	3
III	<b>TYÖSKENTELEYN PAINOPISTEALUEET</b>	4
IV	<b>TYÖRYHMÄN KESKEISET ESITYKSET</b>	4
	IV.I YLEISET TOTEAMUKSET	4
1	<b>TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOKSET JA PELASTAJIEN AMMATTIKUVA</b>	6
2	<b>PELASTUSHENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE</b>	7
	2.1 KUNNALLISEN ELÄKELAIN MUKAAN VAKUUTETUT PALOMIEHET 31.12.2004	7
	2.2 PALOMIESTEN IKÄRAKENTEEN MUUTOS SEURAAVAN 30 VUODEN AIKANA	11
	MALLI PALO- JA PELASTUSHENKILÖSTÖN KESKI-IÄN MUUTOKSESTA AIKAVÄLILLÄ 2005 – 2034	
3	<b>PELASTUSHENKILÖSTÖN KOULUTUS- JA OSAAMISPOHJA</b>	13
	3.1 PELASTAJATUTKINNON TAVOITTEET	13
	3.2 TYÖRYHMÄN TOIMENPIDE-EHDOTUKSET	14
4	<b>PELASTUSTEHTÄVIEN ASETTAMAT VAATIMUKSET HENKILÖSTÖLLE JA PELASTUSTOIMEN PALVELUTASOLLE</b>	14
	4.1 NYKYISET PELASTUSTOIMEN TEHTÄVÄT SEKÄ MUODOLLISET, ETTÄ TOSIASIALLISET VAATIMUKSET TEHTÄVISSÄ	14
	4.2 MUUT TEHTÄVÄMUUTOKSET	15
	4.3 TEHTÄVIEN ASETTAMAT VAATIMUKSET	16
	4.4 SAVUSUKELLUS	16
	4.5 KEINOJA PELASTUSTOIMEN TOIMINTAKYVYN EDELLYTTÄMIEN RESURSSIEN TURVAAMISEKSI	17
	4.6 TULEVAISUUDEN HENKILÖSTÖRAKENNE	17
	4.7 TYÖRYHMÄN TOIMENPIDE-EHDOTUKSET	18
5	<b>PELASTUSHENKILÖSTÖN TYÖKYKY</b>	19
	5.1 PELASTAJIEN TERVEYSTARKASTUSKÄYTÄNTÖ	19
	5.2 PELASTAJIEN FYYSISEN TOIMINTAKYVYN ARVIOINTIKÄYTÄNTÖ	19
	5.3 PELASTAJIEN TERVEYS	20
	5.4 PELASTAJIEN TAPATURMAT	21
	5.5 PELASTAJIEN FYYSINEN TOIMINTAKYKY	21
	5.6 ERI TUTKIMUKSISSA ESITETTYJÄ JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA KYSYMYKSIÄ	21
	5.7 PELASTAJIEN TYÖKYKY SEURANTATUTKIMUKSEN VALOSSA	22
	5.8 TYÖRYHMÄN TOIMENPIDE-EHDOTUKSET	22
	5.9 TOIMENPIDE-EHDOTUSTEN TOTEUTUS	24
6	<b>TYÖKYKYÄ KEHITTÄVÄ JA YLLÄPITÄVÄ HENKILÖSTÖPOLITIikka</b>	25
	6.1 TOIMENPIDE-EHDOTUKSET	25
	6.2 TOIMENPITEIDEN TOTEUTUS	26
7	<b>PELASTUSHENKILÖSTÖN SIIRTYMINEN KUNNALLISEN ELÄKEJÄRJESTELMÄN MUKAISALLE ELÄKKEELLE</b>	26
	7.1 ELÄKKEELLE SIIRTYNEET PALOMIEHET	26
	7.2 TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEELLE SIIRTYNEET PALOMIEHET	26
	7.3 TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKEKÄYTÄNTÖÖN LIITTYVÄ TYÖKYVYN ARVIOINTI	27
	7.4 TYÖRYHMÄN TOIMENPIDE-EHDOTUKSET	28
	7.5 PELASTUSHENKILÖSTÖN ELÄKEIKÄ	29
	7.6 ELÄKEIKÄKYSYMYKSEN KÄSITTELYÄ VASTUSTAVA KANNANOTTO	29
	7.7 ELÄKEIKÄKYSYMYKSEN KÄSITTELYÄ VAATIVA KANNANOTTO	29
8	<b>TYÖSSÄ KÄYTETTY TAUSTA-AINEISTO</b>	30

# **1 Toimintaympäristön muutokset ja pelastajien ammattikuva**

Arviointi pelastustoimen toimintaympäristöstä ja pelastushenkilöstön ammattikuvan kehittämistarpeista on kuvattu Pelastusopiston uudessa pelastajatutkinnon opetussuunnitelmassa tavalla, joka palvelee myös pelastushenkilöstön työssä selviytymistä selvittävän ryhmän työtä.

Pelastustoimen palvelujärjestelmän rakennetta on uudistettu taloudellisen ja toiminnallisen tehokkuuden varmistamiseksi. Onnettomuuksien ehkäisemiseksi ja turvallisuuden ylläpitämiseksi pelastustoimi tekee yhteistyötä muiden viranomaisten sekä alueella olevien yhteisöjen ja alueen asukkaiden kanssa.

Alueelliseen pelastustoimeen siirtyminen on haastanut pelastuslaitokset arvioimaan ja uudistamaan henkilöstön tehtäviä ja vastuita. Pelastuslaitosten strategisissa linjauksissa painottuu lähes poikkeuksetta osaamisen ratkaiseva merkitys organisaation toiminnan tehokkuudelle ja vaikuttavuudelle. Osaamisen perusta luodaan ammatillisessa peruskoulutuksessa.

Pelastuslaitokset tulevat tarvitsemaan ammattihenkilöstön ohella myös tehtäviinsä koulutettua vapaaehtoista ja sivutoimista henkilöstöä. Näköpiirissä oleva yhteiskunnallinen ja väestöllinen kehitys tulee korostamaan sopimuspalokuntien roolia pelastustoimen palvelujärjestelmässä. Erilaisten palokuntakulttuurien sulattaminen yhteiseksi alueelliseksi kulttuuriksi vaatii kykyä sopeutua muutokseen. Muutoksessa pelastaja voi toimia vain osallistumalla siihen ja näkemällä sen mukanaan tuomat mahdollisuudet.

Muuttuva toimintaympäristö tuo pelastajien työammattiin, palomiestyöhön, lisää vaativuutta. Pelastustoiminnassa miehistön työ on ollut tulipalojen sammuttamista, onnettomuustilanteissa ihmisten pelastamista, sairaankuljetuksessa potilaiden hoitamista ja jatkohoitoon kuljettamista sekä erilaisia valmiuteen liittyviä huoltotöitä. Pelastaja tulee edelleenkin olemaan pelastustoiminnan ammattilainen, joka saamansa koulutuksen pohjalta osaa valita oikeat ja tarkoituksenmukaisimmat pelastusmenetelmät potilaiden ja omaisuuden pelastamiseksi sekä ympäristön suojelemiseksi.

Yhteiskunta ja uusi pelastuslaki ohjaavat pelastajan työtä myös yhä enemmän onnettomuuksien ehkäisyyn: valistukseen ja neuvontaan, turvallisuuskoulutukseen, palotarkastuksiin sekä operatiivisiin palotarkastuksiin. Pelastajilta odotetaan yhä enemmän myös turvallisuusalan konsultaatiotaitoja, jossa esimerkiksi tapahtumien järjestäjät tai yhteisöt miettivät omia pelastussuunnitelmia.

Pelastajalla tulee olla valmiudet johtaa pelastusyksikköä operatiivisessa tehtävässä, koska hän saattaa olla omalla toimialueellaan ylin päivystävä pelastusviranomaisena. Hänen tulee tällöin johtaa yksikköä kunnes päällystöpäivystäjä saapuu paikalle, ottaa johtovastuun ja vapauttaa palo esimiehen johtamaan yksikköään. Pelastajan tulee myös tietää pelastusjoukkueen johtamisen periaatteet.

Pelastajan tulee tuntea sopimuspalokuntajärjestelmä, koska hänen rinnallaan tai alaisuudessa saattaa toimia vapaaehtoista tai sivutoimista henkilöstöä. Pelastajien työtehtäviin tulee kuulumaan yhä useammin sopimuspalokuntien henkilöstön kouluttaminen.

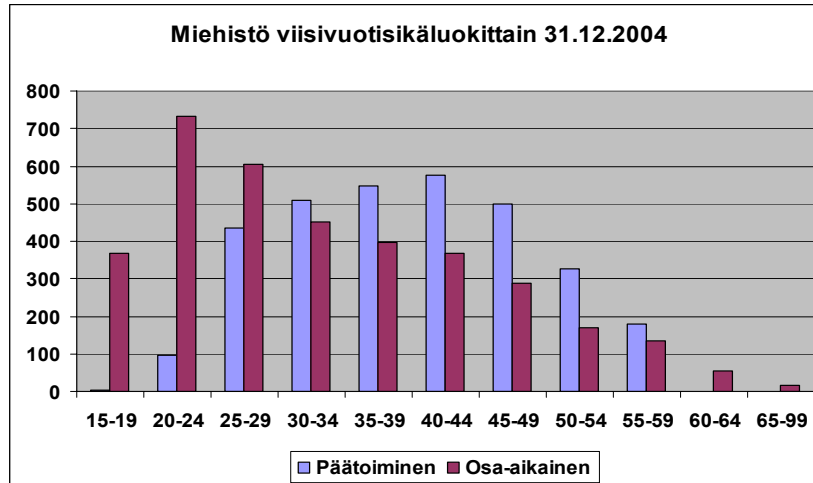
Pelastuslaitokset hyödyntävät pelastajien ammatillista osaamista omien strategisten tavoitteidensa ja henkilöstörakennetta koskevien ratkaisujen sekä mm. paloaseman maantieteellisen sijainnin mukaan.

## 2 Pelastushenkilöstön ikärakenne

### 2.1 Kunnallisen eläkelain mukaan vakuutetut palomiehet 31.12.2004

#### Miehistön ikäjakauma

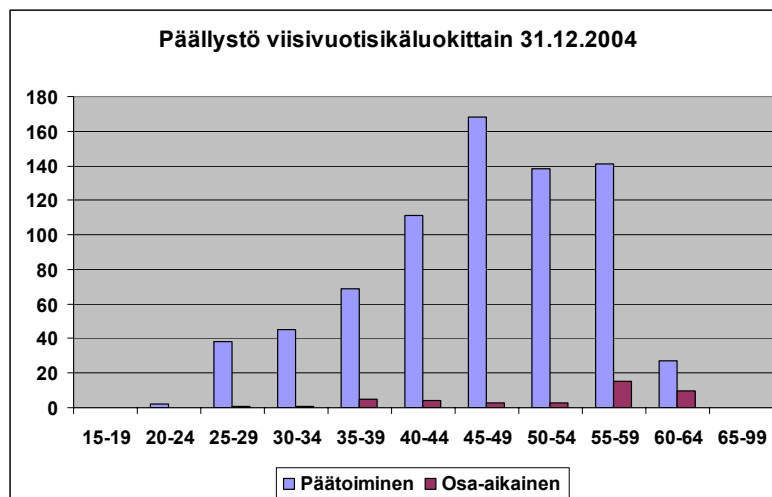
KUNTIEN ELÄKEVAKUUTUS



/4

#### Päällystön ikäjakauma

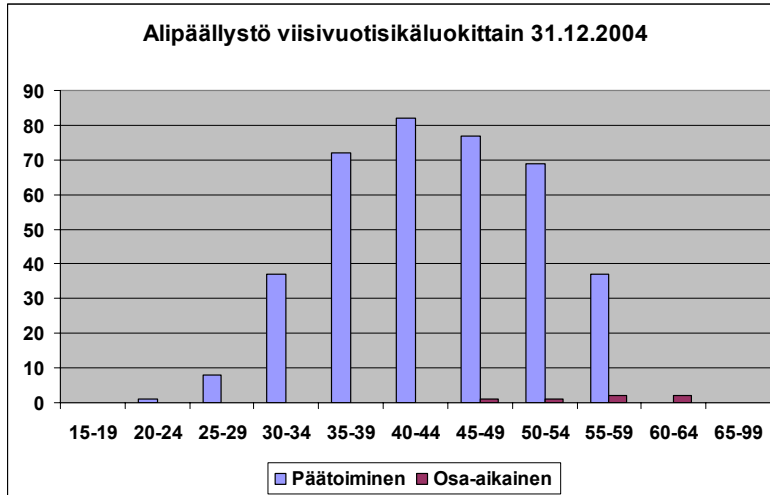
KUNTIEN ELÄKEVAKUUTUS



/2

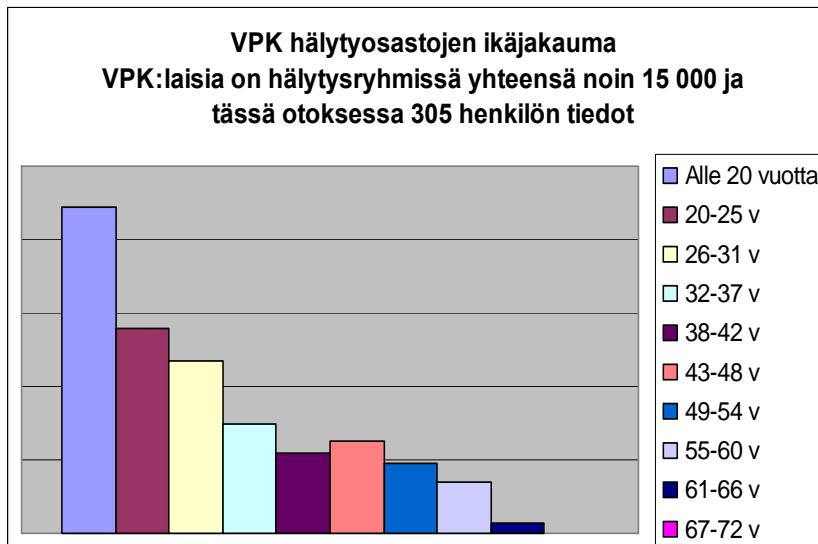
## Alipäällystön ikäjakautuma

KUNTIEN ELÄKEVAKUUTUS



/ 3

## Vapaaehtoisen henkilöstön ikäjakautuma

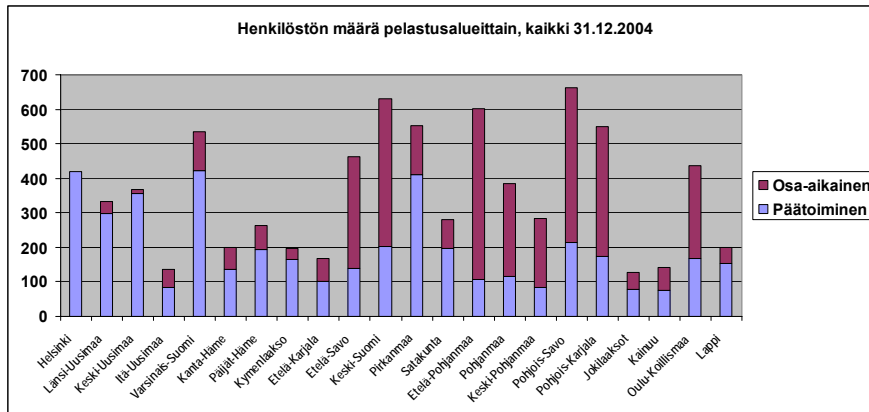


Tiedot SPEK syyskuu 2005

## Henkilöstömäärä pelastusalueittain

Päätoimisen ja osa-aikaisen henkilöstön kokonaismäärä ja päätoimisten ja osa-aikaisen henkilöstön suhde vaihtelee huomattavasti pelastusalueittain.

