

# Henkilöstöraportti

2022



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 .....	15
7	Yhteistoiminta ja työsuojelutoimikunta .....	15
7.1	Virkistystoimikunta.....	15
7.2	Yhteistyötoimikunta .....	<b>Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.</b>
7.3	Työpaikkakokous ja välitön yhteistoiminta .....	16
7.4	Luottamusmiestoiminta .....	16
7.5	Työsuojeluorganisaatio 2022 .....	16
8	Palkka- ja henkilöstökustannukset .....	17
8.1	Henkilöstöetuudet.....	18

# 1 Johdanto

Käsissäsi on Päijät-Hämeen pelastuslaitos-kuntayhtymä liikelaitoksen viimeinen henkilöstöraportti ennen siirtymistä hyvinvointialueelle 1.1.2023. 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 työilmapiiirin 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 2022 toiminnasta. Raporttia laadittaessa on pyritty huomioimaan raportin informatiivinen anti sekä helppolukuisuus.

Covid-19 aiheuttamat poissaolot sekä keväällä alkaneen Ukrainan sodan heijastusvaikutukset vaikuttivat myös pelastuslaitoksen toimintaan eri tavoilla. Samaan aikaan tapahtunut hyvinvointialueelle siirtymisen valmistelu näkyy myös pelastuslaitoksen eri toiminnoissa. Kokonaisuutena selvisimme kuitenkin vuodesta 2022 hyvin ja tästä jatkamme hyvällä yhteishengellä toimintaamme alueemme asukkaiden turvallisuuden varmistamiseksi myös osana Päijät-Hämeen hyvinvointialuetta.

Kiitokset kuluneista vuosista ammattitaitoiselle henkilökunnalle, sopimuspalokunnille, järvipelastajille, muille yhteistyötahoille, päättäjille sekä Päijät-Hämeen maakuntaliitolle.

Lahdessa 1.3.2022

Jari Hyvärinen  
Pelastusjohtaja

## Henkilöstön määrä ja palvelussuhteet

Päijät-Hämeen pelastuslaitoksen vakinaisen henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2022 oli 250 (+2) henkilöä. Palvelussuhteisia määräaikaisia tai sijaisia oli 31 (+12) henkilöä.

Sivutoimista (sopimuspalokunnat sekä puolivakinainen) henkilöstöä, jonka palkan maksun hoitaa pelastuslaitos, oli 31.12.2022 yhteensä 281 (+ 1) henkilöä.

Vakinaisesta ja määräaikaisesta henkilökunnasta kuuluu kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin 14 (-1) henkilöä/, teknisten sopimuksen piiriin 209 (+0) sekä SOTE-sopimukseen 58 (+15) henkilöä.

Osasto	Vakinainen	Määräaikainen	Yhteensä	Muutos 2021 - 22
Hallinto	7		7	- 2
Pelastustoiminta	181	21	202	+ 10
Riskienhallinta	12		12	
Ensihoito	40	10	50	,+ 7
Tekninen	10		10	+1
<b>Yhteensä</b>	<b>250</b>	<b>31</b>	<b>281</b>	<b>+ 14</b>

Taulukko 1. Henkilöstön määrä osastoittain 31.12.2022.

Osasto	Ylempi johto	Päällystö	Alipäällystö/esimies	Miehistö
Hallinto	2			5
Pelastustoiminta	7	13	24	138
Riskienhallinta	3	9		
Ensihoito	1		5	34
Tekninen	1		1	8
<b>Yhteensä</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>30</b>	<b>185</b>

Taulukko 2. Vakinaisen henkilöstön asema 31.12.2022.

## 2 Henkilöstörakenne

Ikä	2016	2017	2018	2019	2020	2020	2022
20 - 29 v	21	15	13	10	15	15	21
30 - 34 v	25	25	27	25	31	29	29
35 - 39 v	39	35	37	43	35	33	32
40 - 44 v	38	42	32	32	38	41	37
45 - 49 v	31	28	34	36	37	39	42
50 - 54 v	47	45	42	42	31	26	24
55 - 59 v	31	36	37	36	41	46	45
60 - 65 v	9	10	12	17	19	19	19
65 v →	1						1
<b>Keski-ikä</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>	<b>45,1 v</b>

Taulukko 3. Vakinainen henkilöstö ikäryhmittäin 2016–2022. (31.12.2022)

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

Henkilöstöryhmä	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Päätoiminen henkilöstö</b>	236	244	242	248	250
<b>Määräaikainen henkilöstö</b>	31	18	19	19	31
<b>Puolivakinainen/toimenpidepalkkainen</b>	61	63	56	28	36
<b>Sopimuspalokunta/hälytysosastot</b>	398	381	355	562	556
<b>Yhteensä</b>	<b>726</b>	<b>706</b>	<b>672</b>	<b>857</b>	<b>873</b>

Taulukko 4. Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin 2018–2022.

