

Pelastuslaitosten kumppanuusverkosto
Pelastustoimen tuottavuus -projektiryhmä

ERIÄVÄ MIELIPIDE TUOTTAVUUS PELASTUSTOIMESSA -RAPORTIN LAUSUNTOVERSION

Suomen Palomiesliitto pitää positiivisena, että pelastuslaitokset selvittävät yhteiskunnan taloudellisten resurssien vähenemisen seuraamuksia myös pelastustoimessa.

Taloudellisen tehokkuuden vertaileminen on aina haasteellista, kun organisaatiolla ei ole yhtenäistä toimintamallia, mittareita tai useamman vuoden seuranta strategisten tavoitteiden saavuttamisesta tai jalkauttamisesta. Tämä OECD:n maaraportissa ja valtioneuvoston hallitusohjelmassa mainittu epäkohta tulisi korjata.

Palomiesliitto pitää monia osa-alueita kumppanuusverkoston kehittämisajatus osalta lisäselvittämisen arvoisena, mutta kokonaisuutena selvitys tarkastelee tuottavuutta ja organisaation toimintaa liian suppeasti niin sanotun operatiivisen henkilöstön (miehistö ja alipäällystö) tuottavuuden mittaamisen näkökulmasta. Tämä ei täytä tieteellisen ns. täyden strategisen analyysin kvantitatiivisia tai kvalitatiivisia laatumääritteitä.

Palomiesliitto pitää ensiarvoisen tärkeänä, että sisäministeriö on käynnistänyt hankkeen, jossa selvitetään laajemmin ja analyttisemmin koko organisaation toimintaa ja tehdään tämän pohjalta laadukkaampia johtopäätöksiä sinisen meren strategian käyttöönottamiseksi.

Tästä syystä KoHo/SPALin edustaja ei yhdy kumppanuusverkoston selvityksessä esittämiin johtopäätöksiin ja jättää selvityksen osalta eriävän mielipiteensä.

Vantaalla 15.2.2016

Kim Nikula
järjestön johtaja
Suomen Palomiesliitto

Eriävästä mielipiteestä tarkemmin seuraavilla sivuilla.

Tarkemmin eriävistä mielipiteistä

Raportissa todetaan selvityksen näkökulman olevan veronmaksajan etu – eli pelastustoimen veronmaksajille aiheuttamien kustannusten näkökulma. Tämä perustelu vaikuttaa ristiriitaiselta, koska KoHo/SPALin edustaja esitti kumppanuusverkostolle, että selvityksen kohteena tulisi olla lisäksi vaihtoehtoisten organisaatiomallien selvittäminen sekä koko henkilöstön työajan ja tehokkuuden arviointi miehistön ja alipäällystön lisäksi. Esitystä ei huomioitu selvitystyössä.

KoHo/SPAL pitää hyvänä, että kansalaisten tahtotilaa selvitetään tarkemmin: esimerkiksi mitä he odottavat pelastustoimelta ja mikä heille on tärkeää. Onko kansalaisille tärkeämpää, että 22 pelastuslaitoksella ylläpidetään hallinto- ja tukiprosesseja kuin että paloauto saapuu hälytyksen saatuaan kuudessa minuutissa kohteeseen pelastusalan ammattilaisten toimesta. Mikäli tästä on jatkoselvityksen osalta epätietoisuutta, tulisi tämä asia selvittää kansalaisilta.

Selvityksessä todetaan, että henkilöstökulut ovat ylivoimaisesti suurin kuluerä. Kuitenkin selvityksessä arvioidaan vain pelastuslaitosten valmiuteen liittyvää toimintaa. Palomiesliiton mielestä siinä olisi pitänyt arvioida koko henkilökunnan toimintaa.

Tilastokeskuksen tilaston mukaan pelastuslaitoksissa työskentelee operatiivisessa tehtävissä noin 3000 työntekijää nimikkeellä palomies, ylipalomies ja palo esimies. Tämä on noin 50 prosenttia pelastuslaitosten henkilöstön kokonaismäärästä.

Mikäli lukuun lasketaan kumppanuusverkoston raportin mukaisesti sopimuspalokuntalaiset, on paloautoissa operoivan päätoimisen henkilöstön suhteellinen osuus vain noin 15 prosenttia koko henkilöstömäärästä. Tavoitteeksi tulisi asettaa yli 75 prosentin miehistön ja alipäällystön osuutta koko henkilöstömäärästä.

