



# Henkilöstöraportti

2021



Päijät-Hämeen pelastuslaitos

## Sisältö

1	Johdanto .....	2
2	Henkilöstön määrä ja palvelussuhteet .....	3
3	Henkilöstörakenne .....	4
3.1	Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus .....	5
3.2	Savusukelluskelpoisuus .....	6
4	Työaika.....	7
5	Osaaminen ja sen kehittäminen.....	8
5.1	Koulutustaso.....	8
5.2	Osaamisen kehittäminen.....	9
6	Terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi .....	11
6.1	Sairauspoissaolot.....	11
6.2	Työtapaturmat.....	14
6.3	Työterveyshuollon toiminta .....	14
7	Yhteistoiminta ja työsuojelutoimikunta .....	15
7.1	Virkistystoimikunta.....	15
7.2	Yhteistyötoimikunta .....	16
7.3	Työpaikkakokous ja välitön yhteistoiminta .....	16
7.4	Luottamusmiestoiminta .....	16
7.5	Työsuojeluorganisaatio 2021 .....	17
8	Palkka- ja henkilöstökustannukset .....	18
8.1	Henkilöstöetuudet.....	19

# 1 Johdanto

Päijät-Hämeen pelastuslaitokselle määritellään maakuntavaltuustossa vuosittain toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet, joiden mukaisesti toimintaa toteutetaan. Toiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamista seurataan neljän (4) eri näkökulman kautta. Jokaisessa näkökulmassa määritellään kriittiset menestystekijät eli asiat, joissa tulee ehdottomasti onnistua, kun halutaan päästä asetettuun tavoitteeseen. Yksi näkökulmista on uudistuminen ja henkilöstön työkyky. Tälle asetettuja kriittisiä menestystekijöitä ovat esimerkiksi hyvä kilpailukyky työnantajana ja vapaaehtoistoimijana, osaava, motivoitunut, kehittymishaluinen ja työkyvyltään tehtäviä vastaava henkilöstö, korkeatasoinen työhyvinvointi sekä työilmapiirin ja henkilöstön työtyytyväisyyden ylläpitäminen ja parantaminen mahdollisuuksien mukaan. Asioita mitataan eri mittareilla ja tarkoitus on käyttää samoja mittareita koko jakson ajan. Mittareista saadun informaation perusteella mietitään yhteistyössä henkilöstön kanssa mahdollisia toimenpiteitä ongelmien poistamiseksi. Esimerkkinä mainittakoon työtyytyväisyyskyselyt ja kehityskeskustelut, joista saatujen palautteiden mukaisesti esille nousseita ongelmia pyritään poistamaan tai ainakin vähentämään.

Henkilöstöraportin tarkoituksena on antaa tietoa Päijät-Hämeen pelastuslaitoksen henkilöstövoimavaroista ja -kustannuksista seurannan, suunnittelun ja päätöksenteon tueksi. Mikäli jossakin muuttujassa tapahtuu huomattavia muutoksia, pyritään niihin puuttumaan heti ja selvittämään poikkeamien syyt, esimerkkinä lyhyiden sairaspöissaolojen lisääntyminen. Käytössä olevista palkkahallinto- sekä henkilöstöhallinto-ohjelmistosta koottujen raporttien avulla saamme melko kattavaa tietoa henkilöstöön liittyvistä asioista.

Henkilöstöraportti sisältää perinteisesti henkilöstöä kuvaavia lukumääräisiä ja euromääräisiä tietoja, joitakin tunnuslukuja sekä sanallista selostusta vuoden 2021 toiminnasta. Raporttia laadittaessa on pyritty huomioimaan raportin informatiivinen anti sekä helppolukuisuus.

Vuosi 2021 oli henkilöstölle erityisen vaikea jatkuvien Covid-19 pandemian aiheuttamien rajoitteiden ja muutosten vuoksi. Covid-19 alkoi näkyä myös väsymyksenä ja eriateisena työtytymättömyytenä työyhteisössä. Toimintatapoja jouduttiin muuttamaan vuoden aikana useaan kertaan ja jo kertaalleen puretut eristystoimet jouduttiin ottamaan vuoden lopulla uudelleen käyttöön.

Vuoden 2021 sairauspöissaolojen määrässä on huomattava, yli 5,5 % kasvu edellisvuoteen verrattuna. Sairauspöissaolojen kasvu on erityisen suurta pitkissä yli 30 pv sairauspöissaloissa, joissa pöissaolopäivien määrä on yli kaksinkertaistunut. Lyhyempien sairauspöissaolojen määrässä sitä vastoin on tapahtunut laskua. Yksittäisinä huomioina sairauspöissaaloissa näkyvät edelleen lähinnä vapaa-ajalla sattuneet tapaturmat, jotka aiheuttavat paljon suhteellisen pitkiä sairauspöissaoloja. Henkilöstön määrässä, eläköityneiden määrässä, keski-ässä sekä kokonaispöissaolojen määrässä ei ole havaittavissa suuria muutoksia.