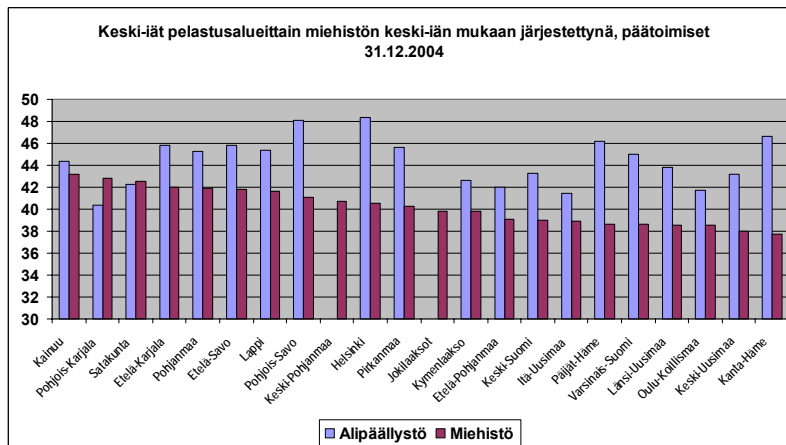
KUNTIEN ELÄKEVAKUUTUS



/ 9

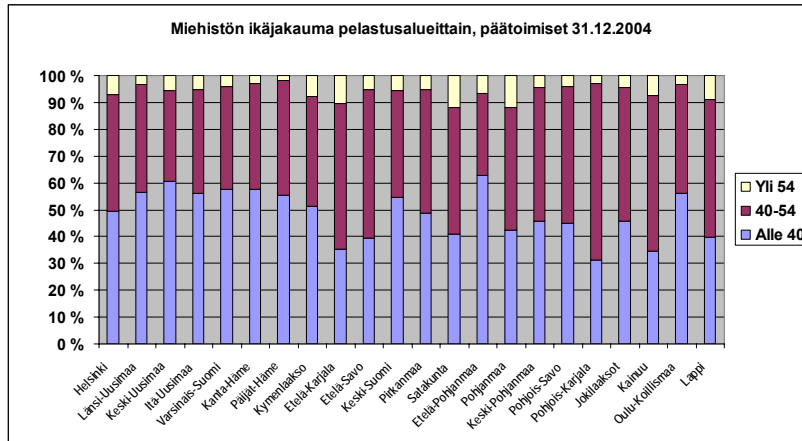
## Päätoimisen miehistön ikäjakauma

KUNTIEN ELÄKEVAKUUTUS



/ 12

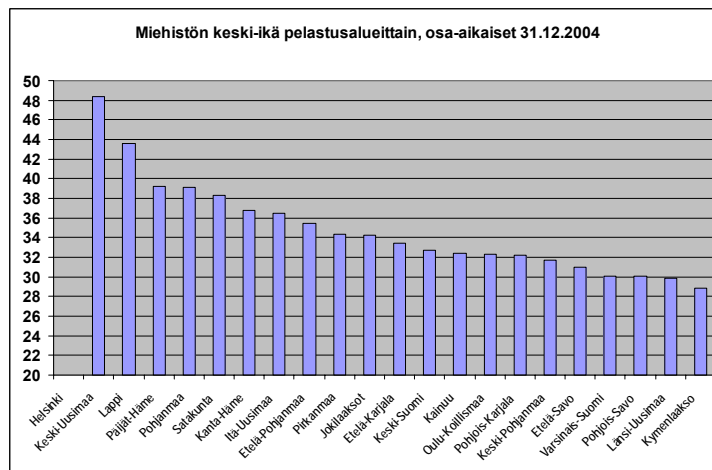
KUNTIEN ELÄKEVAKUUTUS



/ 14

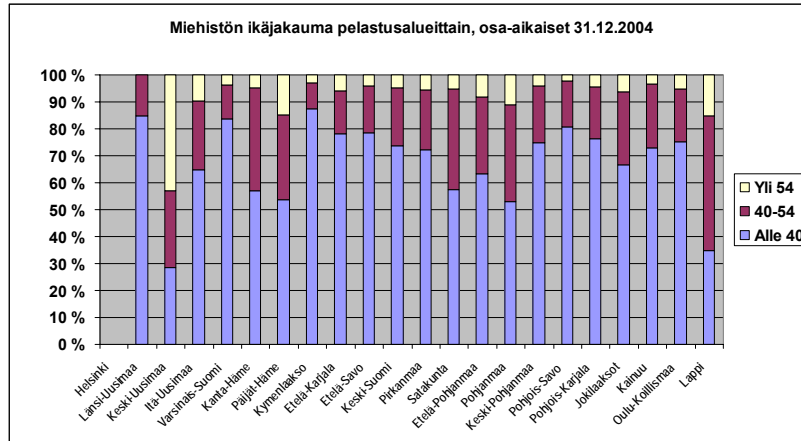
Osa-aikaisen miehistön ikäjakauma pelastusalueittain

KUNTIEN ELÄKEVAKUUTUS



/ 12

## KUNTIEN ELÄKEVAKUUTUS



/ 14

## 2.2 Palomiesten ikärakenteen muutos seuraavan 30 vuoden aikana: Malli palo- ja pelastushenkilöstön keski-ian muutoksesta aikavälillä 2005 – 2034

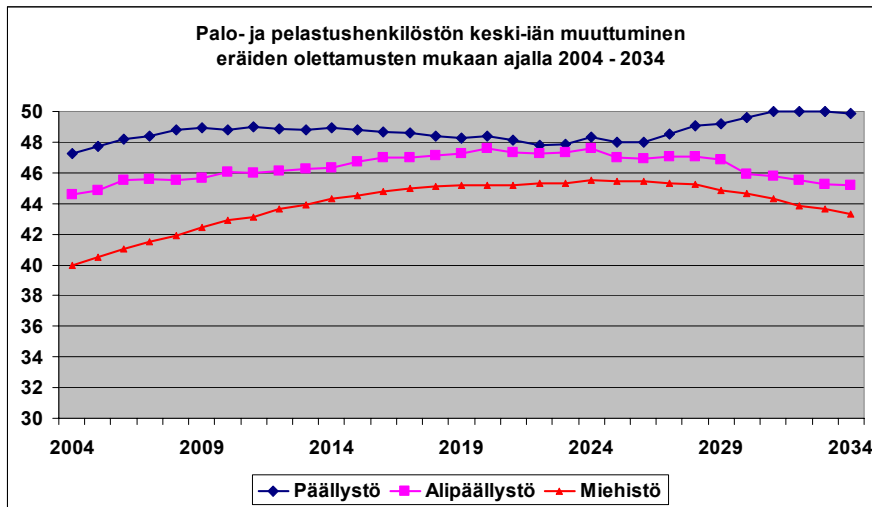
Päätoimisesta palo- ja pelastusalan henkilöstöstä on tehty suuntaa-antava ennuste keski-ian ja ikärakenteen muuttumisesta. Ennustemallin tuloksiin liittyy runsaasti epävarmuustekijöitä, jotka johtuvat mallia yksinkertaistavista lähtöoletuksista.

Mallin lähtökohta-aineistona päätoiminen KuEL-vakuutettu palo- ja pelastushenkilöstö 31.12.2004 ja aineisto jaettu päällystään, alipäällystään, ja miehistöön.

Mallin oletukset ovat:

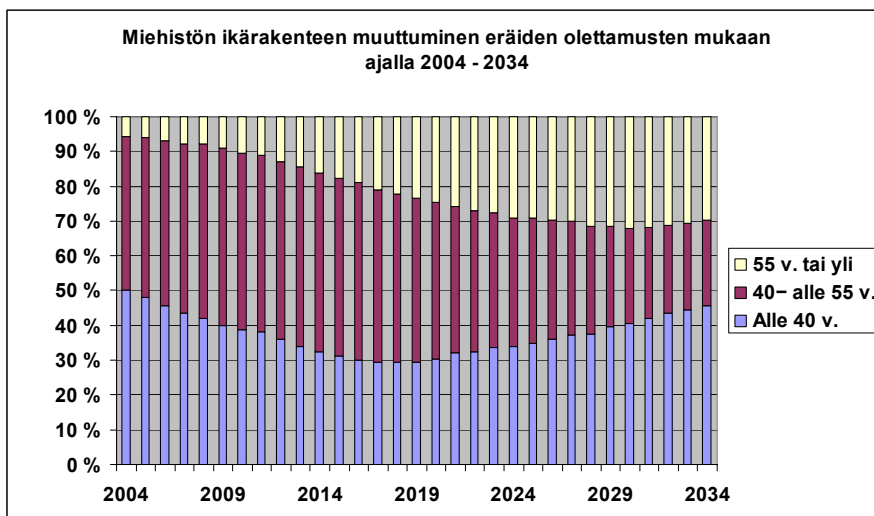
- Henkilöstön kokonaismäärä ei muutu tarkasteluajanjakson aikana; jokainen eläkkeelle siirtyvä korvataan uudella henkilöllä (tulokkaalla).
- Jokainen vakuutettu siirtyy eläkkeelle henkilökohtaisessa vanhuuseläkeiässään.
- Eläkkeelle siirtyvä korvataan päällystössä 35-vuotiaalla, alipäällystössä 30-vuotiaalla ja miehistössä 23-vuotiaalla tulokkaalla.
- Mallissa ei ole muuta poistumaa, kuin eläkepoistuma vanhuuseläkeiässä.

KUNTIEN ELÄKEVAKUUTUS



1.9.2005, Heikki Taulu / 3

KUNTIEN ELÄKEVAKUUTUS



12.9.2005, Heikki Taulu / 1

Mallin perusteella näyttää siltä, että palomiesten keski-ikä nousee lähivuosien aikana ja samalla myös ikärakenne vanhenee. On kuitenkin erittäin todennäköistä, että ennustemalli liioittelee henkilöstön keski-ikä nousun suuruutta ja ikärakenteen vanhenemista, koska mallissa ei ole vanhuuseläkepoistuman lisäksi otettu huomioon alalta tapahtuvaa muuta poistumaa. Esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeelle on viime vuosina siirtynyt suurin piirtein yhtä paljon palomiehiä kuin vanhuuseläkkeelle. Mallissa esitetään siis huonoin vaihtoehto odotettavissa olevalle kehitykselle.



### 3 Pelastushenkilöstön koulutus- ja osaamisohja

Työryhmä sai työnsä aikana selvityksen Pelastusopiston opetussuunnitelmien kehittämisestä koulutusjohtaja Pekka Rantalalta.

#### 3.1 Pelastajatutkinnon tavoitteet

Pelastusopistolla syksyllä 2005 käyttöön otetun uuden pelastustoimen miehistön koulutusohjelman tavoitteena on kouluttaa monitaitopelastajia, joilla on tutkinnon suorittamisen jälkeen vahvat tiedolliset ja taidolliset valmiudet pelastuslaitoksen strategisten linjausten mukaisiin onnettomuuksien ehkäisyyn, pelastustoiminnan, sairaankuljetuksen ja ensihoidon sekä väestönsuojelun miehistötason tehtäviin ja joilla on työelämään siirryttyään hyvä asenteellinen valmius jatkuvasti kehittää osaamistaan mm. erikoistumisen ja organisaation kehittämistarpeiden mukaan.

Koska käsitykset työstä ja ammattitaidosta ja osaamisvaatimuksista ovat muuttuneet myös pelastustoimessa, pelastuslaitokset tarvitsevat nykyisessä kehitysvaiheessaan työntekijöitä, joilla on halu, taidot ja tahto oppia jatkuvasti ja näin valmiudet uudistaa omaa ammatillista osaamistaan. Vastaavasti tulevaisuuden henkilöstö odottaa työltään sisällöllistä mielekkyyttä, ammatillista haasteellisuutta sekä mahdollisuutta kasvaa ja kehittyä ammatissaan.

Ammattitaidolla ymmärretään yhä useammin laaja-alaisten työ- ja toimintakokonaisuuksien hallintaa. Laaja-alaisen osaamisen rinnalla pelastajilta edellytetään usein myös vahvaa miehistötason taidollista erityisosaamista sekä henkilökohtaista sitoutumista itsensä, työn ja ammatin kehittämiseen. Organisaatiot madaltuvat ja päätöksenteko hajaantuu, asiantuntijavastuu korostuu.