Mikäli taloudellisen tehokkuuden merkitystä tarkastetaan palkkakustannusten perusteella, on paloautoissa operoivien palomiesten ja palo esimiesten palkkakustannukset karkeasti arvioiden vain noin 34 prosenttia koko pelastuslaitoksen kustannuksista.

Tämä tarkoittaa, että pelastustoimen budjetista kohdistuu noin 66 % hallinto- ja tukiprosesseihin, sopimuspalokuntalaisten palkkakuluihin ja muihin momentteihin, jotka eivät suoranaisesti kohdistu niin sanotun välittömässä valmiudessa olevan henkilöstön kuluihin.

Taloslukuja arvioitaessa on mahdotonta esittää pelastustoimen tehostamistoimenpiteitä, mikäli suurimmat kustannuserät ovat jääneet selvityksestä pois. On selvää, että hallinnon ja hallinto- ja tukiprosessien tehostaminen ja työajan kohdentuminen ovat avainasemassa taloudellisia säästöjä arvioitaessa.

Tämä mahdollistaisi myös merkittävän kustannussäästön 22 hallintorakennuksen vuokrakuluissa, kun itsehallintoalueilla siirryttäessä ei olisi tarvetta kuin yhdelle tai kahdelle hallintorakennukselle.

Koho/SPALin esityksiä jatkotoimenpiteiksi vs. raportin esitykset:

a)

~~– työnantaja aloittaa aktiivisen työaikasunnittelun, jotta työvuoroissa on vain tarvittava määrä henkilöstöä muun muassa tilastojen tai riskien valossa.~~

Työnantaja ryhtyy noudattamaan työaikalain sekä työturvallisuuslain veloitteita valvoa työntekijöiden työnkuormittumisen ja työhön liittyvien muiden työturvallisuusriskien kartoittamista.

Tämä edellyttää koko organisaation tehtävien ja työajan kohdentumisen parempaa seuranta ja analysointia.

~~– Päätoimisen henkilöstön työaika hyödynnetään nykyistä enemmän osaamisen ja vahvistamiseen, harjoitteluun ja sopimuspalokuntalaisten koulutukseen~~

Selvitetään riippumattoman tahon toimesta mahdollisuutta yhdistää ja tehostaa pelastuslaitosten hallintoyksiköiden keskittämistä yhdelle itsehallintoalueelle tai mahdollisesti uuden pelastustoimen hallintoyksikön perustamista esimerkiksi sisäministeriön yhteyteen.

~~– Huolehditaan esimiesten paremmasta ja säännöllisestä kouluttamisesta, erityisesti hallinnollisten esimiestaitojen osalta.~~

Uudistetaan pelastustoimen koulutusjärjestelmää vastaamaan nykyaikaista toimintaympäristön edellyttämää asiantuntijaorganisaatiota siten, että perustason työntekijöiltä edellytetään ammattikorkeakoulututkintoa ja lähiesimiehiltä edellytetään ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Hallinto- ja päällystötehtäviin vaaditaan jatkossa vähintään ylempää korkeakoulututkintoa.

Koulutusjärjestelmän uudistaminen mahdollistaa koko organisaatorakenteen madaltamisen usealla hierarkiportaalla ja laajemmat toimenkuvat niin sanotun valmiushenkilöstön osalta.

Laajemman osaamisvalmiuden kehittäminen tukisi myös yhteen hallintoyksikköön siirtymistä, kun esimies- ja työntekijävalmiudet tehtävistä suoriutumiseen olisivat laajemmat.

Lisäksi koulutusuudistus tukee työntekijöiden laajemman työnkuvan käyttöönottamista sekä mahdollistaa organisaatiokulttuurin kehittämisen kohti itseohjautuvaa asiantuntijaorganisaatiota.

b)

~~– Pelastuslaitokset laativat yhteiset työaikakäytännöt~~

Pelastuslaitokset selvittävät poikkeusluvan mukaisen työaikakäytännön hyödyt ja mahdollisuudet objektiivisesti. Lisäksi pelastuslaitosten tulee selvittää muun henkilöstön ja sopimuspalokuntien työajan kohdentuminen ja hälytyksiin käytetyn työajan määrä.

Esimerkiksi P1-, P2-, P3- ja sopimuspalokuntatoiminnan päivystysten tarpeellisuutta tulee arvioida vastaavien mittareiden mukaan kuin on kumppanuusverkoston selvitystyöryhmässä arvioitu pelastusryhmän hälytysfrekvenssiä.