Työnantaja pyrkii edelleen kaikin keinoin auttamaan ja kehittämään yhdessä henkilöstön kanssa keinoja ja toimintatapoja, joilla työyhteisöimme koetaan olevan työpaikka, jonne halutaan ja jossa halutaan pysyä

Kiitokset henkilökunnalle jaksamisesta ja tsemppiä tulevaan.

Lahdessa 9.2.2022

Jari Hyvärinen  
Pelastusjohtaja

## 2 Henkilöstön määrä ja palvelussuhteet

Päijät-Hämeen pelastuslaitoksen vakinaisen henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2021 oli 248 (+6) henkilöä. Palvelussuhteisia määräaikaisia tai sijaisia oli 19 (+0) henkilöä.

Sivutoimista (sopimuspalokunnat sekä puolivakinainen) henkilöstöä, jonka palkan maksun hoitaa pelastuslaitos, oli 31.12.2021 yhteensä 280 (+ 61) henkilöä. Vuoden 2021 alusta litin Vpk ja Vuolenkosken Vpk mukaan Päijät-Hämeeseen.

Vakinaisesta ja määräaikaisesta henkilökunnasta kuuluu kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin 15 (-38) henkilöä, teknisten sopimuksen piiriin 209 (+1) sekä SOTE-sopimukseen 43 henkilöä.

Osasto	Vakinainen	Määräaikainen	Yhteensä	Muutos 2020 - 21
Hallinto	7	2	9	+ 2
Pelastustoiminta	180	12	192	
Riskienhallinta	12	2	14	+ 1
Ensihoito	40	3	43	+ 3
Tekninen	9		9	
<b>Yhteensä</b>	<b>248</b>	<b>19</b>	<b>267</b>	<b>+ 6</b>

Taulukko 1. Henkilöstön määrä osastoittain 31.12.2021.

Osasto	Ylempi johto	Päällystö	Alipäällystö/esimies	Miehistö
Hallinto	2			5
Pelastustoiminta	6	12	24	138
Riskienhallinta	3	9		
Ensihoito	1		5	34
Tekninen	1		1	7
<b>Yhteensä</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>184</b>

Taulukko 2. Vakinaisen henkilöstön asema 31.12.2021.

### 3 Henkilöstörakenne

Ikä	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
20 - 29 v	32	21	17	15	13	10	15
30 - 34 v		25	25	27	25	31	29
35 - 39 v		39	35	37	43	35	33
40 - 44 v		38	42	32	32	38	41
45 - 49 v		31	28	34	36	37	39
50 - 54 v		47	45	42	42	31	26
55 - 59 v		31	36	37	36	41	46
60 - 65 v		9	10	12	17	19	19
65 v →		1					
<b>Keski-ikä</b>	<b>42,6</b>	<b>44,1 v</b>	<b>44,8 v</b>	<b>45,0 v</b>	<b>45,3 v</b>	<b>45,6 v</b>	<b>45,4 v</b>

Taulukko 3. Vakinainen henkilöstö ikäryhmittäin 2015–2021. (31.12.2021)

Henkilöstön ikärakenne asettaa tulevana vuosina erityisiä haasteita työkyvyn ylläpitämisen lisäksi myös osaamisen varmistamiseksi tulevaisuudessa.

Henkilöstöryhmä	2017	2018	2019	2020	2021
Päätoiminen henkilöstö	238	236	244	242	248
Määräaikainen henkilöstö	25	31	18	19	19
Puolivakinainen/toimenpidepalkkainen	70	61	63	56	28
Sopimuspalokunta/hälytysosastot	389	398	381	355	562
<b>Yhteensä</b>	<b>722</b>	<b>726</b>	<b>706</b>	<b>672</b>	<b>857</b>

Taulukko 4. Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 2017–2021.

### 3.1 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus on edelleen pientä. Vuonna 2021 eläkkeelle jäi viisi (5) henkilöä, joista kaksi (2) työkyvyttömyys- ja muut vanhuuseläkkeelle. Kolme (3) henkilöä irtisanoutui saatuaan uuden työpaikan. Irtisanoutumisissa ei ollut havaittavissa työnantajasta johtuvaa syytä.