## 2.1 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus on edelleen pientä. Vuonna 2022 eläkkeelle jäi viisi (7) henkilöä, joista yksi (1) työura- ja muut vanhuuseläkkeelle. Neljä (4) henkilöä irtisanoutui saatuaan uuden työpaikan tai jäi osa-aikaeläkkeelle. Irtisanoutumisissa oli havaittavissa kustannusten kasvun vaikutus lähinnä työmatkakustannusten kasvaessa.

Palvelussuhteen päättymisen syy	2018	2019	2020	2021	2022
Eläkkeelle siirtyminen	6	4	5	5	7
Irtisanoutuminen	2	5	3	3	4
Työnantaja irtisanonut			1		
Työsuhteen purku					
Toiminta ulkoistettu					
Muu syy	1		1		
<b>Yhteensä</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>11</b>

Taulukko 5. Vakinaisten palvelussuhteiden päätyminen 2018–2022.

Eläkelaji	2018	2019	2020	2021	2022
Vanhuuseläke	5	3	3	3	6
Työkyvyttömyyseläke	1	1	2	2	
Osatyökyvyttömyyseläke					
Kuntoutustuki					
Muu eläkelaji					1
<b>Yhteensä</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

Taulukko 6. Eläkkeelle siirtyminen 2018–2022.

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

Taulukko 7. Ennuste eläkkeellesiirtymisestä vuosina 2023–2028.

## 2.2 Savusukelluskelpoisuus

Pelastuslaitoksen pelastustoimintaan kuuluvalta miehistöltä sekä alipäällystöltä vaaditaan olemassa olevan pelastussukellusohjeen mukainen savusukelluskelpoisuus. Savusukelluskelpoisuus testataan vuosittain Firefit-testausmenetelmää käyttäen. Savusukelluskelpoisuuden omaavien lukumäärä on hiukan laskenut aikaisempiin vuosiin verrattuna.

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Savusukelluskelpoisuus %</b>	94,30 %	94,30 %	93,03 %	93,03 %	90,50 %
<b>Henkilömäärät</b>	149/158	149/158	147/158	147/158	143/158

Taulukko 8. Savusukelluskelpoinen henkilöstö (palomies-ruiskumestari) 31.12.2022.