Olisi selvitettävä, onko hälytystiheyden perusteella kustannustehokasta ylläpitää P1-, P2- ja nykyistä sopimuspalokuntajärjestelmää. Operatiivinen johtamisjärjestelmä perustuu siihen, että tarvitaan vähintään kolme sammutusyksikköä vaativa operatiivinen tilanne ennen kuin ns. P3 (palomestari) ottaa tilanteen johtovastuun. Selvitys edellyttää pelastusjoukkue- ja komppaniatason hälytystehtävien kartoittamista. Lisäksi P1- ja P2-tason päivystysjärjestelmien hälytystehtävien lukumäärä tulee arvioida kustannustehokkaan toiminnan näkökulmasta.

Lisäksi tulisi arvioida pelastusalan ammattilaisten miehittämien pelastusryhmien suurempien päivystysalueiden muodostaminen erityisesti matalimpien riskiluokkien osalta.

~~- Pelastuslaitoksiin kehitetään yhtenäiset talouden seurannan mittarit~~

Itsehallintoalueille siirryttäessä pelastustoimen strategiset tavoitteet – niin taloudellisten kuin toiminnallisten tavoitteiden – tulisi olla valtakunnallisesti yhteneväiset pelastusviranomaistoiminnassa. Tämä edellyttää yhden (vastuu) hallintoyksikön käyttöönottamisen selvittämistä koko valtakuntaan. Tämä lisäisi huomattavasti sekä hallinnollisten prosessien tehostumista ja merkittävää kustannusten säästämistä nykyiseen 22 alueelliseen pelastuslaitosten hallintomalliin verrattuna. Pelastustoimessa on vain noin 5500 päätoimista työntekijää.

~~- Laaditaan valtakunnalliset pohjat/ perusteet osaamiskartalle ja -profiileille~~

~~- Laaditaan osaamisen hallintaan ja todentamiseen menetelmä, esimerkiksi palomiespassi.~~

~~- Paloiesimiesten ja palopäällystön koulutusta kehitetään niin, että se valmistaa nykyistä paremmin työnantajan rooliin~~

Osaamisen johtaminen on laaja kokonaisuus. Ei ole missään tapauksessa riittävää, että osaamista seurataan vanhanaikaisen palomiespassin perusteella tai uudistettaisiin koulutusjärjestelmää pelkästään työnantajan näkemysten perusteella.

Osaamisen johtamisen tulee tukea strategisia tavoitteita. Nämä tulee jatkossa määrittää yhteiskunnan turvallisuuden kehittämisen näkökulmasta keskitetysti valtiovallan sekä sisäministeriön toimesta. Määritellä täytyy, mitkä ovat yhteiskunnan pelastusviranomaisille lailla määräämät tehtävät ja miten ne jalkautetaan keskitetysti.

Tämä edellyttää koko organisaation koulutusjärjestelmän uudistamista niin, että osaamisen johtaminen tukee organisaation strategisten tavoitteiden saavuttamista sekä suoritteiden mittaamista ja organisaation kulttuurin kehittymistä asiantuntijaorganisaatioksi.

Tämä tavoite tukee perustutkintojen kehittämistä ammattikorkeakoulututkinnoksi sekä lähiesimiestutkinnon uudistamista ylemmäksi ammattikorkeakoulututkinnoksi.

Lisäksi organisaation tulee laatia henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat keskitetysti koko valtakuntaan. Suunnitelmat pohjautuvat valtakunnalliseen skenaarioanalyysiin ja tukevat jatkuvan oppimisen prosessia.

c)

- Pelastustoimessa tutkitaan tarkemmin pelastusryhmien tekemien toimenpiteiden sisältöä ja todellista henkilöstöresurssien tarvetta erityyppisissä pelastustehtävissä

Pelastustoimessa tutkitaan tarkemmin yksikön, pelastusryhmän, pelastusjoukkueen, pelastuskomppanian ja pelastusyhtymän päivystysjärjestelmien kustannustehokkuutta, tekemien toimenpiteiden sisältöä ja todellista henkilöstöresurssien tarvetta erityyppisissä pelastustehtävissä.