Palvelussuhteen päättymisen syy	2017	2018	2019	2020	2021
Eläkkeelle siirtyminen	5	6	4	5	5
Irtisanoutuminen	3	2	5	3	3
Työnantaja irtisanonut				1	
Työsuhteen purku					
Toiminta ulkoistettu					
Muu syy		1		1	
<b>Yhteensä</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>8</b>

Taulukko 5. Vakinaisten palvelussuhteiden päättyminen 2017–2021.

Eläkelaji	2017	2018	2019	2020	2021
Vanhuuseläke	5	5	3	3	3
Työkyvyttömyyseläke		1	1	2	2
Osatyökyvyttömyyseläke					
Kuntoutustuki					
Muu eläkelaji					
<b>Yhteensä</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

Taulukko 6. Eläkkeelle siirtyminen 2017–2021.

Eläkelaji	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Vanhuuseläke	4	4	5	6	6	6
Työkyvyttömyyseläke	1	1	1	1	1	2
<b>Yhteensä</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

Taulukko 7. Ennuste eläkkeellesiirtymisestä vuosina 2022–2027.

### 3.2 Savusukelluskelpoisuus

Pelastuslaitoksen pelastustoimintaan kuuluvalta miehistöltä sekä alipäällystöltä vaaditaan olemassa olevan pelastussukellusohjeen mukainen savusukelluskelpoisuus. Savusukelluskelpoisuus testataan vuosittain Firefit-testausmenetelmää käyttäen. Savusukelluskelpoisuuden omaavien lukumäärä ei ole vakinaisen henkilöstön osalta viime vuosina muuttunut juuri lainkaan.

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Savusukelluskelpoisuus %</b>	93,70 %	94,30 %	94,30 %	93,03 %	93,03 %
<b>Henkilömäärät</b>	148/158	149/158	149/158	147/158	147/158

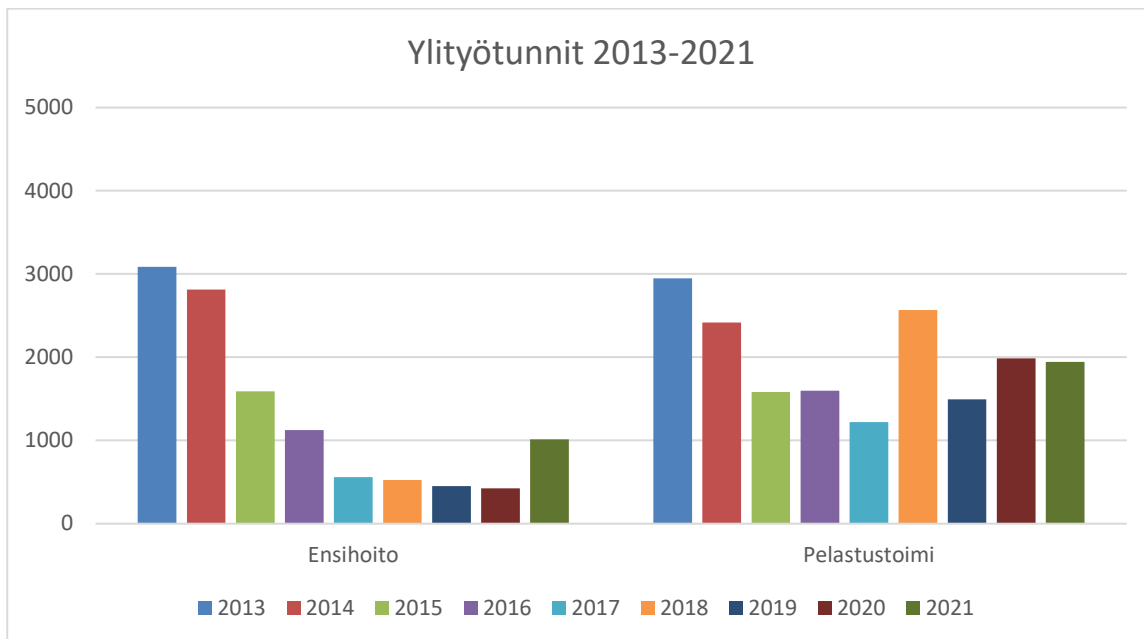
Taulukko 8. Savusukelluskelpoinen henkilöstö (palamies-ruiskumestari) 31.12.2021.

## 4 Työaika

Pelastuslaitoksella noudatetaan operatiivisessa toiminnassa poikkeusluvan mukaista työaika, keskimäärin 42 h/vko työaika enintään neljän viikon aikana, jolloin palvelusvuoron pituus on 24 tuntia. Päivätyöajassa oleva henkilöstö on joko yleistyöajassa (38,25 h/vko) tai toimistotyöajassa (36,25 h/vko). Kokonaistyöaika on vuositasolla pysynyt suhteellisen tasaisena, ja sijaisten ja vakinaisten suhde on asiallinen. Ylitöiden määrä kasvoi hiukan edellisvuodesta, mutta on edelleen maltillinen.