Ammatillinen kasvu ja kehittyminen on jatkuva oman osaamisen oppimisprosessi: ammatin tieto- ja taitoperustan kehittämisen ohella on tärkeää kyetä myös uskomusten, asenteiden ja arvojen muutokseen ja tietoisuuden avartamiseen.

Ammatillinen kehittyminen perustuu myönteiseen, humanistiseen ihmiskuvaan.

Vahvan ammatillisen perustan lisäksi työelämässä tarvitaan yhä useammin prosessityyppisiä, teknis-ammattillisesta osaamisesta riippumattomia yleisiä toimintavalmiuksia, esim.

- valmiutta kehittää työkäytäntöjä ja sisäistää uusia toimintatapoja, jotka auttavat hallitsemaan epävarmuutta muuttuvassa työelämässä ja muuttuvassa yhteiskunnassa
- valmiutta arvioida ja kehittää omia vuorovaikutustaitoja siten, että kykenee hyvään ammatilliseen yhteistyöhön muiden kanssa
- valmiutta määritellä, eritellä ja ratkaista ongelmia ja haasteellisia tilanteita yksin ja ryhmässä, valmius kehittää ideoita
- valmiutta hallita muutosten mukanaan tuomaa epävarmuutta kehittämällä ja laajentamalla omaa ammatillista osaamistaan.

Opetussuunnitelman mukaisen pelastajatutkinnon tavoitteena on, että tutkinnon suorittaneet

- ovat sisäistäneet pelastustoimen ja terveydenhuollon arvomaailman, pelastajan ammatissa toimimisen edellytykset ja ovat valmiita kehittämään työtään ja omaa ammattitaitoaan muuttuvassa ja kehittyvässä toimintaympäristössä
- tietävät ja ymmärtävät pelastuslaitoksen tavoitteellisen onnettomuuksien ehkäisytyön yhteiskunnallisen merkityksen, osaavat suunnitella ja toteuttaa valistusta, neuvontaa ja kansalaisten turvallisuuskoulutusta sekä suorittaa asuinrakennusten ja niihin rinnastettavien kiinteistöjen palotarkastuksia
- tietävät ja osaavat pelastustoiminnan perusteet, osaavat toimia pelastusyksikön jäsenenä onnettomuustilanteissa sekä tuntevat pelastusyksikön johtamisen periaatteet

- hallitsevat ensihoidon perusteet, kykenevät toimimaan perustason sairaankuljettajina sekä pelastusyksikön jäsenenä lääkinällisissä pelastustehtävissä
- tuntevat omatoimisen varautumisen ja yleisen väestönsuojelun perusteet
- tuntevat vapaaehtoisen palokuntatoiminnan perusteet ja ovat valmiita hyvään yhteistoimintaan vapaaehtoisen ja sivutoimisen henkilöstön sekä muiden sidosryhmien kanssa.

### 3.2 Työryhmän toimenpide-ehdotukset

1. Seurataan Pelastusopiston uudistettujen opetussuunnitelmien tavoitteiden toteutumista ennen kaikkea työsuojeluasioiden ja henkilöstöjohtamisen kannalta niin, että koulutuksella kyetään vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin.
2. Lisätään ja kehitetään edelleen pelastajan horisontaalista työuraa tukevaa täydennyskoulusta.

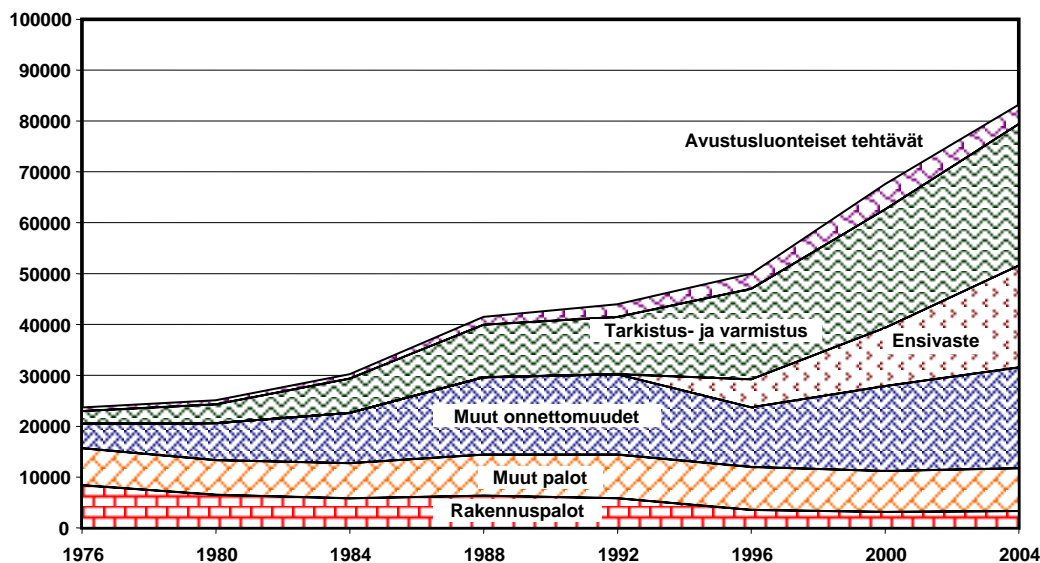
Työryhmän työn aikana on käynyt selväksi se, että pelastajalla on oltava mahdollisuus kehittyä työurallaan koko työssäolonsa ajan. Uudistunut opetussuunnitelma antaa hyvän pohjan jatkuvalla itsensä kehittämiseksi, mutta erityistä huomiota on kiinnitettävä parhaillaan työssä olevien henkilöiden täydennyskoulutukseen ja siinä tarvittaviin opetusohjelmiin. Vastuu kehittämistyöstä on Pelastusopistolla.

## 4 Pelastustehtävien asettamat vaatimukset henkilöstölle ja pelastustoimen palvelutasolle

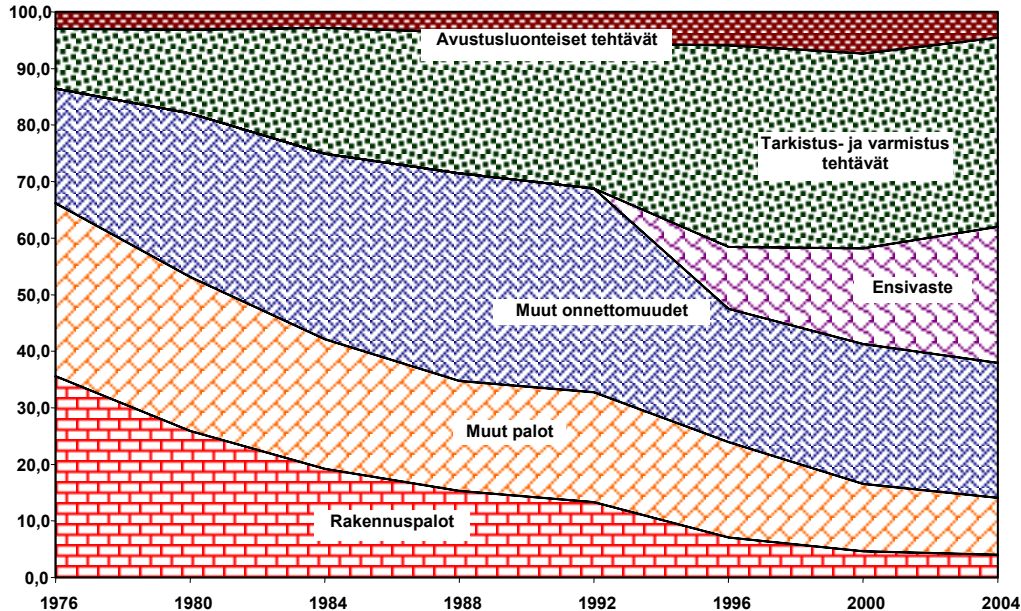
### 4.1 Nykyiset pelastustoimen tehtävät sekä muodolliset, että tosiasialliset vaatimukset tehtävissä

Alla olevissa taulukoissa on esitetty pelastustoimen onnettomuus- ja resurssitilastojärjestelmästä PRONTO:sta laaditut tilastot pelastuslaitosten hälytysluonteisista tehtävistä vuosina 1976 – 2004 karkeahkolla jaotuksella. Sairaankuljetusta ei ole otettu huomioon.

Pelastuslaitosten tehtävät



**Pelastuslaitosten tehtävät vuosittain  
(% kaikista hälytys tehtävistä, ilman sairaankuljetusta)**



Rakennuspalot ovat tarkasteltavana ajankohtana laskeneet vuoden 1976 vuoden n. 8 400 kappaleesta vuoteen 2004 n. 3 300 kappaleeseen. Prosenteissa rakennuspalot olivat 35,6 % vuonna 1976 hälytysluonteisista tehtävistä poisluettuna sairaankuljetus ja 4 % vuonna 2004. Ensivastetehtäviä on tilastoitu erillisenä tehtävänä vuodesta 1997 alkaen ja niiden kasvu on ollut voimakasta. Vuonna 1997 n. 5 500, vuonna 2004 n. 20 000 (24,1 % kaikista hälytysluonteisista tehtävistä).

Ensivastetoiminnalla tarkoitetaan tätä toimintaa varten koulutetun ryhmän toimesta annettujen ensiapu- ja ensihoitotoimenpiteiden aloittamista henkeä pelastavina toimenpiteinä, ennen sairaankuljetusyksikön paikalle saapumista, sekä sairaankuljetusyksikön avustamista ensihoidollisessa toimintatilanteessa. Ensivaste on osa lääkinällistä pelastuspalvelutoimintaa.

Muihin tulipaloihin sisältyy: ajoneuvopalot, metsä- ja maastopalot, nokipalot ja muut palot. Niiden määrissä ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Muut onnettomuudet koostuvat liikenneonnettomuuksista, räjähdysonnettomuuksista, öljyvahingoista, tulvista, vaarallisten aineiden aiheuttamista vahingoista. Niissä ei ole tapahtunut myöskään merkittäviä määrällisiä muutoksia. Tarkistus- ja varmistustehtävät ovat pääosin automaattisten paloilmoinlaitteistojen aiheuttamia hälytyksiä, joissa ei kuitenkaan ole ollut kyse varsinaisesta pelastustehtävästä. Hälytyksen on aiheuttanut vaaratilanne, inhimillinen erehdys tai laitevika. Niiden osuus on ollut huomattavan suuri kaikista hälytyksistä kaikkina vuosina ja vuonna 2004 suurin tehtäväryhmä (33,4 %).

Sairaan kuljetuksia on tilastoitu sisäasiainministeriössä vuoteen 1994 saakka, jolloin niitä oli 222 000 kpl (kiireellisiä 108 000 ja kiireettömiä 114 000). Vuonna 2004 pelastustoimen tuottamia sairaankuljetustehtäviä oli pelastustoimena alueiden antamien tietojen mukaan 338 000 kpl.

## 4.2 Muut tehtävämuutokset

Vuonna 2004 voimaan tullut pelastuslaki korostaa onnettomuuksien ennaltaehkäisyä ja jo vuonna 1999 voimaantullut pelastustoimilaki mahdollisti palomiesten käyttämisen palotarkastustehtävissä. Tarkastuksen suorittamisen edellytyksenä on, että heidät on määrätty pelastusviranomaisiksi. Käytännöt vaihtelevat alueittain.

Onnettomuuksien ehkäisemiseksi pelastuslaitoksilta edellytetään entistä enemmän valistus- ja neuvontatyötä. Myös näitä tehtäviä on osoitettu palomiehille.

Muusta lainsäädännöstä kuin pelastustoimesta on ollut nähtävissä pyrkimys antaa pelastusviranomaisille erilaisia tarkastus- ja valvontatehtäviä.

Tehtäväsiirtoja pelastusviranomaisille on tehty mm. kemikaalilainsäädännön uudistuksessa.

### **4.3 Tehtävien asettamat vaatimukset**

Erittäin vaativia tehtäviä, joissa vaaditaan myös hyvää fyysistä kuntoa ja joissa on erikseen määritellyt kuntovaatimukset, ovat savusukellus, vesisukellus ja kemikaalisukellus. Kuntovaatimuksia on asetettu myös korkean paikan työskentelylle.

Eryistä osaamista vaatii myös nostolava-auton ja puomitikasauton kuljettaminen sekä suurempien öljyntorjunta- ja pelastusalusten kuljettaminen. Aluksen kuljettajien asetuksella annettuja kelpoisuusvaatimuksia on jatkuvasti kiristetty ja suurimpien alusten kuljettajan pätevyyden saamiseksi käytävä koulutus harjoitteluineen on verrattavissa uuden ammatin hankkimiseen.

### **4.4 Savusukellus**

Sisäasiainministeriön antaman savusukellusohjeen mukaan savusukellus on paineilmahengityslaitteiden ja asianmukaisten suojavarusteiden avulla tehtävää sammutus- ja pelastustyötä, joka edellyttää tunkeutumista rajattuun sisätilaan, jossa on savukaasuja. Palavan rakennuksen katolla tapahtuva työskentely paineilmahengityslaitetta käyttäen rinnastetaan savusukellukseen.

Savusukellusta eivät ole sammutus- ja pelastustehtävät, jotka edellyttävät paineilmahengityslaitteiden käyttöä mutta eivät edellytä tunkeutumista rajattuun sisätilaan. Tällaisia tehtäviä ovat mm. maasto-, ajoneuvo-, roskalaatikkoja muut näihin verrattavat palot sekä jälkiraivaus, jotka saattavat edellyttää paineilmahengityslaitteen käyttöä ja olla muutoin fyysisesti raskaita.

Sammutustaktiikan muututtua sisältäpäin sammuttamiseksi, savusukelluksesta on tullut yksi pelastustoimen pelastusyksikön suoritusasovaatimuksia. Savusukellus vaatii riittävää määrää (2 paria) savusukelluskelpoista miehistöä tehtävän suorittamiseen. Kuntovaatimukset samoin kuin tehtävään osallistuva henkilöstön lukumäärä on määritelty sisäasiainministeriön savusukellusohjeessa. Vaatimusta on perusteltu työturvallisuussyillä.