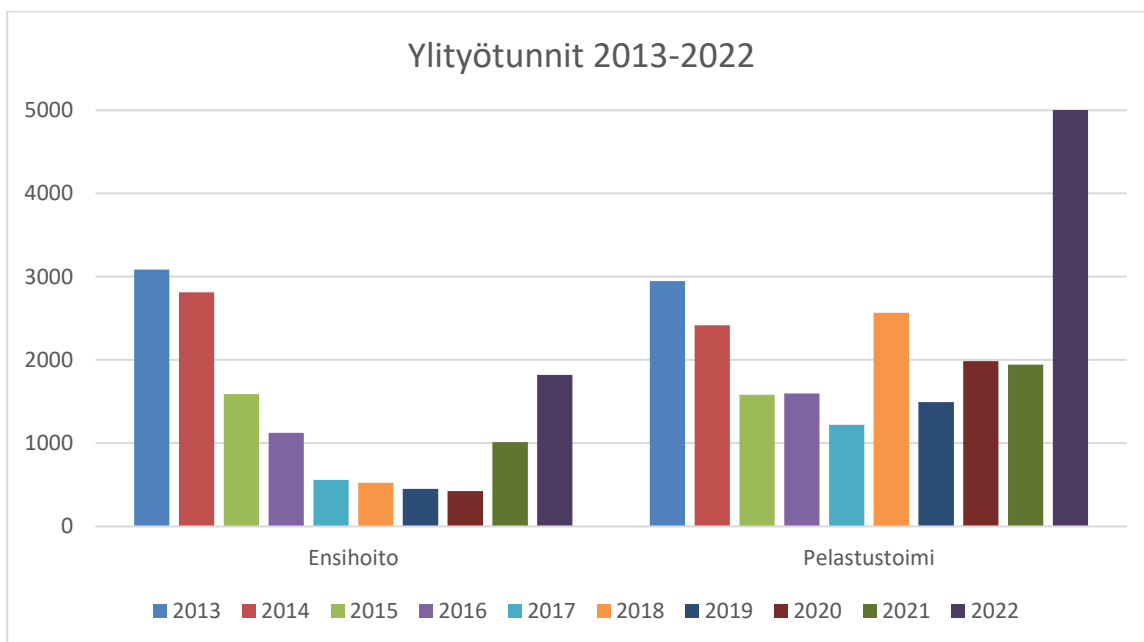
### 3 Työaika

Pelastuslaitoksella noudatetaan operatiivisessa toiminnassa poikkeusluvan mukaista työaika, keskimäärin 42 h/vko työaika enintään neljän viikon aikana, jolloin palveluvuoron pituus on 24 tuntia. Päivätyöajassa oleva henkilöstö on joko yleistyöajassa (38,75 h/vko) tai toimistotyöajassa (36,75 h/vko). Kokonaistyöaika on vuositasolla pysynyt suhteellisen tasaisena, ja sijaisten ja vakinaisten suhde on asiallinen. Ylitöiden määrä kasvoi huomattavasti edellisvuodesta.

Ylitöiden määrä kasvoi vuonna 2022 huolestuttavan paljon, osasyynä kasvuun oli sijaishenkilöstön huonolla saatavuudella.

	2019	2020	2021	2022
<b>Vakinaiset</b>	47 428	48 507	49 194	47 601
<b>Sijaiset</b>	7 456	6 281	6 533	8 019
<b>Vakinaiset % työajasta</b>	86,41 %	88,54 %	88,28 %	85,58 %
<b>Sijaiset % työajasta</b>	13,59 %	11,46 %	11,72 %	14,42 %
<b>Kokonaistyöaika</b>	54 884	54 788	55 727	55 620
<b>Kokonaistyöajan muutos</b>	<b>+ 1,06 %</b>	<b>- 0,18 %</b>	<b>+ 1,71 %</b>	<b>- 0,19 %</b>

Taulukko 9. Toteutuneen kokonaisvuosityöajan (kalenteripäivää) muutos 2019–2022 (vakinaiset ja määräaikaiset). Työajassa on huomioitu poissaolot.



Kaavio 1. Ylityötunnit 2013-2022.



## 4 Osaaminen ja sen kehittäminen

### 4.1 Koulutustaso

TUTKINTO	NAISET	MIEHET	Yht.	MUUTOS 2021 – 2022
Kauppätieteiden maisteri	1	1	2	+ 1
Filosofian maisteri	1		1	
Terveystieteiden maisteri				
Tradenomi YAMK	1	1	2	
Palopäällystö AMK		12	12	
Palopäällystötutkinto		3	3	
Palomestari­tutkinto		3	3	- 1
Insinööri YAMK	2	4	5	+2
Insinööri/Insinööri AMK	1		1	-1
Alempi päällystötutkinto				
Teknikko		2	2	
Alipäällystö/esimies		22	22	
Palomies/pelastaja		138	138	+ 2
Sairaanhoitaja AMK	8	10	18	-2
Sairaanhoitaja YAMK	3	4	7	+ 2
Ensihoitaja AMK	6	7	13	
Lähihoitaja/perushoitaja		4	4	
Turvallisuustradenomi AMK	1	1	2	+ 1
Tietokoneasentaja		1	1	
Datanomi		1	1	-1
Merkonomi				
Yhteisöpedagogi	1		1	
Muu ammatillinen koulutus	2	9	11	

Taulukko 10. Henkilöstön ammatillinen koulutustaso/vakinainen henkilöstö 31.12.2022

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.

## 4.2 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 kehittämisellä 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 2022 aikana päällystölle 8 ja alipäällystölle 3 koulutuspäivää. Lisäksi järjestettiin koulutuspäiviä ja harjoituksia. Näitä olivat esimerkiksi vene- ja vesipelastuskoulutukset, kuumakoulutukset, ensihoitokoulutuspäivät. Koulutuspäivistä kertyi vuoden aikana osanottajamäärän huomioiden 366 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 2022 kertyi 246 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 2 222 tuntia eli 93 tuntia työvuoroa kohden.