	2018	2019	2020	2021
<b>Vakinaiset</b>	46 321	47 428	48 507	49 194
<b>Sijaiset</b>	7 985	7 456	6 281	6 533
<b>Vakinaiset % työajasta</b>	85,30 %	86,41 %	88,54 %	88,28 %
<b>Sijaiset % työajasta</b>	14,70 %	13,59 %	11,46 %	11,72%
<b>Kokonaistyöaika</b>	54 306	54 884	54 788	55 727
<b>Kokonaistyöajan muutos</b>	<b>+ 1,09 %</b>	<b>+ 1,06 %</b>	<b>- 0,18 %</b>	<b>+ 1,71 %</b>

Taulukko 9. Toteutuneen kokonaisvuosityöajan (kalenteripäivää) muutos 2018–2021 (vakinaiset ja määräaikaiset). Työajassa on huomioitu poissaolot.



Kaavio 1. Ylityötunnit 2013-2021.



## 5 Osaaminen ja sen kehittäminen

### 5.1 Koulutustaso

TUTKINTO	NAISET	MIEHET	Yht.	MUUTOS 2020 – 2021
Kauppätieteiden maisteri	1		1	
Filosofian maisteri	1		1	
Terveystieteiden maisteri				- 1
Tradenomi YAMK	1	1	2	- 1
Palopäällystö AMK		12	12	+ 4
Palopäällystötutkinto		3	3	
Palomestari­tutkinto		4	4	- 1
Insinööri YAMK	1	3	4	
Insinööri/Insinööri AMK	1	1	2	
Alempi päällystötutkinto		0	0	- 1
Teknikko		2	2	
Alipäällystö/esimies		22	22	- 1
Palomies/pelastaja		136	136	+ 2
Sairaanhoitaja AMK	8	12	20	+ 1
Sairaanhoitaja YAMK	4	1	5	+ 1
Ensihoitaja AMK	6	7	13	+ 4
Lähihoitaja/perushoitaja		4	4	- 1
Turvallisuustradenomi AMK		1	1	
Tietokoneasentaja		1	1	
Datanomi		2	2	+ 1
Merkonomi	1		1	
Yhteisöpedagogi	1		1	
Muu ammatillinen koulutus	1	10	11	- 1

Taulukko 10. Henkilöstön ammatillinen koulutustaso/vakinainen henkilöstö 31.12.2021.

Henkilöstön koulutustaso on luokiteltu pelastustoimen koulutustasojen mukaisesti. Pelastuslaitoksen henkilökunta on aktiivisesti hakeutunut oman alansa jatkokoulutukseen, ja tätä toimintaa on pyritty tukemaan erilaisin toimenpitein. Koulutustaso on edelleen kasvanut, ja yhä useampi henkilöstöön kuuluva hakeutuu jatko-opintoihin työuran edetessä.

## 5.2 Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata se osaaminen, jota tarvitaan organisaation palveluntuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämiseksi. Toimenpiteisiin, joiden tarkoituksena on yksilön tai organisaation tuloksellisuuden ja hyvinvoinnin parantaminen, kuuluvat henkilökohtainen koulutus sekä tiimin koulutus, organisaation ja työyhteisön kehittäminen, urakehitys ja urapolut. Henkilöstön kehittämällä tuetaan muutoksen hallintaa ja nopeutetaan uuteen tilanteeseen, uusiin tehtäviin tai pitkiltä vapailta työhön paluuseen sopeutumista. Toimenpiteillä on merkitystä myös työyhteisön toimivuuden, tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin kannalta.

Pelastuslaitokselle on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Laadinnan pohjana on käytetty työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteistä mallia henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tavoitteena on ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja edistäminen. Pelastuslaitoskohtaisena tavoitteena on lisäksi osaamisen hallinnan ja kehittämisen yhdenmukaistaminen. Pelastuslaitos toteuttaa henkilöstön kehittämistä eri menetelmin, kuten yhteisellä koulutuksella, ammatillisella henkilöstökoulutuksella, mentoroinnilla ja perehdyttämällä.