Toimintavalmiuden suunnitteluohje uudistetaan niin, että siinä huomioidaan paremmin toimintaympäristön dynaamisuus

Pelastustoimen tehokkuus ja työaika

Pelastustoimen tehokkuuden ja työajan vertailun tulisi perustua vertailukelpoiseen tutkimustietoon. Kumppanuusverkoston selvitys on liian suppea ja tarkoitushakuinen, koska selvityksessä ei tarkasteltu vaihtoehtoisia organisaatiomalleja, hallinto- ja tukiprosesseihin työajan tai tehokkuuden mittaamista eikä sopimuspalokuntien kustannustehokkuuden arviointia.

Tutkimus- ja selvitystyön uskottavuuden varmistamiseksi on tärkeää, että sisäministeriön perustamassa hankkeessa selvitetään avoimesti ja yhdenmukaisesti koko organisaation toimintoja kaikilla tasoilla niin työajan ja prosessien kehittämiseksi kuin kustannustehokkuuden arvioimiseksi.

Tästä syystä KoHo/SPAL ottaa kantaa vain niin sanottuun vuorokausirytmiiin perustuvaan työaikajärjestelmään.

Pelastuslaitosten projektiryhmä on ”Pelastustoimen tuottavuus” –luonnoksessaan tarkastellut merkittävästi pelastustoimessa käytettävää työaika osana pelastustoimen tuottavuutta ja sen parantamista. Nykyisin operatiivisessa pelastustoimessa pääsääntöisesti käytössä oleva poikkeusluvan mukainen työaika (ns. vuorokausirythmi) on erityisen kritiikin kohteena. Keskeisin kritiikki kohdistuu vuorokausirythmin mukaiseen aktiiviyöaikaan, jonka AVIt ovat määritelleet 12 tunniksi 24 tunnin vuoroa kohden.

Seuraavassa tarkastellaan vain ns. vuorokausirythmin mukaista työaika, ei ns. päiväpaloasemien työaikajärjestelyjä.

Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS, teknisten sopimus) mahdollistaa pelastustoimen säännölliseksi työajaksi yleistyöajan (38,25 h/vk), keskeytymättömän kolmivuorotyön (36 h/vk), keskeytyvän kolmivuorotyön (ei käytössä) ja

erikseen määriteltyyn vuorotyön (40 h/vk). Lisäksi TS:n soveltamisohjeessa on viittaus työaikalain 14 §:ssä säädettyyn poikkeuslupaan.

Teknisten sopimus on työmarkkinajärjestöjen laatima ja sopima yhteinen sopimus, jota muutetaan osapuolten yhteisellä tahdolla. Jos yhteistä tahtoa ei löydy, toinen sopijapuoli voi irtaantua sopimuksesta. Pelastustoimen työaikojen osalta tämä tarkoittaisi sitä, että sovellettavaksi tulisivat tällöin työaikalain säännökset.

Työaikalain mukainen säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Pelastustoimen luonne edellyttää jatkuvaa työntekoa eli valmiutta hoitaa pelastustoimen lakisääteiset tehtävät vuorokauden kaikkina aikoina. Työaikalain jaksotyötä säätävässä 7 §:ssä on huomioitu tällaisen työntöön tarve. Jaksotyössä ei ole rajoitettu säännöllisen vuorokautisen eikä viikoittaisen työajan pituutta. Säännöllinen työaika voidaan järjestää niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia.

Työaikalain 7 §:ssä ei ole kuitenkaan mainittu pelastustoimea (tai ensihoitoa). Työaikalain perusteluissa eli hallituksen esityksessä on nimenomaisesti mainittu, että työaikalain 7 §:n luettelossa mainitut ammatit/työt (mm. poliisi, tulli, posti, sairaalat, terveyskeskukset) on tyhjentävästi lueteltu. Tästä seuraa, että pelastustoimen tai ensihoidon työaika ei voi järjestää työaikalain nojalla jaksotyöksi. Työneuvosto on asian ensihoidon osalta vuonna 2013 näin myös ratkaissut.

Pelastustoimen ja ensihoidon puuttumista työaikalain jaksotyötä säätelevästä pykälästä voidaan perustellusti ihmetellä. Pelastustoimen osalta on kuitenkin ilmeistä, että pelastus-/palotointia ei ole työaikalain 7 §:ään liitetty, koska pelastustoimi on perinteisesti hoidettu poikkeavin ja poikkeuslupan mukaisten työaikojen nojalla. Pelastustoimen työaika on alusta lähtien ja erityisesti toisen maailmansodan jälkeen muutamia poikkeusvuosia ja alueita lukuun ottamatta aina järjestetty vuorokausityöajan mukaan. Työajaksi on 1980 luvulta lähtien vakiintunut rytmitys: vuorokausi töissä ja kolme vapaalla. Koska työaikalakia ja erityisesti jaksotyöaika koskevaa pykälää ei pelastustoimen osalta ole muutettu, lainsäätäjä lienee katsonut pelastustoimen työaikamallin toimivaksi ja parhaaksi mahdolliseksi.