Sisäasiainministeriön ohjeissa ei ole käsitelty sitä, milloin savusukellukseen olisi ryhdyttävä. Asiasta ei mainita myöskään sisäasiainministeriön toimintavalmiusohjeessa.

Savusukellusvalmius on osa pelastustoimen palvelutasoa, jonka kunkin alueen toimi-valtaiset viranomaiset määrittelevät palvelutasopäätöksessä. Savusukellusvalmiutta ei harvoja poikkeuksia lukuun ottamatta ole erikseen käsitelty voimassa olevissa palvelutasopäätöksissä. Tilastotietoa siitä, kuinka paljon savusukellustehtäviä kaikista hälytysluonteisista tehtävistä on, ei ole saatavissa. Savusukelluksen suorittaminen riippune käytännössä käytettävissä olevien yksiköiden tosiasiallisesta suorituskyvystä.

Kemikaalisukellusta ja vesisukellusta ei savusukelluksen tapaan pidetä joka palokunnan tehtävänä. Osaamistakin näihin tehtäviin löytynee tällä hetkellä vain voimavaroiltaan vahvimmilta pelastuslaitoksilta/asemilta. Kaikkiin em. tehtäviin on perusvaatimuksena savusukellustestin hyväksytyt suoritus.

## 4.5 Keinoja pelastustoimen toimintakyvyn edellyttämien resurssien

Vaikka erikseen ei olekaan määritelty sitä, milloin savusukellukseen on ryhdyttävä, savusukellusvalmius on turvattava siellä, missä sitä tarvitaan. Tästä seuraa, että raskaista pelastustehtävistä muhin tehtäviin siirtyvien tilalle tulee voida palkata uusia savusukelluskelpoisia henkilöitä.

Koska on epärealistista rakentaa ehdotuksia sen varaan, että pelastustoimeen saataisiin merkittävää lisärahoitusta nykyiseen verrattuna ylläpitäjän taholta, voitaisiin resursseja turvata esim. seuraavin toimin:

1. Onnettomuuksien ennaltaehkäisyn tai vahinkojen rajoittamisen keinoin vähennetään pelastustoiminnan tarvetta erityisesti vaatimalla erilaisilta toiminnanharjoittajilta varautumista esim. teknisin järjestelyin tai oman pelastushenkilöstön avulla vahinkojen torjumiseen. Järjestelyt pitäisi ottaa huomioon vasteiden määrittelyssä hälytysohjeissa.
2. Tulorahoitusta voitaisiin lisätä säättämällä jotkin toiminnot maksullisiksi esim. palotarkastukset, konsultointi rakennushankkeissa, huolimattomuudesta aiheutuneet aiheettomat automaattisten laitteistojen ilmoittamat tehtävät
3. Vapaaehtoisten palokuntien palveluja käytetään nykyistä joustavammin ja monipuolisempiin tehtäviin ja useammin vakinaisen palokunnan tukena.

Lisäksi on tarpeen nykyistä perusteellisemmin selvittää se, miten hyvin nykyinen henkilöstö täyttää olemassa olevat vaatimukset. Tarvitaan yhtenäiseen arvioon ja testauskäytäntöön perustuva selvitys esimerkiksi siitä, kuinka suuri joukko henkilöstöstä todellisuudessa on savusukelluskelpoista. Pelastajien fyysisistä toimintakykyä on tarkasteltu tarkemmin sivulta 19 alkaen.

Vapaaehtoisista palokunnista Suomen Sopimuspalokuntien liitto arvioi, että niiden hälytysosastojen henkilöstöstä 20 % täyttää savusukelluksen kuntovaatimukset.

Työryhmä totesi, että raskaissa pelastustehtävissä, mm. savusukelluksessa tarvittavaa henkilöstön määrää ei voida valtakunnallisesti arvioida. Määrä riippuu jokaisen alueen riskeistä. Pelastustoimen alueiden tulisi nykyistä tarkemmin määritellä riskeihin perustuva palvelutaso ja sen mukainen yksiköiden suorituskykyvaatimus mm., missä paikoissa tarvitaan savusukellusvalmiutta.

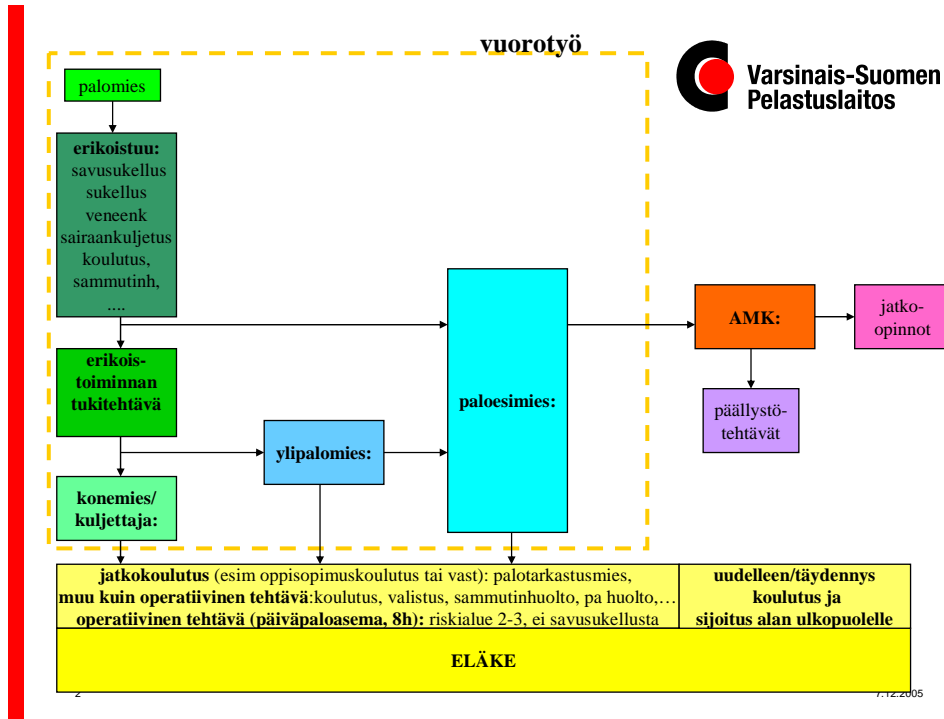
## 4.6 Tulevaisuuden henkilöstörakenne

Työryhmän mukaan henkilöstöryhmissä ei ole nähtävissä muutostarvetta. Nykyinen henkilöstö voidaan ryhmitellä esim. seuraavasti:

1. operatiivinen henkilöstö
2. tarkastushenkilöstö
3. operatiivinen päällystö
4. erityisosajat ja ylijohdo

Pelastustoimen alueiden perustamisen jälkeen ne virat, johon vaaditaan pelastusalan ylin tutkinto, todennäköisesti vähenevät. Päällystövirkoja on siirtymävaiheessa runsaasti, koska miltei joka kunnassa oli palopäällikön virka.

Pelastajan urakehitystä voitaisiin tarkastella esimerkiksi oheisen pelastusjohtaja Jari Sainion laatiman kaavion perusteella.



## 4.7 Työryhmän toimenpide-ehdotukset

1. Sisäasiainministeriön tulee täsmentää palokuntien ja niiden toimintayksiköiden yleisiä suorituskäy- ja kelpoisuusvaatimuksia sekä ohjeistaa pelastustoimen alueita määrittelemään omien yksiköidensä suorituskäyvaatimukset nykyistä tarkemmin ottaen huomioon alueen ja sen eri osien riskit.
2. Erityisen vaativat ja harvinaisemmat pelastustehtävät kuten vesisukellus ja kemikaalisukellus keskitetään ”erityisosaamisaloasemiin”.
3. Pelastustoiminnan tehtäviä ja ennaltaehkäisytehtäviä tekevien henkilöstöryhmien yhteistyötä riskien hallinnassa lisätään ja ehkäistään toimintojen liiallinen eriytyminen.
4. Valtakunnallista kehittämistoimintaa tehostetaan mm. erilaisten pelastustoiminta edistävien uusien toimintamenetelmien aikaansaamiseksi ja toimintojen yhtenäistämiseksi. Tehtävä voitaisiin hoitaa kehittämiskeskusmuotoisessa toimielimessä, jossa verkostoyhteistyö olisi perustoimintamuoto.
5. Urasuunnitteluajattelu viedään käytäntöön suunnitelmallisesti alkaen peruskoulutuksesta eri keinoin
  - monipuolisiin tehtäviin valmentava peruskoulutus
  - jatkuva osaamisen kehittäminen työuran aikana
  - jatkokoulutuslinjoja tarjolla
  - toimenkuvan muuttaminen virkasuhteen pysyessä ennallaan – virkakierto
  - erilaiset tukitoimet toiseen ammattiin siirtymiseksi
6. Urasuunnitteluajattelu viedään käytäntöön suunnitelmallisesti alkaen peruskoulutuksesta eri keinoin
7. Panostetaan henkilöstön terveyden ja fyysisen kunnon ylläpitämiseen ja puutteiden korjaamiseen aikaisessa vaiheessa. Kehitetään kannustusjärjestelmiä, joiden avulla pelastushenkilöstö saataisiin pyrkimään vähimmäisvaatimusta parempaan fyysisen kunnon tasoon.

8. Lisätään innostusta vapaaehtoiseen palokuntatoimintaan ryhtymiseksi nuorten keskuudessa ja vaalitaan motivaation pysymistä. Vapaaehtoisten saatavuuden turvaaminen edellyttää konkreettisia toimia kaikilta pelastushallinnon organisaatioilta.
9. Henkilöstörakenteen mahdollisten muutostarpeiden tunnistamiseksi on tehtävä selvitys. Selvitys voitaisiin tehdä Pelastusopiston ja pelastuslaitoksien yhteistyönä. Selvityksessä pitäisi arvioida pelastustoimen tulevaisuuden tehtävät ja työtehtävien sisältö.
10. Jotta työkyvyn alenemisen vuoksi pelastustehtävistä pois siirtyneiden tilalle voidaan palkata uusia nuoria palomiehiä, on palomieskoulutuksen opiskelijamääriä lisättävä ja varattava määrärahoja uusien palomiesten palkkaamiseen.
11. Käynnistetään selvitys, miten voitaisiin tehostaa uusien pelastustoimen menetelmien ja tekniikoiden kehityksen seuranta, edistää omaa kehitystyötä ja uuden tekniikan ja menetelmien käyttöön ottamista.

Vastuu ehdotusten toteuttamisesta on sisäasiainministeriöllä. Yhteistyötahoina ovat pelastuslaitokset, henkilöstöjärjestöt, pelastusalan järjestöt sekä Pelastusopisto.

## 5 Pelastushenkilöstön työkyky

Työryhmä on keskittynyt toimeksiannon mukaan erityisesti ”työkykyisyyden” määrittelyyn, seurantaan, arviointiin, kuntotestauksiin ja työkyvyn edistämiseen.

### 5.1 Pelastajien terveystarkastuskäytäntö

Vuodesta 1992 Suomessa on ollut kirjallinen ohjeistus suosituksiksi savusukeltajien terveydentilan arvioinnista. Ohjeistuksen tavoitteena oli luoda yhtenäinen valtakunnallinen käytäntö. Ohjeistusta on saadun tutkimustiedon ja kokemuksen perusteella täsmennetty ja muokattu. Ohjeissa on määritelty tarkastusten taajuutta ja sisältöä koskevia asioita.

Varsinkin määräaikaistarkastusten osalta tilanne on edelleen kirjavaa ja tarkastuskäytäntö osittain puutteellista. Paikoitellen tarkastukset on järjestetty työterveyshuoltolain ja työturvallisuuslain tarkoittamalla tavalla. Paikoitellen tarkastuksia koskeva ohjeistus on olemassa, mutta niiden toteutuminen on puutteellista, eikä terveystarkastusten toteutumista valvo kukaan. Paras tilanne on kuntien päätoimisissa palokunnissa. Puutteita on eniten sopimuspalokuntien kohdalla. Ongelmallista on tuntunut olevan myös se, kuka vastaa tarkastusten järjestämisestä ja kuka valvoo niiden toteutumista.

### 5.2 Pelastajien fyysisen toimintakyvyn arviointikäytäntö

Kätön (2004) tekemän selvityksen mukaan vähän alle puolessa pää- ja sivutoimisista sekä sopimuspalokunnista yleiskunnan testaukset suoritetaan tiheydeltään ohjeiden mukaan. Noin puolessa pää- ja sivutoimisista sekä sopimuspalokunnista lihasvoiman ja -kestävyyden testaukset suoritetaan niin usein kuin ohje vaatisi.

Noin puolessa pelastuslaitoksista testit tekee pelastusalaan kuuluva henkilöstö. Vain seitsemällä pelastuslaitoksella koskien pää- ja sivutoimista henkilöstöä ja kolmella sopimuspalokunnista on testaukseen liittyvää yhteistoimintaa työterveyshuollon kanssa, joten tältä osin ohjeistus ei toteudu. Kaikista vastauksista ei ilmene se onko pelastusalan henkilöstöön kuuluvilla testauksen tekemiseen tarvittava koulutus tai onko työterveyshuollon edustajilla riittävä pelastusalan tuntemus niin kuin ohjeessa vaaditaan.

Aluepelastuslaitoksista 19:sta on sovittu jonkinlainen menettelytapa silloin kun testirajoja ei saavuteta ja näistä 14:sta tehdään tällöin yhteistyötä myös työterveyshuollon kanssa.