Yhteisellä koulutuksella tarkoitetaan osapuolten yhteisesti järjestämää työelämän kehittämiseen liittyvää koulutusta, mikä ottaa huomioon työpaikkakohtaisesti paikalliset olosuhteet. Pelastustoimintaa suorittavalle päällystölle ja alipäällystölle järjestettiin vuoden 2021 aikana päällystölle 7 ja alipäällystölle 2 koulutuspäivää. Lisäksi järjestettiin koulutuspäiviä ja harjoituksia. Näitä olivat esimerkiksi vene- ja vesipelastuskoulutukset, kuumakoulutukset, ensihoitokoulutuspäivät. Koulutuspäivistä kertyi vuoden aikana osanottajamäärän huomioiden 214 koulutuspäivää.

Ammatillisen henkilöstökoulutuksen muotoja ovat täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus. Täydennyskoulutuksella tarkoitetaan koulutusta, jonka avulla ylläpidetään ja kehitetään työssä tarvittavaa osaamista. Pelastustoiminnan osaston henkilöstölle täydennyskoulutuksesta koulutuspäiviä vuonna 2021 kertyi 49 päivää. Täydennyskoulutukseksi tässä yhteydessä katsotaan myös pelastuslaitoksen sisäinen, työvuoroissa järjestetty koulutus. Työvuorokoulutus on keskeisin ammattitaitoa tukeva koulutuksen muoto. Sisäistä koulutusta järjestettiin edellä mainitun lisäksi yhteensä 2 376 tuntia eli 99 tuntia työvuoroa kohden.

Jatkokoulutuksella hankitaan muodollinen kelpoisuus uusiin tehtäviin tai lisätään osaamista vastaamaan uusia vaativampia tehtäviä. Vuonna 2021 oppisopimuskoulutuksessa 17 palomiestä valmistui sosiaali- ja terveysalan perustutkintoon perustason ensihoitajaksi/ lähihoitajaksi. Muita jatkokoulutuksia olivat muun muassa palomiesten ja ylipalomiesten pelastustoiminnan johtamisen täydennyskurssi, kuljettajakoulutus sekä puomitikkaan kuljettajakurssi.

Vallitsevasta Covid-19 -pandemiasta ja siihen liittyvistä ohjeista, määräyksistä ja suosituksista johtuvat kokoontumisrajoitukset ja suojausvaatimukset asettivat suuria haasteita osaamisen kehittämiseksi. Sisäisiä tapahtumia järjestettiin erikoisjärjestelyin, mutta useat muut toimijat peruiivat suunnitellut koulutuksensa.

Mentorointia toteutettiin organisaation kannalta keskeisen tietotaidon siirtämiseksi henkilöstövaihdosten ja sijaisjärjestelyjen yhteydessä. Mentorina toimivat kokeneet, osaavat johtajat ja asiantuntijat. Mentorointi järjestettiin yhteisillä koulutus- ja työssäolojaksoilla.

## 6 Terveystellinen toimintakyky ja työhyvinvointi

### 6.1 Sairauspoissaolot

Sairauksista johtuvat poissaolopäivät (sisältäen tapaturmat) ovat lisääntyneet vuonna 2021 yli 5 % edellisvuoteen verrattuna. Sairauspoissaoloissa kasvua on pitkissä, yli 30 kalenteripäivää (kalpv) kestävässä poissaoloissa, lyhyempien sairauspoissaolojen määrissä muutosta ei ole havaittavissa.

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Sairauspoissaolo sis. tapaturmat</b>	3 090	3 336	3 557	3 907	5 447
<b>Vuosiloma</b>	11 816	12 080	12 036	11 282	11 522
<b>Opintovapaa palkaton</b>	1 077	1 258	632	831	942
<b>Opinnot palkallinen</b>	0	0	84	23	16
<b>Muut palkattomat poissaolot</b>	3 971	4 434	3 014	2 232	1 221
<b>Muut poissaolot</b>			375	292	435
<b>Kaikki poissaolot yhteensä</b>	<b>19 954</b>	<b>21 108</b>	<b>19 698</b>	<b>18 567</b>	<b>19 583</b>

Taulukko 11. Kokonaispoissaolot kalenteripäivinä (kalpv) syiden perusteella 2017–2021.

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Toteutuneet henkilötyövuodet</b>	263	269	270	265	269
<b>Sairauspoissaolot kalpv</b>	3 090	3 336	3 557	3 907	5 447
<b>Sairauspoissaolot kalpv/henkilötv</b>	11,75	12,40	13,17	14,74	20,25
<b>Muutos</b>	<b>- 3,02</b>	<b>+ 0,65</b>	<b>+ 0,77</b>	<b>+ 1,57</b>	<b>+ 5,51</b>

Taulukko 12. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä (kalpv) 2016–2021 (vakinaiset ja määräaikaiset).

