



HÄTÄKESKUSLAITOS
NÖDCENTRALSVERKET

Hätäkeskuslaitoksen henkilöstökertomus

2020



Sisälllys

Johdanto.....	3
1 Henkilöstötuloslaskelma.....	5
2 Henkilöstön määrä ja rakenne.....	7
2.1 Palvelussuhdelaji, työaika, vaihtuvuus ja sukupuoli	9
2.2 Henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä	12
2.3 Eläkkeelle siirtyminen	13
3 Henkilöstön osaamisen kehittäminen	15
3.1 Henkilöstön koulutusrakenne	15
3.2 Henkilöstön täydennyskoulutus.....	15
3.3 Hätäkeskuspäivystäjien perustutkintokoulutus.....	16
4 Työhyvinvointi.....	17
4.1 Työtyytyväisyys (VMBaro).....	17
4.2 Esimiestoiminnan arviointi.....	18
4.3 Kuntoutus	19
4.4 Työtapaturmat	19
4.5 Sairauspoissaolot.....	19
4.6 Työsuojelu	21
4.7 Traumaattisten tilanteiden jälkihoito	22
5 Työterveyshuolto.....	23
6 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	25

Johdanto

Hätäkeskuslaitoksen henkilöstöstrategian 2016-2020 painopisteet ovat olleet:

1. Johtamisemme on oikeudenmukaista ja perustuu aktiiviseen vuorovaikutukseen
2. Olemme houkutteleva ja henkilöstöään arvostava työnantaja
3. Huolehdimme henkilöstön ammattitaidosta ja osaamisen kehittämisellä turvaamme laadukkaat hätäkeskuspalvelut
4. Edistämme aktiivisesti työhyvinvointia ja olemme kaikki mukana sen kehittämisessä.

Hätäkeskuslaitoksessa oli käytettävissä kuluneen vuoden aikana 635 henkilötyövuotta. Vuoden mittaan ilmeni, että toteuma tulee jäämään huomattavasti alle käytettävissä olevien resurssien. Henkilötyövuosien täyttöaste oli 92,2 %, 51,5 henkilötyövuotta jäi käyttämättä, valtaosin operatiivisella puolella. Vuonna 2020 vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus puolittui vuoteen 2019 verraten, jolloin se oli 13,2%. Kaikkiaan vakituisista viroista vuonna 2020 irtisanoutui 37 henkilöä, joista 8 siirtyi eläkkeelle ja pääosa muihin tehtäviin valtiolle tai yksityiselle. Lähtöhaastattelujen perusteella osan irtisanoutumisiin vaikutti myös opiskeluiden valmistuminen ja siirtyminen uuden työnantajan palvelukseen. Kaikki valmistuneet 47 hätäkeskuspäivystäjää saatiin rekrytoitua töihin hätäkeskuksiin.

Kokonaisuudessaan sairauspoissaolot laskivat hieman virastossa vuoden 2019 tasosta 16,7:sta 16,6 päivään /htv. Operatiivisen henkilöstön osalta nousua oli 0,8 pv/htv ja hallintohenkilöstön osalta laskua oli 2,9 pv/htv. Sairauspoissaolot olivat edelleen huolestuttavan korkeat ja niiden vähentämiseen tähtäävänä toimenpiteenä Työkyky2020:ksi nimetty hankkeen tuotoksena työterveyshuollon yhteistyötä ja sairauspoissaolokäytäntöjä on uudistettu virastossa vuoden 2019 alusta lukien. Psykososiaalisia kuormitustekijöitä on kartoitettu ja puututtu niiden syihin entistä paremmin. Syksyllä 2020 otettiin käyttöön työterveyshuollon tarjoamat sähköiset järjestelmät Esimies-kompassi ja Työkyky-kompassi. Esimieskompassi tukee esimiehiä varhaisen tuen mallin mukaisessa esimiestyössä ja Työkyky-kompassin avulla mahdollistetaan työnantajan työkykyä tukeva oikea-aikainen toiminta jokaiselle työntekijälle, jonka työkyky on hetkellisesti tai pysyvästi heikentynyt.