Pelastajien fyysisen toimintakyvyn arvioinnin laadullisessa toteuttamisessa on paljon parantamisen varaa. Kätön (2004), Tienarin (2003) ja Kekin ym. (2001) selvitysten mukaan kehittämistarpeita fyysisen toimintakyvyn arviointiin ovat mm:

- Testaustoiminnan laadun parantaminen testauksen kaikissa vaiheissa, esitietojen käytöstä palautteenantoon ja seurantaan
- Testaajien pelastusalan tuntemuksen parantaminen
- Pelastuslaitosten ja testaajien välisen yhteistyön kehittäminen
- Työterveyshuollon asiantuntemuksen käytön lisääminen
- Yhtenäisen käytännön luominen eri tyyppisille pelastuslaitoksille, erityisesti sopimuspalokunnille
- Terveystarkastus- ja kuntotestauskäytäntöjen täsmentäminen
- Kokonaisvaltaisen terveyskasvatuksellisen ja liikuntaan ym. terveellisiin elintapoihin kannustavan toiminnan kehittäminen

Huolestuttavaa on se, että vaikka ohjeita fyysisen toimintakyvyn arviointiin on saatavilla niitä ei kuitenkaan noudateta. Jossain paikoissa tehtiin päällekkäisiä testejä, mikä koettiin turhauttavana. Testaustietojen käsittely vaihteli suuresti usein yksilöllisestä tietosuojasta välittämättä, testauksen vastuuhenkilöt oli nimetty myös vaihtelevasti. Tietosuoja on erityisen tärkeää huomioida silloin, kun kyseessä fyysisen toimintakyvyn arviointi, joka liittyy työkyvyn tai terveydentilan arviointiin.

### 5.3 Pelastajien terveys

Vaikka aiemman raportin (Kättö) sisältämissä tiedoissa esiintyy lukuja siitä, kuinka paljon pelastuslaitoksissa esiintyy savusukellukseen soveltumattomia henkilöitä, osasta pelastuslaitoksia tiedot puuttuvat kokonaan ja osasta ei ole tietoa siitä, kuinka kattavia luvut ovat. Toisena esimerkkinä mainittakoon tutkimus (Kekki ym.) Lapin läänissä sijaitsevasta 26 palokunnasta. Työterveyshuolto oli antanut tutkimusta edeltävän kahden vuoden aikana yhteensä 24 työn tekemistä rajaavaa terveystarkastuslausuntoa. On huomattava, että tarkastukset tehtiin suositusten mukaan vakinaisissa palokunnissa 60 %:ssa, II valmiusasteen palokunnissa 47 %:ssa, ja lisäksi 33 %:ssa ei ollut säännöllisiä tarkastuksia lainkaan. Nämä tiedot osoittavat, että nykytiedon valossa ei pystytty antamaan kattavasti ja luotettavasti lukumäärää siitä, kuinka paljon todellisuudessa on sellaisia henkilöitä, joilla on terveydellinen rajoite savusukellustehtäviin.

”Eri-ikäisten palomiesten terveys ja toimintakyky” -seurantatutkimuksessa on kerätty tietoja terveydentilaa koskien. Seurantatutkimus toteutettiin Työterveyslaitoksella vuosina 1996 ja 1999. Seurantatutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella kolmen vuoden aikana tapahtuneita muutoksia eri-ikäisten palomiesten terveydessä, toiminta- ja työkyvyssä sekä selvittää tulevaa terveyttä ja työ- ja toimintakykyä ennustavia tekijöitä. Lisäksi kartoitettiin työkykyä ylläpitävän toiminnan toteutuvuutta ja työn kehittämistarpeita palo- ja pelastuslaitoksissa. Tutkimukseen kuului koko Suomen kattava kyselytutkimus (molempiin kyselyihin vastasi 632 palomiestä) sekä Keski- ja Etelä-Suomen alueilla toteutettu fyysisen toimintakyvyn mittaukset (137 palomiestä).

Lääkäriin toteamista sairauksista ilmoitettiin eniten esiintyvän tapaturmavammoja, eikä niiden esiintymisessä tapahtunut muutoksia kolmen vuoden seuranta-aikana missään ikäryhmässä. Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet lisääntyivät 8 %:lla kolmessa vuodessa siten, että vuonna 1999 36 %:lla oli jokin tuki- ja liikuntaelinten sairaus. Erityisen huomattavaa tuki- ja liikuntaelinten sairauksien määrän lisääntyminen oli 44 – 53-vuotiaiden ja 34 – 43-vuotiaiden ryhmässä. Verenkiertoelinten sairauksien määrä lisääntyi seuranta-aikana neljä prosenttia, ollen vuonna 1999 11 % kaikista vastanneista. Verenkiertoelinten sairaudet lisääntyivät yli 53-vuotiaiden ryhmässä 19 prosentista 37 prosenttiin.

Sairauslomien määrässä oli tapahtunut merkitseviä muutoksia kahdessa vanhimmassa ikäryhmässä, molemmissa ikäryhmissä lisäksi oli tapahtunut 25 - 100 päivää kestäneiden sairauslomien määrässä 5-6 % vastaten vuonna 1999 11 % vastanneista.

Toisaalta on huomioitava, että mielenterveyden häiriöt eivät ole nousseet tutkimuksissa juurikaan esille. Kuitenkin mielenterveyden häiriöt ovat toiseksi yleisin luokka (tuki- ja liikuntaelinsairauksien jälkeen) työkyvyttömyyden syissä. Näistä huomattavin osuus on masennuksella.



## 5.4 Pelastajien tapaturmat

Tapaturmavakuutusten liiton tilastojen mukaan pelastajille on tapahtunut noin 500 tapaturmaa vuosittain vuosina 1998 - 2003 (henkilökohtainen tiedonanto, 24.8.2005; Mika Tynkkynen TVL). Tilasto käsittää ne pelastajat, joille on maksettu lakisääteistä työtapaturmavakuutuksen mukaista korvausta. Yleisimpiä tapaturmia ovat olleet venähdykset, nyrjähdykset, sijoiltaanmenot, ruhjeet, murtumat, pintahaavat ja naarmut. Vuoden 2003 tietojen mukaan tapaturmat aiheuttivat vähintään puolessa tapauksista alle 7 päivän sairauspoissaolon (lukuun ottamatta 55 – 59-vuotiaiden ryhmää). Kuitenkin 35 – 44-vuotiaiden ikäryhmässä vähintään viidenneksellä sairauspoissaolot ylittivät 15 päivää ja 45 – 49-vuotiden ryhmässä vastaavasti neljänneksellä ja näiden ikäryhmien tapaturmat käsittivät noin puolet kaikista tapaturmista.

Tapaturmat ovat kohdistuneet yleensä jalkoihin tai selkään äkillisen fyysisen kuormituksen seurauksena tai liittyen putoamiseen, hyppäämiseen, kaatumiseen tai liukastumiseen. Suuri osa tapaturmista on liittynyt sairaankuljetukseen ja siinä erityisesti siirtämis- kuljettamis- tai nostotehtäviin (38 % kaikista tapaturmista vuonna 2003). Huomattavan suuri tapaturmariski näyttää olevan myös liikuntatilanteissa (v. 2003 noin viidennes palomiesten tapaturmista), erityisesti sählyn pelaamisessa.

## 5.5 Pelastajien fyysinen toimintakyky

Palomiehiä koskevan laajan ja edustavan kolmen vuoden seurantalutkimuksen (1996 – 1999) mukaisesti voidaan maksimaalisen hapenottokyvyn osalta todeta, että suhteessa suomalaisiin viitearvoihin 30-vuotiaat kuuluivat hyvään kuntoluokkaan molemmilla kerroilla, 40-vuotiaiden kuntoluokka muuttui hyvästä keskinkertaiseen ja 50-vuotiailla kuntoluokka oli keskimääräinen molemmilla kerroilla. Muutokset ovat samansuuntaisia kuin muullakin väestöllä. Huomattavaa on se, että savusukelluskelpoisuuden rajan ylittävien osuus vähenee selvästi iän myötä:

- 30-vuotiasta 97 % molemmilla kerroilla
- 40-vuotiasta 88 % (-96) ja 83 % (-99)
- 50-vuotiasta 66 % (-96) ja 51 % (-99)

Kansainvälisen kokooma artikkelin mukaan keskimäärin miesten maksimaalisen hapenottokyvyn arvot alkavat jäädä savusukellukseen vaadittavan (36 ml/kg/min) arvon alapuolelle 45 – 49-vuotiaiden ikäryhmässä (Shvartz & Reibold, 1990) eli ikääntyvän savusukeltavan pelastajan täytyy olla kestävyyskunnoltaan ikäistensä keskitasoa parempi ja ero korostuu ikävuosien myötä.

Lihassoiman ja -kestävyyden osalta ei ole kaikilta osin saatavilla täysin luotettavia vertailuarvoja, mutta näyttää siltä, että tulokset ovat keskimääräistä parempia kuin muilla miehillä, esim. vartalon koukistajien (makuulta istumaan nousu - testissä) voima vastasi erinomaista tasoa molemmilla kerroilla. Kuitenkin savusukellusohjeessa suositeltujen raja-arvojen alapuolelle jää pelastajia jokaisessa ikäryhmässä ja heidän osuutensa kasvaa iän myötä. Poikkeus on jalkalihasten lihasvoima, joka näyttää säilyvän pidempään.

Iästä riippumatta pelastajat olivat painoindeksin mukaan lievästi ylipainoisia, mikä voi johtua nuorempien keskimääräistä suuremmasta lihasmassasta ja vanhemmilla puolestaan kehon rasvapitoisuuden noususta. Yllättävän moni pelastaja jouduttiin jättämään testaamatta tuki- ja liikuntaelinvaivojen vuoksi. Testien ennustearvo oli hyvä suhteessa koettuun työkykyyn; erityisesti maksimaalinen hapenottokyky ja ketteryystestin tulos. Hyvään maksimaaliseen hapenottokykyyn olivat puolestaan yhteydessä iän lisäksi liikunnan harrastaminen, terveelliset elintavat ja hyvä terveys.

## 5.6 Eri tutkimuksissa esitettyjä johtopäätöksiä ja kysymyksiä

- Miten fyysinen toimintakyky saadaan säilymään koko työuran ajan riittävän hyvänä työn vaatimuksiin nähden, kun koulutukseen tullessa fyysisen toimintakyky on huippuluokkaa? Vaatinee asennemuutosta pelastusalalla, ja mm. johdon ja työterveyshuollon sitoutumista asiaan niin, että kokonaisvaltainen terveyden ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen on osa työpaikan normaalia arkea. Fyysinen toimintakyky on yksi työkyvyn edellytys psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn sekä työnhallinnan ja ammattitaidon lisäksi
- Vaaditaanko kaikilta pelastajilta savusukelluskelpoisuus jatkossa?

- Erilaisten työkokonaisuuksien ja -rupeamien aiheuttaman kuormituksen monipuolinen tutkiminen lienee jatkossakin tärkeää, koska työt ja mittausmenetelmät kehittyvät; tästä esimerkkinä jo toteutunut sairaankuljetuksen fyysisen kuormituksen tutkiminen (Vehmasvaara, 2004).
- Yhtenäisen esim. tietokonepohjaisen testausjärjestelmän kehittäminen, jossa sekä testiasemilla että kenttätesteinä suoritettavat mittaukset voidaan analysoida ja raportoida yksinkertaisesti ja seuranta mahdollistaen. Lihaskunnan ja yleiskunnan integroidumpi käsittely. Nykyaikaisen kenttätilanteisiin soveltuvan atk- ja mittausteknologian aiempaa monipuolisempi hyödyntäminen.
- Erilaisten työstä johdettujen testien kehittäminen jatkossa mm. tasapainoon, ketteryyteen ja kehon hallintaan liittyen, jotta voidaan kehittää valmiutta myös tapaturmien torjuntaan.
- Fyysisen toimintakyvyn edistämiseen tarvitaan lisää monipuolisia lajeja, niin että kaikki fyysisen toimintakyvyn osa-alueet kehittyisivät ja niin, että niitä voi harrastaa myös terveydellisten ongelmien ilmetessä.
- Liikuntatilanteissa korostettava venyttelyn ja lämmittelyn merkitystä liikuntatapaturmien ehkäisemiseksi.
- Kuinka riittävän kestävyyskunnan ylläpitämiseksi tarvittava, iän myötä suhteellisesti lisääntyvä panostus otetaan huomioon toimintakyvyn ylläpitämisen hankkeissa?
- Kuinka kehitetään kuntotestien käyttöä kunnon ylläpitämiseen motivoivana tapahtumana?

## 5.7 Pelastajien työkyky seurantatutkimuksen valossa

Työkykyindeksillä mitattu työkyky, joka sisältää sairauksien ja sairauspoissaolojen lisäksi omia arvioita mm. omasta työkyvystä sekä työn henkisten että fyysisten vaatimusten kannalta sekä suhteessa elinikäiseen parhaimpaan, mukaan pelastajien (keski-ikä 42 vuotta) työkyky vastasi 5 vuotta vanhempien suomalaisten raskasta fyysistä työtä tekevien miesten työkykyä ja oli vähän parempi kuin 50-vuotiaiden poliisien. Työkyvyn huononeminen alkoi selkeästi lisääntyä 41 - 50-vuotiaiden ikäryhmässä.

Huonoon työkykyyn olivat yhteydessä yksilöllisistä tekijöistä vähäinen liikunnan harrastaminen, tupakointi, stressin kokeminen ja tyytymättömyys elämään. Työhön liittyvistä tekijöistä siihen olivat yhteydessä huonot työntekijöiden väliset suhteet, huonot työntekijöiden ja johdon väliset suhteet, palautteen saannin puute, vaikeiden työvaiheiden määrä, tapaturmat, vähäinen oman työn merkittävyys ja arvostus, ura-kehitysvaihtoehtojen puute ja alentunut stressinsieto rankoissa työtehtävissä.

Eri tutkimuksissa on todettu, että pelastusalalla on tärkeää kehittää laaja-alaista työhyvinvointitoimintaa esimerkiksi turvallisuusaloille kehitetyn laatujärjestelmään perustuvan työtoiminnan arviointimallin jäsentelyn mukaisesti ja sen lisäksi tarvitaan varhaisen puuttumisen malleja. Vaikka työkykyä ylläpitävä toiminta on pelastuslaitoksissa ollut suurelta osalta liikuntapainotteista, on siinäkin kehittämistarpeita. Työn vaatimusten mukaisen työkykyä ylläpitävän liikunnan tulisi olla yleiskuntoa ja kehonhallintaa edistävää.