Osasto	2020	Kalpv/hlö	2021	Kalpv/hlö	Muutos 2020-2021
Hallinto	34	4,86	8	0,89	- 3,97
Pelastustoiminta	2 813	14,65	4 012	20,90	+ 6,26
Riskienhallinta	18	1,38	242	17,29	+ 15,91
Ensihoito	1 007	25,18	1 014	23,58	- 1,60
Tekninen	35	3,89	171	19	+ 15,11
<b>Yhteensä</b>	<b>3 907</b>	<b>14,74</b>	<b>5 447</b>	<b>20,25</b>	<b>+ 5,51</b>

Taulukko 13. Sairauspoissaolot osastoittain kalenteripäivinä (vakinaiset ja määräaikaiset).

Poissaolon syy	2017	2018	2019	2020	2021
Sairaus	2 281	2 445	3 206	3 206	4 181
Työtapaturma	182	182	382	384	389
Vapaa-ajan tapaturma	552	552	688	317	698
Työmatkatapaturma	75	20	20	0	6
Muu syy				0	173
<b>Yhteensä</b>	<b>3 090</b>	<b>3 336</b>	<b>3 336</b>	<b>3 907</b>	<b>5 447</b>

Taulukko 14. Sairauspoissaolojen yleisimmät syyt kalenteripäivinä 2017–2021 (vakinaiset ja määräaikaiset).

Sairasloman kesto kalenteripäivää	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1–2 kalpv	351	260	260	280	248	306
3–7 kalpv	705	587	563	565	437	464
8–14 kalpv	414	338	278	371	706	664
15–30 kalpv	646	362	554	572	1 030	676
Yli 30 kalpv	2 049	1 543	1 711	1 769	1 487	3 337
<b>Yhteensä</b>	<b>4 165</b>	<b>3 090</b>	<b>3 366</b>	<b>3 557</b>	<b>3 907</b>	<b>5 447</b>

Taulukko 15. Sairauslomien kesto kalenteripäivittäin (vakinaiset + määräaikaiset).

Sairasloman kesto kalenteripäivää	Hallinto	Tekninen	Riskienhallinta	Ensihoito	Pelastustoiminta	Yhteensä
1–2 kalpv	3	5	5	116	177	306
3–7 kalpv	5	19	10	124	306	464
8–14 kalpv		61	19	183	401	664
15–30 kalpv		23	40	186	427	676
Yli 30 kalpv		63	168	405	2 701	3 337
<b>Yhteensä</b>	<b>8</b>	<b>171</b>	<b>242</b>	<b>1 014</b>	<b>4 012</b>	<b>5 447</b>

Taulukko 16. Sairauslomien kesto kalenteripäivittäin osastoittain 2021.

## 6.2 Työtapaturmat

Sairauspoissaoloja aiheuttaneiden tapaturmien lukumäärä on laskenut edellisvuosien tasosta, mutta tapaturmista johtuneiden sairauspoissaolojen määrä on kasvanut. Työtapaturmista kaksi (2) tapahtui työtehtävissä.

Osasto	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hallinto	1					
Pelastustoiminta	9	7	4	9	8	3
Riskienhallinta	1	1				
Ensihoito	7	3	4	1	3	2
Tekninen	1			1		1
<b>Yhteensä</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>6</b>

Taulukko 17. Sairauspoissaoloon johtaneiden työtapaturmien määrä osastoittain kappalemäärin mitattuna 2016–2021.

Työtapaturman syy	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Liikuntakoulutus	6	4	2	2	2	
Työtehtävä	8	6	4	6	8	2
Savusukellusharjoitus						1
Työmatka	3	1	1	2		1
Harjoitus/koulutus	2		1	1	1	2
<b>Yhteensä</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>6</b>

Taulukko 18. Työtapaturmien syyt 2016–2021.

## 6.3 Työterveyshuollon toiminta

Henkilöstön työterveydenhuollon toteuttamisesta on sopimus Työterveys Wellamo Oy:n kanssa. Työterveyshuoltoa toteutetaan hyväksytyyn työterveyden toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuolto sisältää lakisääteisen työterveyshuollon.

## 7 Yhteistoiminta ja työsuojelutoimikunta

Päijät-Hämeen pelastuslaitoksella työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta on järjestetty yhteistoiminnasta annetun yleissopimuksen mukaisesti. Yhteistoimintamenettelyn tarkoituksena on tuloksellisuuden edistäminen ja henkilöstön työelämän laadun parantaminen antamalla henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun.

### 7.1 Virkistystoimikunta

Päijät-Hämeen pelastuslaitoksella on toiminut vuodesta 2008 alkaen aktiivisesti virkistystoimikunta. Tavoitteena on, että toimikunnassa olisi edustus jokaisesta pelastuslaitoksen toimipaikasta ja henkilöstöryhmästä. Virkistystoimikunnan puheenjohtaja vastaa toimikunnan toiminnasta. Toimikunnan jäsenet on jaettu työryhmiin, ja ryhmät huolehtivat heille osoitetuista vastuualueistaan.