Jatkokoulutuksella hankitaan muodollinen kelpoisuus uusiin tehtäviin tai lisätään osaamista vastaamaan uusia vaativampia tehtäviä. Palomiesten kouluttamista lähihoitajiksi oppisopimuskoulutuksella jatkettiin syksyllä 2022. Muita jatkokoulutuksia olivat muun muassa vesisukelluskurssi, veneenkuljettajakoulutus, puomitikkaan kuljettajakurssi sekä palomiesten ja ylipalomiesten pelastustoiminnan johtamisen täydennyskurssi.

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

Perehdyttäminen on sekä henkilöstön kehittämistä koulutuksellisin keinoin, että työturvallisuuslain mukaista työturvallisuus- ja työterveystoimintaa. Uudet työntekijät perehdytettiin työtehtäviinsä suunnitelmallisesti perehdytysohjelmien mukaisesti. Lisäksi pelastuslaitoksella on yhteistyösopimus Pelastusopiston kanssa palopäällystön (AMK) harjoittelutoiminnan (työhön perehdyttäminen) järjestämisestä.

Pelastuslaitos pyrkii jatkuvasti kehittämään ja monipuolistamaan koulutus- ja harjoittelutoimintaansa. Orimattilan v. 2019 valmistunutta harjoitustaloa käytetään kylmien savusukellusten ja putoamisvaarallisella alueella työskentelyn harjoitteluun. Harjoitustalo on osa Päijät-Hämeen pelastuslaitoksen hajautettua harjoitusalueetta.

Työaikajärjestelyitä hyödynnettiin kustannusneutraalisti muun muassa oppisopimuskoulutuksen harjoittelujaksoille. Työvuoro päiviksi -sopimuksen perusteella pelastusosaston henkilöstöltä vaihdetaan 1-2 työvuoroa 3-8 päivätyöpäiväksi, jotka käytetään suurimmalta osin koulutustoimintaan. Koulutuspäivät toteutetaan toimintavalmiuden ulkopuolella, mikä takaa niiden häiriöttömyyden. Koulutuspäivät mahdollistavat tiettyjen koulutuksien keskittämisen ja tehostamisen.

Yhteistoimintaharjoitusten ja moniviranomaisharjoitusten tavoite on harjoitella viranomaisyhteistoimintaa ja johtamistyöskentelyä sekä kehittää johtamistyöskentelyn toimivuutta. Lisäksi tavoitteena on harjoitella viestiliikennettä, viestimistä sekä todeta riittävät viranomaisvalmiudet vastata tietyn tyyppiseen onnettomuuteen. Yhteistoimintaharjoituksilla tarkoitetaan pelastusviranomaisen ja Turvallisuus- ja kemikaaliviraston valvomien tuotantolaitoksien kanssa yhdessä järjestettyjä harjoituksia. Pelastuslaitoksen alueella sijaitsevien lupalaitosten määrä on 22. Vuonna 2022 yhteistoimintaharjoituksina toteutettiin Tukesin valvomien, Päijät-Hämeessä sijaitsevien lupalaitosten harjoittelua yhteistoiminnassa yritysten kanssa sekä yhteistyöviranomaisten kanssa muun muassa Posti / Itella Logistics Oy.

## 5 Terveystieteellinen toimintakyky ja työhyvinvointi

### 5.1 Sairauspoissaolot

Sairauksista johtuvat poissaolopäivät (sisältäen tapaturmat) ovat hieman laskeneet, kun suhteutetaan ne henkilömäärään. Sairauspoissaoloissa suurin muutos on tapahtunut yleisvaarallisissa tartuntataudeissa (covid-19), jossa kasvua 677 kalenteripäivää. Sairauspoissaoloissa kasvua on suhteessa eniten 3-7 kalpv kestävässä sairauspoissaoloissa sekä työtapaturmista johtuvissa poissaoloissa. Laskua pitkissä yli 30 pv kestävässä sairauspoissaoloissa.

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Sairauspoissaolo sis. tapaturmat</b>	3 336	3 557	3 907	5 447	5 662
<b>Vuosiloma</b>	12 080	12 036	11 282	11 522	12 526
<b>Opintovapaa palkaton</b>	1 258	632	831	942	1 780
<b>Opinnot palkallinen</b>	0	84	23	16	0
<b>Muut palkattomat poissaolot</b>	4 434	3 014	2 232	1 221	3 999
<b>Muut poissaolot</b>			292	435	774
<b>Kaikki poissaolot yhteensä</b>	<b>21 108</b>	<b>19 698</b>	<b>18 567</b>	<b>19 583</b>	<b>24 741</b>

Taulukko 11. Kokonaispoissaolot kalenteripäivinä (kalpv) syiden perusteella 2018–2022.