Hätäkeskuslaitoksen vuosi 2020 sujui tavoitteisiin nähden kokonaisuudessaan hyvin haastavasta operatiivisesta henkilöstötilanteesta ja koronakriisistä huolimatta. Hätäilmoitusten kokonaismäärä määrä laski 6 % edelliseen vuoteen verrattuna. Hätäkeskuslaitos otti vuonna 2020 vastaan yhteensä 2 787 000 hätäilmoitusta. Hätäilmoitusten määrän laskua selittää koronakriisi ja sen yhteiskunnalliset vaikutukset.

Kokonaisuutena hätäkeskuspalvelut tuotettiin laadukkaasti ja toiminnan tuloksellisuus säilyi tulostavoitteiden edellyttämällä tasolla. Hätäpuheluiden vastausnopeustavoite saavutettiin sekä 10 että 30 sekunnin aikatavoitteen osalta. Hätäkeskuslaitoksen verkottuneen toimintamallin avulla hätäkeskustoiminta kyettiin turvaamaan aiempaa paremmin jakamalla työvuorosuunnittelun kautta resurssia ja koordinoimalla johtokeskuksen kautta päivittäistoimintaa.

Henkilöstöpäällikkö Antti Koskela



1 Henkilöstötuloslaskelma

Henkilöstötuloslaskelma sisältää kaikki henkilöstöön kohdistuvat kulut. Henkilöstö-kuluja ovat mm. palkat, palkkiot, henkilöstösivukulut ja muut välilliset kustannukset. Vuonna 2020 työvoimakustannukset ovat kokonaisuutena pysyneet samalla tasolla kun vuonna 2019. Henkilötyövuositoteuma vuonna 2020 oli 585,4, vuonna 2019 henkilötyövuositoteuma oli 580. Yhden henkilötyövuoden keskiarvoinen kustannus on noin 63.000 euroa.

Tehdyn työajan palkka sisältää kiinteät kuukausipalkat, työaikakorvaukset, ylityökorvaukset sekä toisaalta sairausvakuutuksen korvaamat palkkakustannukset. Työaikakorvaukset ja ylityökorvaukset vähentyivät vuosiin 2019 ja 2018 verrattuna.

Välilliset palkkakustannukset sisältävät lomarahat, sairausaikalisät, vuosilomalisät ja mm. luottamusmiespalkkiot. Välilliset palkkakustannukset määräytyvät pääsääntöisesti henkilöstömäärän mukaan ja ovat siten pysyneet samalla tasolla edellisvuoteen verrattuna.

Varsinaisten henkilöstökulujen lisäksi henkilöstökustannuksia muodostuu välillisistä kustannuksista, joita ovat mm. työterveyshuolto, työhyvinvointi- ja virkistystoiminta, virkapuvut sekä työpaikkaruokailun tukemisesta aiheutuvat kustannukset.