## 5.8 Työryhmän toimenpide-ehdotukset

### 1. Kehitetään pelastusalan hyvä työterveyshuoltokäytäntö

Hyvä työterveyshuoltokäytäntö kattaa mm. määräaikaisten terveystarkastukset ja fyysiset toimintakykytestit. Hyvällä työterveyshuollolla varmistetaan mahdollisuudet varhaiseen puuttumiseen, jos terveydentilassa ilmaantuu häiriöitä.

Kehittämistyössä tarvitaan moniammatillista yhteistyötä sekä systemaattista yhteistyötä työnantajan, henkilöstön, työterveyshuollon ja työsuojelun kesken. Tämä mahdollistaa yhteisen käsityksen saamisen työterveyshuollon toiminnasta ja sen mahdollisuuksista tukea työnantajaa.

Kehittäminen edellyttää laajapohjaista yhteistyöverkostoa, jossa ovat mukana sisäasiainministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos, Pelastusalan työterveyslääkärit Patrix ry, Suomen työterveyslääkäreiden yhdistys, Kunnallinen työmarkkinalaitos ja työmarkkinaosapuolet sekä pelastusalan toimijat.

**2. Aluepelastuslaitosten työterveyshuolloissa toteutetaan yhtenäistä arviointilinjaa, kuitenkin ottaen joustavasti huomioon yksilölliset ja alueelliset erot**

Yhtenäisen toimintalinjan kehittäminen koskee kaikkia pelastajia ml. tehdas-, sopimus- ja vapaaehtoiset palokunnat.

Tarvitaan olemassa olevan käytännön ja vastuukysymysten selkiyttäminen ja terveystarkastusten ohjeiden mukainen systemaattinen käytännön toteutus ja seuranta. Tarvittaessa järjestetään työterveyshuolto, mikäli tässä esiintyy puutteita esim. sopimuspalokunnilla lakisääteisten tarkastusten osalta. Lain tulkinnoissa tarvitaan yhteistyötä sosiaali- ja terveysministeriön, sisäasiainministeriön, kuntakentän ja alan järjestöjen kanssa.

Lisätään myös tietoisuutta siitä, mitä työnantaja voi odottaa työterveys-huolloilta. Painopistealueina ovat erityisesti vastuualueiden selkiyttäminen siitä, kuka on vastuussa lakisääteisen työterveyshuollon järjestämisestä, miten tarkastuksia tulee seurata ja kuka huolehtii kustannuksista. Viimeksi mainittu koskee erityisesti sopimuspalokuntia, minkä osalta tarvittaneen vielä lisää lain tulkintaohjeita.

Keinoja ovat esimerkiksi: tiedotus, koulutus, yhteistyön lisääminen työterveyshuollon kanssa ja muiden organisaatioiden parhaista käytännöistä oppiminen. Osassa vakinaisia pelastuslaitoksia on pitkälle suunniteltuja ja toteutettuja tarkastuskäytäntöjä.

Erilaisten raporttien esimerkiksi sairauspoissaolotilastot ja yhteenvedojen laatiminen ja hyödyntäminen johtamisen ja suunnittelun tueksi voidaan sopia myös yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

**3. Pyritään siihen, että ongelmatilanteiden selvitys ohjataan Työterveyslaitokselle ja luodaan valtakunnallisesti kattava konsultointiverkosto**

Pyritään keskittämään Työterveyslaitokselle moniammatillista työkyvynarviota vaativat tilanteet. Pyritään luomaan Työterveyslaitoksen alueellisiin toimipisteisiin myös pelastusaluekohtainen lääketieteellinen asiantuntijalääkäriverkosto sekä koottuja tietoja työkyvynarviotilanteista, kuntoutuksista, uudelleen sijoittumisista jne.

**4. Työkyvyn aleneman aikainen havaitseminen ja varhaisen puuttumisen toimintamallien laatiminen**

Työkyvyn aleneman aikainen havaitseminen ja varhaisen puuttumisen toimintamallien laatiminen edellyttää paikallisesti yhteistyötä työterveyshuollon kanssa toimintamallien luomiseksi. Menettelytavat tulee sopia yhteistyössä työnantajan, työntekijöiden, työsuojelun yhteistoimintaorganisaation ja työterveyshuollon kesken siten, että toimintamalli on kaikkien tiedossa.

Kuntien eläkevakuutus on laatinut oppaan henkilöstön kehittäjille, esimiehille ja työterveyshuolloille. Tässäkin aiheessa korostuu esimiestyön ja kehityskeskustelun rooli. Varhaisen ammatillisen kuntoutuksen keinot työkyvyn ylläpidossa ja urakehityksessä tarvinnevat vielä lisää tiedon leviämistä.

**5. Kiinnitetään erityistä huomiota psyykkisen toimintakyvyn ylläpitämiseen ja mielenterveysongelmien estämiseen ja varhaiseen hoitoon**

Koska mielenterveysongelmat ja masennus ovat työkyvyttömyyden toiseksi suurin aiheuttajaryhmä, on tälläkin alalla tehostettava depression varhaista toteamista ja aktiivista hoitoa työterveyshuollossa.

Tavoitteeksi asetetaan myös psyykkisen toimintakyvyn seurantamenetelmien kehittäminen ja esimiesroolin sekä kehityskeskustelujen merkityksen tiedostaminen. Esimiehille suunnatuissa

koulutuksissa voitaneen tukea esimiehen mahdollisuuksia ja keinoja työntekijöiden psyykkisen toimintakyvyn ylläpitämisessä.

Työryhmä pitää tärkeänä, että myös pelastusalalla vahvistetaan mielenterveysongelmiin suunnatun tutkimuksen edistämistä.

## **6. Pyritään edistämään nolla-tapaturmaan pääsemistä kaikissa pelastajien työ-, harjoitus- ja liikuntatilanteissa**

Tapaturmia ehkäisemällä vältetään pitkiä sairauslomia jolloin edistetään koko henkilöstön ja laitoksen toimintakykyä. Systemaattisiin riskinarviointeihin ja muihin selvityksiin perustuen tehostetaan työtaturmien torjuntaa kaikissa tilanteissa, esim. kampanjalla tai ohjelmalla. Apukeinoina voivat olla myös oppiminen muiden organisaatioiden (esim. muut turvallisuusalat, ilmavoimat, rajavartiolaitos jne.) parhaista käytännöistä sekä läheltä piti -tilanteiden rekisteröinti ja analysointi.

Tämä edellyttää pelastusalan oman turvallisuuskulttuurin muuttumista ja kaikkien tahojen (työntekijät, työnantaja, työsuojelu, työterveyshuolto) sitoutumista.

## **7. Luodaan hyvä fyysisen toimintakyvyn arviointikäytäntö pelastusalalle**

Osaksi pelastusalan hyvää työterveyshuoltokäytäntöä ja pelastuslaitosten toimintaa tulee kehittää pelastajien hyvä fyysisen toimintakyvyn arviointikäytäntö. Se kehitetään tietokonepohjaiseksi, testausasemilla ja työtilanteissa toimivaksi niin että sillä voidaan integroidusti analysoida ja raportoida sekä fyysisen toimintakyvyn eri osa-alueiden mittauksesta että työn kuormituksesta saatuja tietoja.

Pyritään siihen, että tietoja käytetään yhtenäisesti, systemaattisesti ja ennakoitusti (mahd. varhaisen puuttumisen apuna) ja esim. kehityskeskusteluissa ja yksilöllisen urasuunnitteluun apuna. Edellä mainittua menetelmää on jo kehitetty ja kokeiltu puolustusvoimissa ja rajavartiolaitoksessa hyvin kokemuksin. Rahoitusta menetelmän kehittämiseksi myös pelastusalalle soveltuvaksi on haettu Palosuojelurahastolta.

Arviointitilanteita tulee kehittää monipuolista ja työn piirteistä johdettua liikunnan harrastamista aktivoivaksi, laadukkaasti toteutetuksi tapahtumaksi. Liikunnan ohjauksessa tulee kiinnittää huomiota liikuntatapaturmien ehkäisemiseen. Liikunta tulee nähdä osana kokonaisvaltaista terveyden edistämistä muiden elintapojen ohella, kuten alkoholinkäyttö, tupakointi ja ruokailutottumukset kaikissa työuran vaiheissa.

Fyysisen toimintakyvyn arvioinnin toteuttajia pelastuslaitoksissa ja työterveyshuollossa koulutetaan systemaattisesti. Ensiarvoisen tärkeää on kiinnittää huomiota siihen miten toimitaan kun pelastaja ei ole saavuttanut raja-arvoja eikä työkyvynarvioinnissa tai terveystarkastuksissa ei ole ilmennyt terveydentilaan liittyvää syytä.

## **5.9 Toimenpide-ehdotusten toteutus**

Edellä mainittujen toimenpide-ehdotusten toteutuksen varmistamiseksi työryhmä ehdottaa perustettavaksi valtakunnallista kehittämissuunnitelmaa, johon kuuluu edustajat ainakin pelastusalan työntekijöistä ja pelastuslaitosten johdosta, sisäasiainministeriöstä, sosiaali- ja terveysministeriöstä, Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta ja työmarkkina-järjestöistä, Työterveyslaitokselta, Pelastusalan työterveyslääkärit Patrix ry:stä ja Pelastusopistolta.

## 6 Työkykyä kehittävä ja ylläpitävä henkilöstöpolitiikka

Pelastustoimen alueellistamien on vienyt laitosten johtamista strategisempaan suuntaan. Lähes kaikissa aluepelastuslaitoksissa on laadittu visiot ja toiminnalliset strategiat, mutta ne tunnetaan organisaation sisällä kuitenkin varsin heikosti.

Palomiesten osaaminen/osaamisvaatimukset ovat muuttuneet kahden viimeisen vuosikymmenen aikana merkittävästi, mutta muutoksen tiedostaminen ei ole saavuttanut palopäällystää kaikilta osin.

Vaikka päällystö- ja alipäällystösasemassa oleville on annettu mahdollisuus osallistua johtamiskoulutusohjelmiin, henkilöstöjohtamisen taso vaihtelee eri laitoksissa.

Kehityskeskustelut ovat yksi henkilöstöjohtamisen parhaita työkaluja ja niitä käydään eri laitoksissa, mutta niitä ei ole osattu ottaa kunnolla johtamisen työkaluksi.

Vuosina 1996 – 1999 tehdyn seurantatutkimuksen mukaan todettiin palomiesten työn henkisen rasittavuuden lisääntyneen ruumiillista rasittavuutta enemmän tutkitun kolmen vuoden ajanjaksolla. Työ koettiin henkisesti rasittavammaksi muun ohella esimiehen antaman tuen vähäisyyden ja onnistumisiin liittyvän palautteen puutteen sekä etenemismahdollisuuksien pienen määrän vuoksi. Esimiehen antaman tuen vähäisyys ja onnistumisiin liittyvän palautteen puute lienee suoraan johdettavissa pelastustoimen autoritaarisesta ja hierarkkisista toimintatavoista.

Työryhmä korostaa henkilöstöjohtamisen tärkeyttä pelastusopiston esimiehille ja päällystölle annettavassa koulutuksessa. Nykyisessä pelastusjohdon ja esimiesten koulutusohjelmassa henkilöstöjohtamista on muutamia opintoviikkoja erillisenä aiheena ja sen lisäksi henkilöstöjohtaminen on opetuksessa vahvistuva kehityssuunta ja henkilöstöjohtamisen näkökohta otetaan huomioon kaikessa opetuksessa.

Pelastustoimen tehtävät ovat vaativia, riskialttiita ja vaarallisia. Tästä johtuen työpaikkatasolla työsuojelu on ymmärretty yleensä hyvin suppeasti koskien lähinnä paloasemien fyysisiä työoloja, tapaturman torjuntaa, työvälaineitä ja kone- ja laiteturvallisuutta. Laajempi henkisen työsuojelun sisältävä työsuojelunäkemyks on vielä osittain vieras.

Pelastusopiston koulutusohjelmaan ei ole sisällytetty työsuojelukoulutusta erillisenä tutkinnon osana yhdenkään tutkinnon osalta, mutta uusissa tutkinnoissa työsuojeluasiat toteutetaan niin sanotulla läpäisyperiaatteella ja siihen kiinnitetään erityistä huomiota kaikessa opetuksessa.

Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että käytettävissä on toimivat ja monipuoliset mittarit, joilla voidaan seurata henkilöstön tilassa tapahtuvaa kehitystä ja jonka antamia tietoja voidaan käyttää hyväksi toiminnan suunnittelussa.

### 6.1 Toimenpide-ehdotukset

1. Johtamiskulttuuria tulee muuttaa enemmän tiimimäiseen työskentelytapaan. Kehitetään johdon ja henkilöstön sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin sekä parannetaan johdon henkilöstöjohtamista.
2. Varmistetaan osaamista tukeva henkilöstösuunnittelu
3. Parannetaan työyhteisön ilmapiiriä sekä edistetään esimiesten ja henkilöstön välisen vuorovaikutussuhteiden kehittymistä ja luodaan edellytykset oppimista edistävälle ilmapiirille.
4. Otetaan käyttöön säännölliset kehityskeskustelut, joissa kiinnitetään huomiota osaamisen kehittymiseen ja ammatilliseen kasvuun (horisontaalinen työura) sekä otetaan huomioon työntekijän työnkuormittavuus ja työssä jaksaminen.
5. Laaja-alaisen henkiset sekä fyysiset näkökulmat käsittävän työsuojelun sisällyttäminen osaksi pelastuslaitosten toimintaa; suunnittelua, päätöksentekoa, henkilöstöjohtamista sekä koko organisaation jokapäiväistä työtä. Tämän edistämiseksi järjestetään lisäkoulutusta esimiehille sekä työntekijöille.