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Toteutuneet henkilötyövuodet</b>	269	270	265	269	281
<b>Sairauspoissaolot kalpv</b>	3 336	3 557	3 907	5 447	5 662
<b>Sairauspoissaolot kalpv/henkilötv</b>	12,40	13,17	14,74	20,25	20,14
<b>Muutos</b>	<b>+ 0,65</b>	<b>+ 0,77</b>	<b>+ 1,57</b>	<b>+ 5,51</b>	<b>- 0,11</b>

Taulukko 12. Sairauspoissaolot (sis.tapaturmat) kalenteripäivinä (kalpv) 2018–2022 (vakinaiset ja määräaikaiset).

Osasto	2021	Kalpv/hlö	2022	Kalpv/hlö	Muutos 2021-2022
Hallinto	8	0,89	50	7,14	+ 6,25
Pelastustoiminta	4 012	20,90	4 233	20,96	+0,06
Riskienhallinta	242	17,29	61	5,08	-12,21
Ensihoito	1 014	23,58	1 230	24,60	+1,02
Tekninen	171	19	88	8,80	-10,2
<b>Yhteensä</b>	<b>5 447</b>	<b>20,25</b>	<b>5 662</b>	<b>20,14</b>	<b>-0,11</b>

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

Poissaolon syy	2018	2019	2020	2021	2022
Sairaus	2 445	2 426	3 206	4 181	3 643
Työtapaturma	182	382	384	389	668
Vapaa-ajan tapaturma	552	688	317	698	463
Työmatkatapaturma	20	32	0	6	38
Yleisvaarallinen tartuntatauti				173	850
Muu syy		29			
<b>Yhteensä</b>	<b>3 336</b>	<b>3 557</b>	<b>3 907</b>	<b>5 447</b>	<b>5 662</b>

Taulukko 14. Sairauspoissaolojen yleisimmät syyt kalenteripäivinä 2018–2022 (vakinaiset ja määräaikaiset).

Sairasloman kesto kalenteripäivää	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1–2 kalpv	260	260	280	248	306	424
3–7 kalpv	587	563	565	437	464	980
8–14 kalpv	338	278	371	706	664	838
15–30 kalpv	362	554	572	1 030	676	724
Yli 30 kalpv	1 543	1 711	1 769	1 487	3 337	2696
<b>Yhteensä</b>	<b>3 090</b>	<b>3 366</b>	<b>3 557</b>	<b>3 907</b>	<b>5 447</b>	<b>5 662</b>

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

Sairasloman kesto kalenteripäivää	Hallinto	Tekninen	Riskienhallinta	Ensihoito	Pelastustoiminta	Yhteensä
1–2 kalpv	3	2	21	141	257	424
3–7 kalpv	18	36	28	276	622	980
8–14 kalpv		50	12	197	579	838
15–30 kalpv	29			255	440	724
Yli 30 kalpv				361	2 335	2 696
<b>Yhteensä</b>	<b>50</b>	<b>88</b>	<b>61</b>	<b>1 230</b>	<b>4 233</b>	<b>5 662</b>

Taulukko 16. Sairauslomien kesto kalenteripäivittäin osastoittain 2022.

## 5.2 Työtapaturmat

Sairauspoissaoloja aiheuttaneiden työtapaturmien lukumäärä on kasvanut edellisvuosien tasosta, samoin niistä johtuvat poissaolopäivät ovat kasvaneet huomattavasti, yli 70 % edellisvuoteen verrattuna.

Osasto	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Hallinto						
Pelastustoiminta	7	4	9	8	3	6
Riskienhallinta	1					
Ensihoito	3	4	1	3	2	5
Tekninen			1		1	1
<b>Yhteensä</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>12</b>

Taulukko 17. Sairauspoissaoloon johtaneiden työtapaturmien määrä osastoittain kappalemäärin mitattuna 2017 – 2022.

Työtapaturman syy	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Liikuntakoulutus	4	2	2	2		2
Työtehtävä	6	3	6	8	2	9
Savusukellusharjoitus					1	
Työmatka	1	1	2		1	1
Harjoitus/koulutus		1	1	1	2	
<b>Yhteensä</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>12</b>

Taulukko 18. Työtapaturmien syyt 2017–2022.