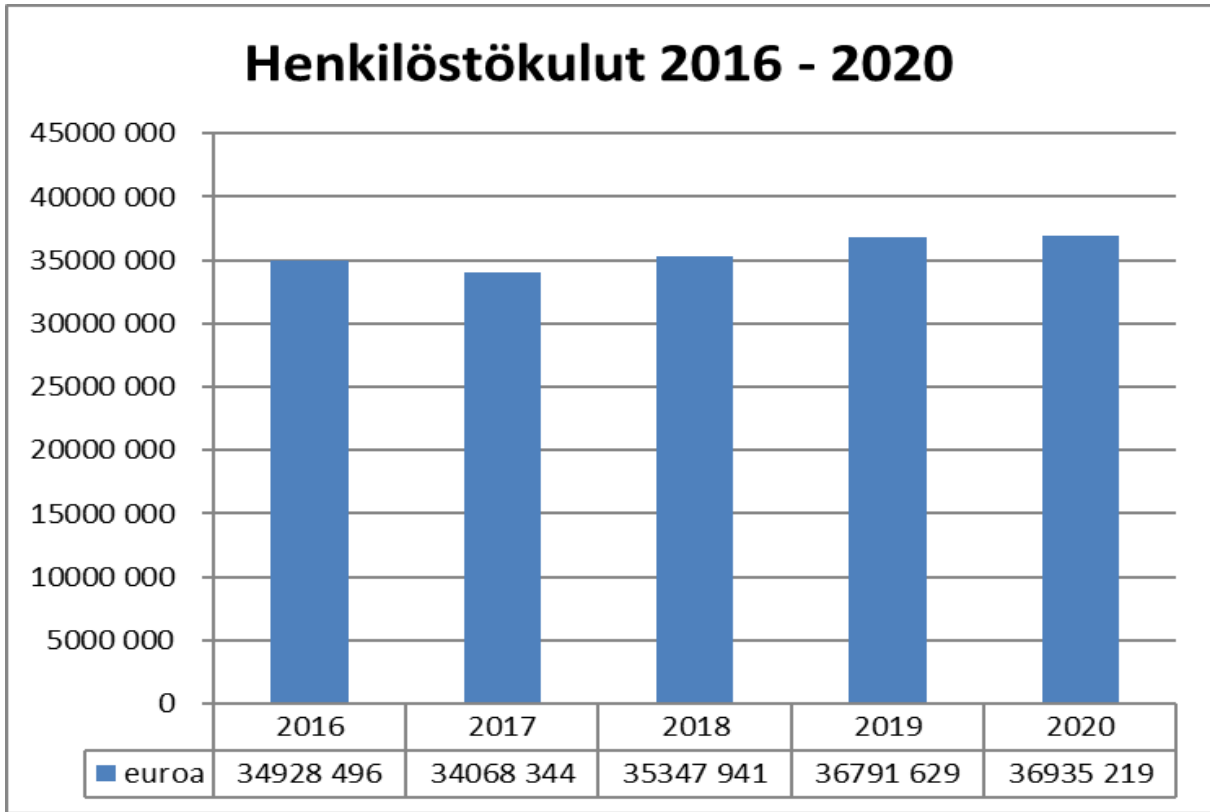
Taulukko 1. Työvoimakustannusten jakautumien 2018-2020

TYÖVOIMAKUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN	2018	2019	2020
A Tehdyn työajan palkat	27 217 437 € (77%)	27 704 875 € (75,3%)	27 775 418 € (75,2%)
B Välilliset palkat	1 836 993 € (5,2%)	2 021 593 € (5,5%)	2 288 199 € (6,2%)
C Sosiaaliturva	5 513 921 € (15,6%)	6 200 021 € (16,8%)	6 225 935 € (16,9%)
D Muut välilliset kustannukset	779 590 (2,2%)	865 141 (2,4%)	645 668 (1,7%)
A+B+C+D Työvoimakustannukset yhteensä	35 347 941 € (100%)	36 791 629 €(100%)	36 935 219 € (100%)
A + B Palkkasumma	27 264 977 € (77%)	27 807 619 € (75,6%)	27 829 489 € (75,3%)
B+C+D Välilliset työvoimakustannukset	8 082 964 € (23%)	8 984 010 € (24,4%)	9 105 730 € (24,7%)

Lähde: Kieku-järjestelmä



Kuva 1. Henkilöstökulut 2016-2020



Lähde: Kieku-järjestelmä

2 Henkilöstön määrä ja rakenne

Hätäkeskuslaitoksen henkilöstöstä suurin osa kuuluu päivystyshenkilöstöön. Operatiivisessa päivystystoiminnassa työskentelee noin 81 prosenttia henkilöstöstä. Operatiiviseen henkilöstöön kuuluvat hätäkeskuspäivystäjät, ylipäivystäjät, vuoromestarit, ilmoitinlaitetestaajat ja johtokeskuspäivystäjät. Hallinto- ja tukihenkilöstöön kuuluvat mm. viraston hallinnon-, tietohallinnon- sekä kehittämistoiminnan tehtävissä työskentelevät virkamiehet, kuten päälliköt, asiantuntijat, suunnittelijat sekä sihteerit.

Taulukko 2. Henkilöstön lukumäärä henkilöstöryhmittäin 31.12.2020

Henkilöstöryhmä	KERAVA	KHA	KUOPIO	OULU	PORI	TURKU	VAASA	Kaikki yhteensä
Asiantuntijat	5	44	3	3	3	3	3	64
Esimies	2	10	2	2	2	2	2	22
Johto		4						4
Päivystyshenkilöstö	121	13	86	67	62	66	64	479
Toimihenkilöt	1	19	1	1	1	1	1	25
Työllistetyt VS		2						2
Kaikki yhteensä	129	92	92	73	68	72	70	596

Lähde: Kieku-järjestelmä

Henkilöstön lukumäärä kuvaa tilannetta 31.12.2020 voimassa olevien palvelussuhteiden määränä, johon ei sisälly virkavapaalla olevia. Hätäkeskuslaitoksen palveluksessa vuoden 2020 lopussa oli 596 henkilöä.