6. Systemaattisen ja kattavan riskinarviointimenetelmän käyttöönotto aluelaitoksissa. Riskienarvioinnin suunnittelussa ja toteuttamisessa on tehtävä yhteistyötä työterveyshuollon ja henkilöstön kanssa.
7. Yhteistyön ja vuoropuhelun lisääminen linjaorganisaation/linjajohdon, työsuojelun yhteistoimintaorganisaation edustajien ja työterveyshuollon kesken.
8. Pelastuslaitoksissa laaditaan työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitelma, jossa otetaan huomioon laajasti työkykyyn vaikuttavat osa-alueet kuten johtaminen ja esimiestyö, työyhteisö, työ ja työolosuhteet, osaamisen ja ammattitaidon ylläpito sekä yksilöön kohdistuvat toimenpiteet. On myös varmistettava, että suunnitelmaa toteutetaan ja toiminnan vaikutuksia seurataan.
9. Luodaan pelastuslaitoksille toimivat yhteistoimintamenettelyn rakenteet. Tavoitteena on kehittää työpaikkakokouskäytäntöjä vuorovaikutteisiksi sekä kehittää laitoksen sisäistä tiedottamista. Koko henkilöstölle tulisi järjestää yhteisiä tilaisuuksia tai tapaamisia, jossa käsitellään koko laitoksen toimintaa ja kehittämistä.
10. Kehitetään kokonaisvaltaisia arviointijärjestelmiä osaksi johtamista. Eri arviointijärjestelmät tulee sitoa osaksi strategista suunnittelua ja johtamista.
11. Kehitetään henkilöstövoimavarojen ja työyhteisön tilan systemaattisia seuranta- ja arviointijärjestelmiä.

## 6.2 Toimenpiteiden toteutus

Edellä mainittujen toimenpiteiden toteuttaminen edellyttää laitostasolla kiinteää yhteistyötä pelastuslaitoksen johtajan, esimiesten laitoksen henkilöstön, työsuojelun yhteistoimintaorganisaation sekä keskuskunnan tai kuntayhtymän henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon kesken. Vastuu siitä, että toimenpiteet käynnistyvät on pelastusjohtajalla.

## 7 Pelastushenkilöstön siirtyminen kunnallisen eläkejärjestelmän mukaiselle eläkkeelle

Toimeksiantonsa mukaisesti työryhmä keskittyi erityisesti eläkkeelle siirtymiseen vaikuttaviin tekijöihin ja siihen, miten eläkkeiden ratkaisukäytännössä on otettu huomioon pelastustoimen ammattien erityisvaatimukset.

Vuoden 1993 alusta voimaan tulleista muutoksista lähtien tavoitteena on ollut muuttaa kunnallinen eläkejärjestelmä mahdollisimman paljon samansisältöiseksi yksityisen sektorin eläkejärjestelmän kanssa. Tavoitteena on ollut mm. tällä tavoin edistää työvoiman liikkuvuutta eri sektoreiden kesken. Vuoden 2005 muutosten yhtenä päätavoitteena kaikissa eläkejärjestelmissä on kannustaa työelämässä jatkamista entistä pidempään. Tässä yhteydessä mm. poistettiin varsinainen eläkeikä ja työntekijällä on oikeus jäädä vanhuuseläkkeelle 63 ja 68 vuoden iän täyttämisen välisenä aikana. Kunnallisessa eläkejärjestelmässä valitut ammatilliset sekä painotetut eläkeiät ovat kuitenkin edelleen voimassa ja henkilö, jonka eläkeikä on alle 63 vuotta, voi siirtyä vanhuuseläkkeelle edellytysten täytyessä entisessä eläkeiässään. Eläkkeet määräytyvät uudistuksen jälkeen kunkin kalenterivuoden kunnallisten ansioiden ja karttumisprosentin perusteella eli muutkin kuin kymmenen viimeisen palvelusvuoden ansiot vaikuttavat eläkkeen määrään.

### 7.1 Eläkkeelle siirtyneet palomiehet

Eri eläkelajien mukaisille eläkkeille siirtyneistä palomiehistä (alipäällystö ja päällystö mukaan lukien) laaditun tilaston mukaan vuosina 1995 – 1999 eläkkeelle siirtyneitä oli eniten 55-vuotiaiden ikäryhmässä. Vuosina 2000–2004 suurimat eläkkeelle jääneiden ikäryhmät olivat 56 ja 57-vuotiaita. Päällystöön kuuluvien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2004 oli hieman alle 60 vuotta, alipäällystön n. 56 vuotta ja miehistön n. 54 vuotta.

### 7.2 Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet palomiehet

Tarkastelukautena 1995 – 2004 myönnettyjen pelastusalan työkyvyttömyyseläkkeiden kokonaismäärä on vaihdellut vuosittain 40 – 60 välillä. Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä on tarkastelujaksolla ollut n. 50 – 51 vuotta. Vuonna 2004 se kuitenkin oli vähän alle 53 vuotta.

Miehistöön kuuluville työkyvyttömyyseläkkeitä on tuona aikana vuosittain myönnetty 20 – 40 henkilölle. Miehistön työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisikä vuonna 2004 oli n. 51 vuotta. Tarkastelujaksolla työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-iat ovat jossain määrin nousseet sekä miehistön että päällystön osalta. Erityisesti päällystön osalta johtopäätöksiä tehtäessä täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että myönnettyjen työkyvyttömyyseläkkeiden lukumäärät ovat vähäisiä (5 – 15 myönnettyä työkyvyttömyyseläkettä vuosittain). Kaiken kaikkiaan kuntasektorilta siirtyi vuonna 2004 työkyvyttömyyseläkkeelle n. 4 700 henkilöä keskimäärin 53,5 vuoden iässä. Myös tämä keskimääräinen ikä on noussut vuodesta 1995 n. 1,3 vuodella. Tilastojen perusteella näyttää, että vuosittain alkavia työkyvyttömyyseläkkeitä on suurin piirtein saman verran kuin alkavia vanhuuseläkkeitä. Tilanne on pelastusalalla tässä suhteessa hieman parempi kuin koko kunta-alalla, eli työkykyä on suhteellisen hyvin riittänyt eläkeikään asti.

Pelastusalalla myönnetyistä työkyvyttömyyseläkkeistä (tarkastelussa mukana vuodet 1995 -2004) suurin osa perustuu tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin. Toisena merkittävänä ryhmänä ovat mielenterveysdiagnoosit ja kolmantena verenkiertoelinten sairaudet. Muilla työkyvyttömyyden syillä on huomattavasti pienempi merkitys. Pääasiallisten diagnoosien mukaan lueteltuina lukumääräisesti eniten myönnettyjä työkyvyttömyyseläkkeitä on perustunut diagnoosiin lannerangan välilevyrappeuma. Lähes yhtä paljon työkyvyttömyyseläkkeitä on myönnetty masennusdiagnoosin perusteella. Muut diagnoosit ovat lukumäärältään huomattavasti pienempiä. Pelastusalalla yleisimmät työkyvyttömyyden syyt näyttävät olevan samat kuin koko kunnallisella sektorilla.

### 7.3 Työkyvyttömyyseläkekäytäntöön liittyvä työkyvyn arviointi

Työkyvyttömyyseläkkeestä säädetään kunnallisen eläkelain (549/2003) 24 §:ssä:

”Työntekijällä on oikeus saada työkyvyttömyyseläkettä:

1. jos hän tämän lain alaisen palvelussuhteensa jatkuessa on tullut sairauden, vian tai vamman takia kykenemättömäksi virkaansa tai työhönsä; jos hän jatkaa työntekoa, oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen arvioidaan kuitenkin 2 kohdan mukaisesti; tai
2. jos hänen työkykynsä voidaan sairauden, vian tai vamman johdosta arvioida alentuneen vähintään kahdella viidesosalla ja työkyvyn alentumisen tai 1 kohdan mukaisen työkyvyttömyyden, sen alkamisesta kulunut aika mukaan luettuna, voidaan arvioida jatkuvan yhdenjaksoisesti vähintään vuoden ajan; taikka
3. jos hänelle on tämän lain alaisen palvelussuhteen päätyttyä myönnetty myöhempään virka- tai työsuhteeseen taikka yrittäjätoimintaan perustuva työeläkelain mukainen työkyvyttömyyseläke.

Edellä 1 momentin 2 kohdan mukaista työkyvyn alentumista arvioitaessa otetaan huomioon työntekijän jäljellä oleva kyky hankkia itselleen ansiotuloja saatavissa olevalla sellaisella työllä, jonka suorittamista voidaan häneltä kohtuudella edellyttää silmällä pitäen hänen koulutustaan, aikaisempaa toimintaansa, ikäänsä ja asumisolosuhteitaan sekä näihin verrattavia muita seikkoja. Työkyvyn vaihdellessa otetaan huomioon vuotuinen ansio.

Sen lisäksi, mitä 1 ja 2 momentissa säädetään työkyvyn alenemisen arvioinnissa huomioon otettavista tekijöistä, sellaisen 60 vuotta täyttäneen työntekijän työkyvyttömyyseläkeoikeutta arvioitaessa, jonka ansiotyöura on pitkä, otetaan huomioon myös työn aiheuttama rasittuneisuus ja kuluneisuus sekä työn vaativuus ja vastuullisuus, jos nämä seikat yhdistyneenä sairauteen, vikaan tai vammaan tekevät työntöön jatkamisen kohtuuttomaksi.”

Kunnallisessa eläkejärjestelmässä on työkyvyttömyyseläkeoikeuden harkinnassa käytössä niin sanottu ammatillinen työkyvyttömyysmääritelmä. Tämä tarkoittaa, että arvioitaessa henkilön kykenemättömyyttä työhönsä, otetaan huomioon sen ammatin vaatimukset, jossa henkilö eläkettä hakiessaan toimii. Ammatillista työkyvyttömyysmääritelmää käytetään silloin, kun työkyvyttömyys alkaa kunnallisen palvelussuhteen aikana.

Jos työkyvyttömyys alkaa palvelussuhteen jo päätyttyä, työkykyä arvioidaan yleisen työkyvyttömyysmääritelmän mukaisesti, jossa oman ammatin erityisvaatimuksia ei huomioida, vaan

arvioidaan henkilön mahdollisuuksia työntekoon yleisemmin. Tämä työkyvyttömyyden määrittelemistapa on käytössä yksityisellä sektorilla kaikissa tapauksissa.

Työkyvyttömyyseläkkeen edellytyksenä on aina, että työkyvyttömyys aiheutuu sairaudesta, viasta tai vammasta. Näin ollen palomies, joka ei esimerkiksi täytä ammatin vaatimia testejä, mutta hänellä ei ole sairautta, vikaa eikä vammaa, ei ole eläkelain-säädännön tarkoittamalla tavalla työkyvytön.

Työkyvyttömyyden arviointi tapahtuu kokonaisarviona lääketieteellisten selvitysten ja henkilön työtä ja työssä selviytymistä koskevien tietojen perusteella.

Laissa on erityinen työkyvyttömyysmääritelmä 60 vuotta täyttäneille, joka on otettu korvaamaan siirtymäajan jälkeen poistuvaa yksilöllistä varhaiseläkettä. Näiden henkilöiden osalta työkyvyttömyyttä arvioidaan muita hieman lievemmin perustein. Tällöin otetaan huomioon henkilölle työstä aiheutunut rasittuneisuus ja kuluneisuus sekä hänen työnsä vaativuus ja vastuullisuus silloin, kun ansiotyöura on pitkä ja nämä seikat yhdistettynä sairauteen, vikaan tai vammaan tekevät työn jatkamisen kohtuuttomaksi.

Pelastusalan ammatin asettamia vaatimuksia huomioidaan myös alle 60-vuotiaiden kohdalla, kun käytetään ammatillista työkyvyttömyysmääritelmää.

Eläkelaitos saa tietoja eläkkeenhakijan työkyvystä:

- Eläkehakemuksesta. Hakemuksessa eläkkeenhakija vastaa terveydentilaansa ja työssä selviytymistä koskeviin kysymyksiin
- Lääkärilausunnoista. Jos lausunnon on tehnyt työterveyslääkäri, joka tuntee hyvin työpaikan olosuhteet, lausunto usein kuvaa hyvin työ-kykyä ja työpaikan olosuhteita.
- Muista selvityksistä. Lisätietoja saatetaan saada myös esim. työnantajan laatimasta hakijan työssä selviytymistä koskevasta lausunnosta.

Kun työkykyä ammatillisesti arvioidaan, otetaan huomioon työnteon olosuhteet. Eläkelaitoksessa pelastusalan työn vaatimusten tuntemus perustuu yleiseen käsitykseen pelastusalan vaativista työolosuhteista ja esimerkiksi sairaankuljetuksen vaatimasta nostamiskyvystä. Työkyvyttömyyseläkehakemusten hylkäysprosentti on ollut pelastushenkilöstön kohdalla muista ammattiryhmistä poikkeava eli noin 10 prosenttia kuin muissa ryhmissä se on ollut keskimäärin 22 prosenttia. Pelastusalan työn erityisten vaatimusten takia sellaiset hakemukset, joissa on vaarana tulla hylkäävä ratkaisu, käsitellään erittäin perusteellisesti.

## 7.4 Työryhmän toimenpide-ehdotukset

1. Keskitetään eläkehakemusten käsittely eläkelaitoksessa tietyille ratkaisijoille, jotka perehdytetään pelastusalaan ja sen erityispiirteisiin ja tällä tavoin turvataan nykyistä keskitetympin pelastusalan työskentelyolosuhteiden tuntemus.
2. Työkyvyn arviointia tukemaan tarvitaan aiemmin tässä raportissa mainittua Työterveyslaitoksen yhteyteen perustettavaksi ehdotettua valtakunnallista palveluverkosta, jonka asiantuntemusta käytettäisiin ratkaistaessa ongelmallisia eläkehakemuksia. Verkosta voitaisiin käyttää myös muussa kuin eläkkeisiin liittyvässä työkyvyn arvioinnissa.
3. Pelastusalan työterveyshuollon kehittäminen. Hyvällä työterveyshuollolla varmistetaan mahdollisuudet varhaiseen puuttumiseen, jos terveydentilassa ilmaantuu häiriöitä. Työterveyshuollon kehittämisellä ja henkilöstön terveyden edistämällä tuetaan työssä jaksamista ja jatkamista, joka on tällä hetkellä eläkepolitiikan perustavoite.
4. Kehitetään pelastusalan henkilöstön uudelleen koulutusta tilanteissa, joissa työkyky nykyisiin tehtäviin uhkaa vähetä. Työkyvyn alenemiseen tulee puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Hyödynnetään kuntoutusjärjestelmää ja selvitetään mahdollisuudet erilliseen ”kouluttautumismäärärahaan”.
5. Jotta työkyvyn alenemisen vuoksi pelastustehtävistä pois siirtyneiden tilalle voidaan palkata uusia nuoria palomiehii, on palomieskoulutuksen opiskelija-määriä lisättävä ja varattava määrärahoja uusien palomiesten palkkaamiseen.