### 5.3 Työterveyshuollon toiminta

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

## 6 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.

### 6.1 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 kehittamisestä. 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 2022 toimikunnassa työskenteli kymmenen työyhteisömme aktiivista jäsentä eri toimipaikoilta ja henkilöstöryhmistä.

Virkistystoimikunta pystyi järjestämään vuonna 2022 henkilöstölle virkistyspäivän kahden vuoden koronatauon jälkeen. Virkistyspäivä vietettiin Vierumäen urheiluopistolla liikunnallisissa merkeissä. Illalla oli sauna Lahden Vesitornilla. Nastolan toimipaikka järjesti perinteiset pelastuslaitoksen pilkkikisat. Virkistystoimikunta tuki mm. Palomiesten SM-jalkapalloturnausta, PHPELA:n omia golfkisoja sekä Tour de Vesijärvi pyöräilytapahtumaa.

Liikuntavuorojen maksaminen ja hallinnointi tapahtuivat virkistystoimikunnan kautta. Ohjatut jumppavuorot Lahden Fiilis -kuntokeskuksessa jatkuivat.



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

Jouluruokailun tarjoaminen jouluaattona ja -päivänä työssä olevalle henkilöstölle oli pieni, mutta tärkeä osa virkistystoimikunnan toimintaa myös vuonna 2022.

Pelastuslaitoksen siirtyessä osaksi Päijät-Hämeen hyvinvointialuetta 1.1.2023, virkistystoimikunnan toiminta nykymuotoisena tulee todennäköisesti loppumaan.

## 6.2 Työpaikkakokous ja välitön yhteistoiminta

Työpaikkakokouksia pidetään toimipaikoittain. Työpaikkakokouksia suositetaan pidettäväksi vähintään neljännesvuosittain (yhteistoimintasopimus). Kokouksista laaditaan pöytäkirja, joka tulee toimittaa henkilökunnan nähtäväksi. Työpaikkakokousten lisäksi toimipaikoilla pidetään esimiespalavereja sekä työvuorokohtaisia kokouksia.

## 6.3 Luottamusmiestoiminta

Eri järjestöjen luottamusmiehet 31.12.2022:

Petteri Lehtinen	JHL	Mikko Kirjavainen	SPAL
Ari Holopainen	JHL	Sampsa Ahokas	TEHY
Petri Marjamäki	SPAL	Maaret Monola	JYTY
Petri Kautto	SPAL		

## 6.4 Työsuojeluorganisaatio 2022

### Työsuojelupäällikkö

Esa Heinonen Paavolan toimipaikka

### Työnantajan edustaja

Merja Saasmo hallintopäällikkö Paavolan toimipaikka

### Työntekijöiden edustajat

#### Työsuojeluvaltuutettu

Juha Halme Niemen toimipaikka

#### Varavaltuutetut

Mikko Kirjavainen Niemen toimipaikka

Erkki Koho Paavolan toimipaikka

## 7 Palkka- ja henkilöstökustannukset

Vuonna 2022 noudatettiin kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta 2022–2025 sekä kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta 2022–2025. Palkkauksessa toteutettiin sopimusten mukaiset palkankorotukset. Henkilöstökustannukset ovat hiukan kasvaneet edellisvuodesta. Henkilöstökustannusten osuus kokonaiskustannuksista on laskenut edellisvuodesta - 0,11 %.

	2019	2020	2021	2022
<b>Palkat</b>	12 787 528 €	12 762 677 €	13 433 848 €	14 055 939 €
<b>Henkilöstökorvaukset</b>	- 141 709 €	- 151 454 €	- 248 026 €	- 301 344 €
<b>Eläkekulut</b>	2 318 593 €	2 135 013 €	2 184 880 €	2 381 302 €
<b>Muut henkilösivukulut</b>	502 319 €	519 948 €	586 839 €	616 966 €
<b>Työterveyshuolto ja fys.palv.</b>	239 088 €	219 038 €	275 790 €	280 279 €
<b>Yhteensä</b>	15 989 237 €	15 636 676 €	16 233 331 €	17 033 142 €
<b>% kokonaismenoista ilman kor- kokuja, tuottoja sekä poistoja</b>	67,8 %	66,7 %	64,35 %	64,24 %

Taulukko 19. Henkilöstökustannusten muutos 2019–2022.

## 7.1 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.