Poikkeuslupan mukainen työaika on keskimäärin 42 tuntia viikossa. Työ- ja virkaehtosopimuksen mukaiseen yleis- ja jaksotyöaikaan verrattuna tämä tarkoittaa 3 tuntia 45 minuuttia pitempää viikkotyöaika. Pelastustoimen pidempää työaika voidaan perustella ja myös työntekijäjärjestön puolelta jopa ymmärtää, sillä pelastustoimen työn luonne on sellainen, että työtä tehdään vuoron aikana vain aika ajoin. Työn luonteeseen kuuluu myös ”odottelua” siten, että ollaan jatkuvassa lähtövalmiudessa. Em. työn luonne on mainittu myös poikkeuslupan myöntämisestä koskevassa 14 §:ssä. Pykälän mukaan poikkeuslupa voidaan myöntää, jos työ on laadultaan sellaista, että sitä suoritetaan vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön.

Projektiryhmän tuottavuusraportissa (s. 23) on nostettu tuottavuuden kannalta yleistyöaika suotuisammaksi vaihtoehdoksi. Raportin kantava teema on saada pelastustoimen kokonaistyöaika järjestetyksi siten, että hälytysten välillä tapahtuva ”odottelu” vähenisi ja työaika olisi enemmän jatkuvaa aktiivisyötä. Pelastustoimen päätehtävä on kuitenkin

pelastuslain mukainen pelastustoiminta. Jos työaika suunnitellaan muodostuvan sisällöllisesti pääasiassa harjoituksista, koulutuksista, valitustehtävistä, virka-aputehtävistä yms. pelastustoimen ydintehtäviin kuulumattomista tai ydintehtäviä enintään tukevista tehtävistä, on ensisijaisena vaarana luonnollisesti varsinaisten pelastustehtävien vaarantuminen. Lisäksi työturvallisuuskäsitteet on huomioitava tarkasti; työnantajan on huolehdittava ja vastattava työntekijöiden jaksamisesta ja turvallisuudesta kaikissa tehtävissä ja erityisesti pelastustoimen ydintehtäviin kuuluvissa pelastustehtävissä.

Projektiryhmän ajatusten toteutuessa ja pelastustoimen ydintehtäviin kuulumattoman aktiivisuuden lisääntyessä pelastustoimen muuta kuntasektoria pidempi työaika ei enää olisi perusteltua. TS:ssä sovittu 40 tunnin viikkotyöaika tulee tällöin lyhentää KVTES:n yleis- ja jaksotyöajan viikkotuntimäärään eli 38 tuntiin 15 minuuttiin viikossa. Kunnallisten työntekijöiden ja viranhaltijoiden yhdenvertainen kohtelu edellyttää vastaavia työaikoja silloin, kun muille työajan käytöille ei enää ole perusteita. Jos pelastustoimesta käytännössä poistetaan pelastustehtävien odottelu ja työn "aika ajoin" -luonne, perusteita eri työaikamallien käytölle ei enää ole.

Todettakoon vielä, että mikäli pelastustoimea koskevat työ- ja virkaehtosopimusten työaikamääräykset eivät olisi syystä tai toisesta enää voimassa, pelastustoimen järjestäminen yöaikaan olisi mahdollista vain kolmivuorotyössä tai poikkeusluvan nojalla. Työaikalain 26 §:ssä säädetään tilanteista, joissa yötyötä voidaan teettää. Pelastustoimea ja ensihoitoa ei tässäkin luettelossa ole mainittu.