Henkilöstön jakautuminen vaativuusluokittain

Hätäkeskuslaitoksen palkkausjärjestelmä perustuu kirjaimilla merkittyihin vaativuusluokkiin A-GIV. Ohessa on kuvattu, miten eri tehtävät sijoittuvat pääosin eri vaativuusluokkiin. Taulukossa ei ole mukana palkkataulukon ulkopuolella olevat euromääräiset sopimuspalkat.

B-C ilmoitinlaitetestaajan tehtävät

D hätäkeskuspäivystäjät

Da – DII hallintosihteerit

DIII ylipäivystäjät

EII vuoromestarit

F – FIII asiantuntijat, suunnittelijat, erityisasiantuntijat



GII-GIV apulaispäälliköt, hätäkeskusten päälliköt, hallinto- ja tukihenkilöstön päällikkövirkamiehet

Henkilöstön määrä painottuu selvästi operatiivisen toiminnan henkilöstön vaativuusluokkiin eli D-, DIII- ja EII – vaativuusluokkiin, joita on henkilöstöstä noin 81 %. Naisten suhteellinen osuus päivystystehtävissä on noin 66 %, koko viraston sukupuolijakauman mukainen naisia henkilöstöstä on noin 62 %. Esimiestehtävissä naisten suhteellinen osuus on pienempi, asiantuntijatehtävissä osuus jakautuu tasan.

Henkilöstön kielitaito

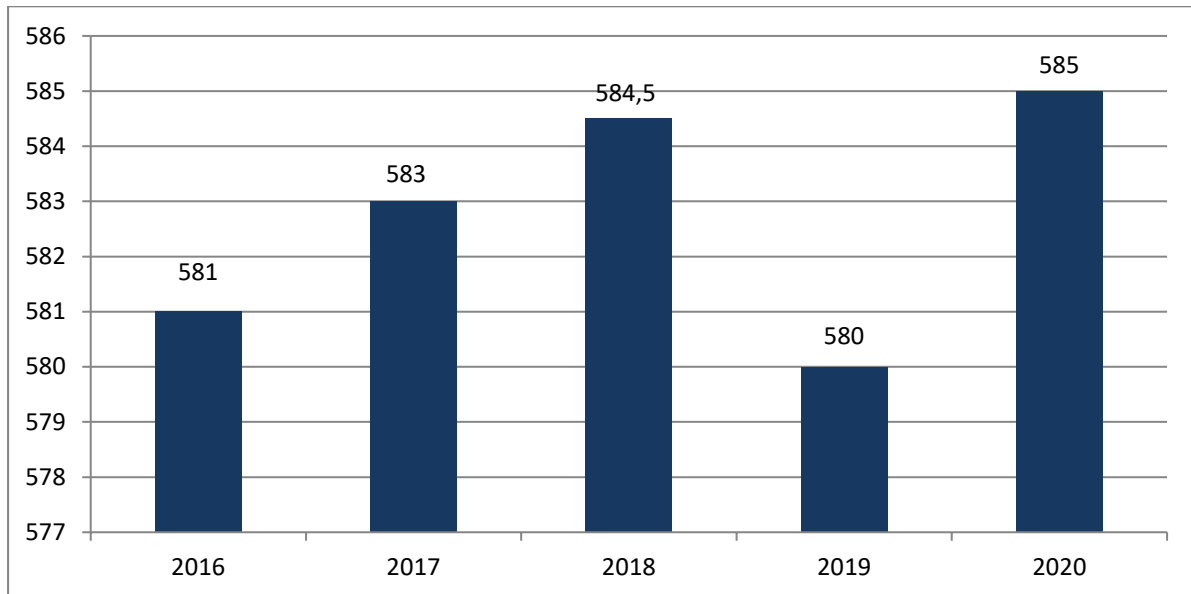
Hätäkeskuslaitoksessa maksetaan toisen kotimaisen kielen hallinnasta 40 euron suuruista kielilisää. Päivystyshenkilöstön osalta lisän maksaminen edellyttää, että henkilö kykenee ja on sitoutunut hoitamaan päivystystehtäviä molemmilla kotimaisilla kielillä. Lisän saadakseen henkilöstön pitää osoittaa kielitaitonsa joko kielitutkintotodistuksella tai muulla määrätyllä tavalla. Työnantaja maksaa henkilöstölle kielitutkintomaksun. Työnantaja järjestää kielitaidon ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi ruotsin kielen verkkokursseja sekä lähiopetusta verkkoympäristössä.