## 7.5 Pelastushenkilöstön eläkeikä

Työryhmä on käsitellyt toimeksiantonsa perusteella edellä tässä raportissa kerrottuja asioita ja on edellä tehdyistä ehdotuksista yhtä mieltä.

Työryhmän työn aikana on käyty keskustelua siitä, sisältyykö työryhmän toimeksiantoon kannanotto pelastushenkilöstön eläkeikään vai ei. Osa työryhmän jäsenistä vastusti ja osa edellytti eläkeikäkäsityksen käsittelyä. Koska pelastushenkilöstön työssä selviytymistä selvittävän ryhmän muuta työtä ei haluttu keskeyttää, työryhmä päätti varata osapuolille tilaisuuden esittää erikseen omat kantansa eläkeikäkäsityksessä. Koska ryhmän mielipiteet ovat pelastushenkilöstön eläkeiän suhteen jyrkästi vastakkaiset, ryhmällä ei ole ollut edellytyksiä ottaa asiaan yksimielistä kantaa eikä tehdä asiaa koskevaa ehdotusta.

Minkäänlaista kantaa eläkeikään liittyviin asioihin eivät ota ryhmässä mukana olevat Työterveyslaitoksen, Pelastusalan työterveyslääkärit PATRIX ry:n ja Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö ry:n edustajat.

## 7.6 Eläkeikäkäsityksen käsittelyä vastustava kannanotto

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen, Kuntien eläkevakuutuksen, Suomen Kuntaliiton ja sisäasiainministeriön edustajien mielestä eläkeikää koskevat kannanotot eivät kuuluneet työryhmän toimeksiannon piiriin. Toimeksiannossa on todettu, että työryhmän tulee selvittää pelastushenkilöstön eläkkeelle siirtymistä, erityisesti eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat tekijät ja se miten eläkkeiden ratkaisukäytännössä on otettu huomioon pelastustoimen ammattien erityisvaatimukset. Toimeksiannossa ei ole mainittu pelastushenkilöstön eläkeikäkäsitystä.

Nykyinen eläkeikäjärjestelmä ei kaipaa muutoksia. Kunnallisessa eläkejärjestelmässä eläkeikäkäsäännöksiä sovelletaan kaikkiin henkilöstöryhmiin samalla tavalla, eikä paluuta ammatilliseen eläkeikäjärjestelmään voitaisi toteuttaa vain yhden ammattiryhmän osalta. Ammattiryhmäkohtaiseen eläkeikään palaaminen ja eläkeiän alentaminen olisi vastoin yhteiskunnassa hyväksyttyä tavoitetta pitää työntekijät mahdollisimman pitkään työelämässä. Eläkeiän alentamisen myötä työyhteisöt menettäisivät ikääntyneiden henkilöiden osaamisen ja kokemuksen hyödyntämisen nykyistä aikaisemmin.

Raskaisiin pelastustehtäviin kykenemättömän henkilöstön uudelleen sijoittaminen voidaan hoitaa kehittämällä henkilöstön uudelleen koulutusta sekä urakiertoa. Pelastushenkilöstön työkyvyn menetystä tulee samanaikaisesti ehkäistä mahdollisimman tehokkaasti kehittämällä työterveyshuollon sekä työkykyä kehittävän ja ylläpitävän henkilöstöpolitiikan toimia.

## 7.7 Eläkeikäkäsityksen käsittelyä vaativa kannanotto

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n, Tekniikan ja Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö KTN ry:n, Pelastusjohtajat ry:n, Suomen Sopimuspalokuntien Liitto ry:n ja Suomen Palopäälystöliitto ry:n edustajien mielestä eläkeikäkäsityksen käsittely kuului toimeksiantoon, mutta sitä ei käsitelty työryhmässä. Eläkeiän alentaminen vaatii konkreettisia toimenpiteitä.

Ammattimaisen pelastushenkilöstön yleisen eläkeiän alentamisella on kiistatta vaikutusta pelastuslaitosten toimintakykyyn. Ensinnäkin pelastushenkilöstön keski-ikä alenisi ja sen myötä henkilöstön toimintakyky paranisi. Toiseksi poikkeusolojen tehtäviä varten syntyisi ammattimaista reserviä nykyistä enemmän. Työryhmän raportissa esitetyillä keinoilla voidaan vain osittain hallita ammattimaisen henkilöstön keski-ikänsä kohoamisen myötä syntyvää toimintakyvyn vajavuutta ja runsaita poissaoloja. Joka tapauksessa keski-ikänsä kohoaminen ja sen myötä henkilöstön toimintakyvyn aleneminen tulee lähivuosina edellyttämään kunnilta lisäpanostusta pelastustoimintaan, jos halutaan säilyttää pelastustoimen edes nykyinen palvelutaso.

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n raportissa (sektoritoimintojen ohjelma JMFFP/12) todetaan, että ”palomiesten tulisi olla oikeutettuja täyteen eläkkeeseen merkittävästi nuorempina kuin useimmat muut työntekijät ammatin raskaudesta johtuen”.

Pelastushenkilöstön työssä selviytymisen ja pelastuslaitosten toimintakyvyn turvaamiseksi on kunnallista eläkelakia muutettava alentamalla pelastushenkilöstön eläkeikää.

## **8. Työssä käytetty tausta-aineisto**

Forma P (15.1.2004). Palomiehet palvelussuhteiden, eläkkeelle siirtymisen ja ammatillisen kuntoutuksen valossa

Jylhä A, Kinnunen K. Palomiehen fyysisen kunnon työkykytesti. Pelastusopiston julkaisuja, Kuopio 2004.

Kekki T, Piikivi L, Kujala V: Palomiesten työkyvyn arviointi pienissä ja keskisuurissa kunnissa. Työ ja ihminen 15 (2001):2, 95 - 106.

Kinnunen K (toim.). Pelastushenkilöstön fyysisen työkyvyn seuranta- ja ylläpito-ohje. Pelastusopiston julkaisuja 22. Kuopio, 2004

Kunnallinen työmarkkinalaitos (2005). Yhteistoiminta ja työelämän kehittäminen kunta-alalla, Sopimuksia ja suosituksia yhteistoiminnasta ja tuloksellisuudesta, henkilöstöjohtamisesta ja työhyvinvoinnista

Kuntatyö Kunnossa Projekti (2005). Aktiivinen aikainen puuttuminen – tavoitteena pitkäaikaisterveys

Kättö M. Pelastuslaitoksen toimintakyky ja pelastushenkilöstön työssä selviytyminen - kyselyn tarkastelua. Muistio, SM, Pelastusosasto, 2005.

Kättö M. Pelastuslaitoksen toimintakyky ja pelastushenkilöstön työssä selviytyminen - kyselyn vastausyhteenveto (kohdat 5 - 7). Muistio, luonnos SM, Pelastusosasto, 11.10.2004.

Lindqvist-Virkamäki S, Mankkinen T, Vänskä P: Turva-alan ekspertti vai työrajoitteinen ongelmajäte? Pelastustieto 1:2003, s. 26-29.

Lindqvist-Virkamäki S: Terveystarkastukset palo- ja pelastusalalla. Kirjassa Terveystarkastukset työterveyshuollossa (työnimi). TTL, STM,2005 (käsikirjoitus)

Louhevaara V, Lusa S (toim.): Palomiesten työkyvyn arviointi. Fyysiset toimintakykytestit ja terveystarkastukset. Työolot 75, TTL, 1992.

Lusa S, Louhevaara V (toim.): Turvakirja. Terveiden ja työkyvyn edistäminen turvallisuusammateissa. Työ ja ihminen tutkimusraportti 23, TTL 2004.

Mankkinen T: Sankarista selviytyjäksi. pelastajien urasuunnittelu hankkeen loppuraportti. TTL, Kuopion yliopisto, 2003.

Paloalan neuvottelukunta (17.12.1998). Palo- ja pelastustoimen työaikaselvitys  
Pelastusopisto: Opetussuunnitelma

Punakallio A, Lusa S ym. (toim.). Eri-ikäisten palomiesten terveys ja toimintakyky Osa II: Fyysinen toimintakyky suhteessa työn vaatimukseen ja yksilöllisiin ominaisuuksiin. Ikääntyvä arvoonsa - ohjelma, Työterveyslaitos 1997.

Punakallio A, Lusa-Moser S: Eri-ikäisten palomiesten terveys ja toimintakyky: Kolmen vuoden seurantalutkimus. TTL, 1999.

Punakallio A, Lusa S Lindholm H ym.: Oulun mallista muokatun savusukellustestiraudan luotettavuus ja turvallisuus. Loppuraportti PSR:lle, TTL, Kuopion yo, Helsingin kaupunki, Lääkärikeskus Mehiläinen Airport, 2004.

Shvartz E, Reibold RC. Aerobic fitness norms for males and females aged 6 to 75 years: A review. *Aviation, Space, and Environmental Medicine*, January 1990, pp. 3-11.

Sisäasiainministeriö, Pelastusosasto (2002). Savusukellusohje. Julkaisuja sarja A: 69. [www.intermin.fi/sm/pelastus](http://www.intermin.fi/sm/pelastus).

Sisäasiainministeriö, Pelastusosasto (2004). Pelastustoimi

Sisäasiainministeriö, Pelastusosasto julkaisuja Sarja A. Toimintavalmiusohje

Strömberg A, Johansson L, Leino T ym.: pelastajien kokemukset Myyrmannin kauppakeskuksen pommiräjähdyksen pelastusoperaation aikana ja sen jälkeen - haastattelututkimus noin 1,5 vuotta tapahtuman jälkeen. TTL, 2005.

Suomen Kuntaliitto: Työkykyä ylläpitävä toiminta kuntien palo- ja pelastuslaitoksissa. 1998.

Suomen Kuntaliitto: Palo- ja pelastushenkilöstön työoloja, työn erityistä luonnetta ja eläketurvaa selvittävän työryhmän raportti. 1998.

Suomen pelastusalan keskusjärjestö: Työturvallisuuden kehittämien pelastustoimen alueella

Tienari P: HÄLYTYKSILMOITUS! Sammutusmiesten yleiskestävyys arviointi ja laatu. Syventävien opintojen opinäytetyö, terveystieteet/liikuntalääketiede, Kuopion yliopisto, 2003.

Uusi ensihoidon käsikirja, toim. Alaspää ym. 2003, luku 4 Työsuojelullisia näkökohtia; Työssä jaksaminen (Työnohjaus ja sen merkitys, debriefing ja defusing)s. 504-511

Vehmasvaara P. Ensihoitotyön fyysinen kuormittavuus ja ensihoitajien työkyvyn fyysisiä edellytyksiä arvioivan testistön kehittäminen. Kuopion yliopiston julkaisuja D. Lääketiede 324, 2004.

Vehmasvaara P: Ensihoitajien fyysinen työ, terveys ja työkyky. Turvakirja. terveyden ja työkyvyn edistäminen turvallisuusammateissa. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 23 (toim. Lusa S, Louhevaara V), TTL, 2004.

Vänskä P: Fyysisen kunnan testaus! "Palomies 63 vuotta". Luento kurssilla Pelastustyöntekijöiden terveystarkastukset ja fyysisen toimintakyvyn arviointi. TTL 2005.

#### **Esitykset työryhmän kokouksissa:**

Eräitä henkilöstöhallinnollisia häiriöitä pelastustoimen järjestelmässä (Pelastusjohtaja Pekka Vänskä, esitys työryhmän kokouksessa 25.8.2005)

Kunnallisen eläkejärjestelmän rahoitusstrategiasta ja rahoituksen perusteista (Suunnittelujohtaja Jari Sokka, esitys työryhmän kokouksessa 9.9.2005)

Kunnallisen pelastushenkilöstön eläketurva (Lakimies Leena Piskonen, esitys työryhmän kokouksessa 10.8.2005)

Palomiesten työkyvyttömyyseläketietoa (Johtajaylilääkäri Esko Matikainen, esitys työryhmän kokouksessa 10.8.2005)

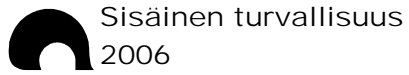
Pelastushenkilöstön työkyky ("työkykyisyyden määrittely", seuranta, arviointi, kuntotestaukset, työkyvyn edistäminen), (Työterveyshuollon erikoislääkäri Saira Lindqvist-Virkamäki, esitys työryhmän kokouksessa 5.9.2005)

Pelastustoimen järjestelmä (Kehittämispäällikkö Markku Haiko, esitys työryhmän kokouksessa 10.8.2005)


Pelastajan fyysinen toimintakyky ja sen arviointikäytäntö (Erikoistutkija Sirpa Lusa, esitys työryhmän kokouksessa 5.9.2005)

Sankarista selviytyjäksi – näkökulmia urasuunnitteluun (Kehittämispäällikkö Teija Mankkinen, esitys työryhmässä 25.8.2005)

Tilastotietoja palohenkilöstöstä (Kuntien eläkevakuutuksen palvelussuhderekisteri ja eläketilastot, tilastosuunniteluja Heikki Taulu)




SM:n julkaisusarjan teemat ovat:

 Hallinto

 Alueiden kehittäminen

 Kunnat

 Sisäinen turvallisuus

 Keskustelualoitteet