Projektiryhmän huoli 12 tunnin aktiivisyöajan riittämisestä 24 tunnin vuorossa ei ole kaikilta osin perusteltu. Aktiivisyöajan tehokkaampi etukäteissuunnittelu vähentäisi osaltaan työnantajan huolia. Lisäksi osin historiallisten asemapalvelusohjeiden päivittäminen nykyaikaan tehostaisi merkittävästi aktiivisyöajan tehokkuutta (siivouspalvelujen, pakollisten liikuntatuntien poistaminen jne). Työajan tehokkuutta mietittäessä myöskään paikallisen sopimisen mahdollisuutta ei tule poissulkea. KVTES mahdollistaa hyvinkin laaja-alaisen paikallisen sopimisen eri asioista. Yhteisesti sopimalla myös työajan käyttöä voitaisiin monin eri tavoin tehostaa. Paikallinen sopiminen edellyttää vain molemmin puolista myötävaikuttamista ja ratkaisuhakuisuutta. Sanelupolitiikasta ei paikallisessa sopimisessa kuitenkaan voi koskaan olla kyse.

Johtopäätökset ja muut toimenpide-ehdotukset

1. Pelastustoimen resurssien käytetään nykyistä kustannustehokkaammin

-- Ryhdytään toteuttamaan selvitysmies Lauri Tarastin esitykseen pohjautuvaa hallintojen keskittämissuunnitelmaa. Pelastuslaitoksen kustannuksista ainoastaan kolmannes kohdistuu yksiköissä operoivan henkilöstön palkkakuluihin (miehistö ja alipäällystö). Tämä edellyttää sekä hallinto- ja tukiprosessien sekä sopimuspäälaittoiminnan uudelleen arviointia.

-- Selvitetään 22 hallintoyksikön keskittämisen kustannustehokkuutta esimerkiksi yhden itsehallintoalueen hallintoyksikön mallilla. Hallinnon keskittäminen takaisi yhdenmukaisten

käytäntöjen jalkautumisen sekä tehostaisi hallinto- ja tukiprosessien tehokkuutta merkittävästi, kun resursseja on enemmän käytettävissä 22 päällekkäiseen järjestelmään verrattuna.

-- Selvitetään OECD maaraportissa sekä hallitusohjelmassa kirjatun yhdenmukaisen pelastusviranomaistoiminnan sekä poliittisen tahtotilan jalkauttamisen haasteita pelastustoimessa. Miten pelastuslaissa määrättyä johtamisen ja yhdenmukaisen toimintaedellytyksiä lisättäisiin nykyiseen sirpaleiseen johtamisjärjestelmään verrattuna.

-- Selvitetään pelastustoimen kaikkien muodostelmien kustannustehokkuutta. Kumppanuusverkoston selvitystyössä on rajattu pois P1, P2, P3 sekä sopimuspalokuntien tehokkaan työajan määrittelemisen ja analysointi suhteessa kokonaistyöaikaan. On mahdotonta tehdä johtopäätöksiä tai tieteellisesti uskottavaa vertailua, mikäli hälytystehtävien kustannustehokkuuden mittaamisessa jätetään kustannuksiltaan suurimmat ryhmät vertailun ulkopuolelle.

-- Selvitetään mahdollisuutta hallinnon keskittämiseen sekä arvioidaan päällystö- ja sopimuspalokuntapäivystysten tarkoituksenmukaisuutta. Selvitetään mahdollisuutta järjeistä hallintojen toimintaa, P1- ja P2-päivystysten sekä sopimuspalokuntatoiminnan tehostamista siten, että vapautuvat resurssit ohjataan ydintehtäviin eli kansalaisten palveluiden turvaamiseen.

-- Selvitetään pelastustoimen henkilöstömäärät ammattinimikkeittäin ja koko organisaation ydintehtäviin kohdennettua työaika. Vertailu tulisi toteuttaa niin yksiköiden, hallinto- ja tukiprosessien että sopimuspalokuntatoiminnan osalta analyttisemmin.

-- Otetaan Pronto-järjestelmän jo mahdollistama henkilöstömäärien tilastointimahdollisuudet välittömästi käyttöön täysimääräisesti. Ilman valtakunnallista tietoa henkilöstön kokonaismäärästä sekä asemaverkon laajuudesta, on lähes mahdotonta kehittää pelastustoimea strategisesti ja kustannustehokkaasti.

-- Valtiovallan sekä sisäministeriön tulee laatia pelastustoimen strategiset tavoitteet ja painopistealueet koko valtakuntaan. Tämän pohjalta pelastuslaitoksissa kohdennetaan työaikalaisa määrättyihin ydintehtäviin.

-- Otetaan käyttöön teknisen sopimuksen mahdollistama tulospalkkaus sekä henkilökohtainen palkka täysimääräisesti.

- Selvitetään alan erityispiirteet huomioivan pelastustoimen ja ensihoidon oman työ- ja virkaehtosopimuksen käyttöönottamis