Virkistystoimikunta vastaa Päijät-Hämeen pelastuslaitoksen virkistysmäärärahojen jakamisesta ja virkistystoiminnan kehittämisestä. Virkistystoiminnalla pyritään edesauttamaan niin fyysistä kuin henkistä työssä jaksamista.

Avaintehtäviä ovat vuosittaisten liikunta- ja kulttuuritapahtumien järjestäminen, liikuntavuorojen hankkiminen, kilpailutoiminnan ja tapahtumien tukeminen sekä vakinaisten toimipaikkojen liikuntavälineiden hankinta ja kunnossapito.

Vuonna 2021 toimikunnassa työskenteli kymmenen työyhteisömme aktiivista jäsentä eri toimipaikoilta ja henkilöstöryhmistä.

Koronarajoitukset hankaloittivat edelleen vuonna 2021 Virkistystoimikunnan toimintaa. Monia virkistystoimikunnan kautta järjestettäviä toimintoja ei ollut mahdollista järjestää. Palomiesten SM-jalkapalloturnausta, PHPELA:n omia golfkisoja ja padel-turnausta sekä Tour de Vesijärvi pyöräilytapahtumaa pystyimme kuitenkin tukemaan.

Harvojen liikuntavuorojen maksaminen ja hallinnointi tapahtuivat toimikunnan kautta. Ohjatut jumppavuorot Lahden Fiilis -kuntokeskuksessa jatkuivat. Lisätietoa vuoroista ja muustakin virkistystoimikunnan toiminnasta löytyy pelastuslaitoksen intrasta.

Kulttuuriseteleitä hankittiin henkilöstön käyttöön. Setelit ovat olleet suosittuja, joten niitä hankitaan myös tulevaisuudessa budjetin sallimissa rajoissa.

Liikuntavälineitä hankittiin suunnitelman mukaisesti. Vanhoja toimivia kuntoilulaitteita huollatettiin ja kunnostettiin itse sekä tehtiin pienhankintoja koko alueelle.

Jouluruokailun tarjoaminen jouluaattona ja -päivänä työssä olevalle henkilöstölle on pieni, mutta tärkeä osa virkistystoimikunnan toimintaa. Perinnettä tullaan jatkamaan myös tulevina vuosina.

## 7.2 Yhteistyötoimikunta

YT-toimikunta kokoontui vuoden 2021 aikana 7 kertaa. Toimikunta sopi toimintatavoista ja käsitteli kokouksissaan muun muassa etätyösääntöjä, paikallisia sopimuksia, henkilökohtaisen palkanosan arviointia, tuntipankkisopimusta, järjestelyerän jakoa, P40 sopimusta, lomarahen vaihtamista vapaaksi, fysioterapian korvaamista, vesisukeltajien hammasrahan maksamista, työsuojelun poikkeuslupaa, hyvinvointialueen valmistelua ja lounaskorttien latauksia.

### Yt-toimikunnan kokoonpano

Jari Hyvärinen	työnantajan edustaja
Merja Saasmo	työnantajan edustaja
Petri Marjamäki	SPAL
Petri Kautto	SPAL
Mikko Kirjavainen	SPAL
Juha Lahtinen	JHL
Petteri Lehtinen	JHL
Sampsa Ahokas	TEHY
Jaana Rissanen	JYTY kokoukset 3
Maaret Monola	JYTY kokoukset 2, 4-7
Siru Heromaa-Karjalainen	TEHY kokoukset 2

## 7.3 Työpaikkakokous ja välitön yhteistoiminta

Työpaikkakokouksia pidetään toimipaikoittain. Työpaikkakokouksia suositetaan pidettäväksi vähintään neljännesvuosittain (yhteistoimintasopimus). Kokouksista laaditaan pöytäkirja, joka tulee toimittaa henkilökunnan nähtäväksi. Varsinaisia työpaikkakokouksia pidettiin vuoden 2021 aikana kaikkiaan 10 kertaa.

## 7.4 Luottamusmiestoiminta

Eri järjestöjen luottamusmiehet 31.12.2021:

Juha Lahtinen	JHL
Petteri Lehtinen	JHL
Sampsa Ahokas	TEHY
Petri Marjamäki	SPAL
Petri Kautto	SPAL
Mikko Kirjavainen	SPAL
Maaret Monola	JYTY



## 7.5 Työsuojeluorganisaatio 2021

### **Työsuojelupäällikkö**

Esa Heinonen

Paavolan toimipaikka

### **Työnantajan edustaja**

Merja Saasmo hallintopäällikkö

Paavolan toimipaikka

### **Työntekijöiden edustajat**

#### **Työsuojeluvaltuutetut**

Ari Karvonen

Hollolan toimipaikka

Erkki Koho

Paavolan toimipaikka

Ari Holopainen

Paavolan toimipaikka

### **Työsuojeluasiamies**

Jarkko Jokinen

Ahtialan VPK

## 8 Palkka- ja henkilöstökustannukset

Vuonna 2021 noudatettiin kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta 2020–2021 sekä kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta 2020–2021. Palkkauksessa toteutettiin sopimusten mukainen yleiskorotus sekä TS- työryhmän esityksen mukaiset korotukset eräille henkilöstöryhmille.

Henkilöstökustannukset ovat hiukan kasvaneet edellisvuodesta. Henkilöstökustannusten osuus kokonaiskustannuksista on laskenut edellisvuodesta - 2,35 %.

	2018	2019	2020	2021
<b>Palkat</b>	12 216 894 €	12 787 528 €	12 762 677 €	13 433 848 €
<b>Henkilöstökorvaukset</b>	- 142 778 €	- 141 709 €	- 151 454 €	- 248 026 €
<b>Eläkekulut</b>	2 173 840 €	2 318 593 €	2 135 013 €	2 184 880 €
<b>Muut henkilösivukulut</b>	687 520 €	502 319 €	519 948 €	586 839 €
<b>Työterveyshuolto ja fys.palv.</b>	226 052 €	239 088 €	219 038 €	275 790 €
<b>Yhteensä</b>	15 161 528 €	15 989 237 €	15 636 676 €	16 233 331 €
<b>% kokonaismenoista ilman korkokuluja, tuottoja sekä poistoja</b>	66,5 %	67,8 %	66,7 %	64,35 %

Taulukko 19. Henkilöstökustannusten muutos 2018–2021.

## 8.1 Henkilöstöetuudet

Pelastuslaitoksella on käytössään useita henkilöstön hyvinvointiin tähtääviä etuisuuksia, joita on pyritty kehittämään yhdessä henkilöstöjärjestöjen sekä virkistystoimikunnan kanssa.

Palkkauksen osalta käytössä on henkilökohtainen palkanosa, joka on tällä hetkellä keskimäärin noin 9 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkasta. Henkilökohtainen palkanosa maksetaan esimiehen tekemän arvioinnin perusteella, kun henkilö on ollut Päijät-Hämeen pelastuslaitoksella töissä yhden vuoden. Vuoden 2013 alusta alkaen on käytössä ollut paikallinen virka- ja työehtosopimus, jossa on sovittu säännöllisen työajan työaikakorvausten maksamisesta kokonaiskorvauksena.

Tehtäväkohtaiset palkat ovat valtakunnallisesti vertailtuna keskimääräistä korkeammat. Hyvällä palkkapolitiikalla varmistetaan ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus jatkossakin.

Ammatillista koulutusta tuetaan antamalla palkallista virkavapaata puolet henkilön vuosiloma-oikeudesta hänen opiskellessaan Pelastusopistossa alipäällystö- tai AMK-päällystökoulutuksessa tai vastaavassa oppilaitoksessa. Tuen saaminen edellyttää vähintään kahden vuoden yhtäjaksoista työskentelyä ennen opiskelujen alkua Päijät-Hämeen pelastuslaitoksen palveluksessa.

Jokaisella vakinaisella toimipaikalla on hyvin varustellut kuntosalit, joita voi käyttää myös vapaa-aikana. Lisäksi pelastuslaitoksella on salivuoroja eri kuntien liikuntahalleissa. Pelastuslaitos maksaa henkilökunnalle uimahallilipusta puolet ja nimetyille vesisukeltajille kokonaan.

Henkilökunnan työterveyshuolto toteutetaan toimipaikan sijaintikunnan omassa työterveyshuollossa erillisten sopimusten mukaisesti.

Työnantaja järjestää mahdollisuuden työpaikkaruokailuun, ja lounassetelit ovat käytössä.

Henkilöstölle myönnetään anomuksesta palvelussuhteen keston mukaan palkallista vapaata 3–10 päivää. Merkkipäivät sekä eläkkeelle jääminen huomioidaan erillisen ohjeistuksen mukaan.

Pelastuslaitoksen tavoitteena on olla henkilöstön näkökulmasta työpaikka, johon kannattaa hakeutua ja työpaikka, jossa arvostetaan jokaista yksilöä ja pyritään kehittämään toimintoja yhteistyössä koko henkilöstön kanssa.