Vuoden 2020 lopussa kielilisää maksettiin noin 12 %:lle päivystyshenkilöstöstä. Eniten molempia kotimaisen kielen taitajia on Vaasassa, Turussa ja Keravalla.

Henkilötyövuositoteuma

Hätäkeskuslaitoksessa seurataan todellisia työpanoksia eli toteutuneita henkilötyövuosia koko vuoden arvona. Htv-toteuma vuonna 2020 nousi hieman vuoteen 2019 verrattuna.

Kuva 2. Toteutuneet htv-määrät 2016-2020



Lähde: Kieku-järjestelmä

Vuonna 2020 käyttöaste oli 92,2%, 635 myönnetystä henkilötyövuodesta käytettiin noin 585 henkilötyövuotta. Häätokeskusten käyttöasteen vaihteluväli oli 82 – 99,3 %

Taulukko 3. Henkilötyövuosien käyttöaste 2020.

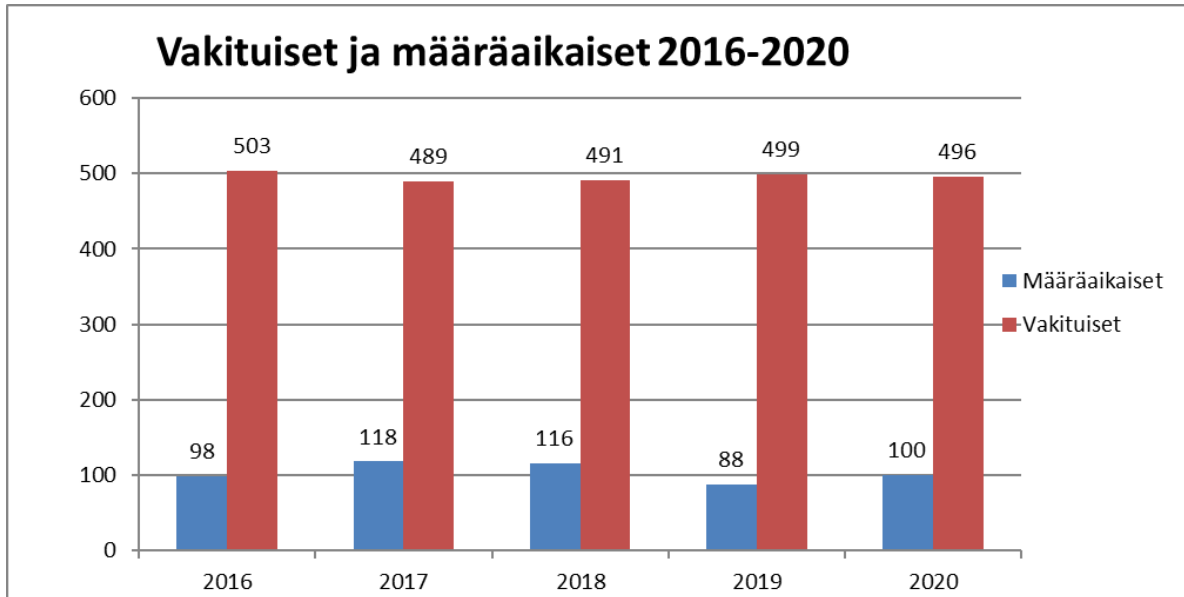
HTV:n käyttöaste 1-12/2020	KERAVA	KHA	KUOPIO	OULU	PORI	TURKU	VAASA	Yhteensä
Myönnetty HTV	147,5	86	91	80	71	86	71	635
Käyttöaste-prosentti	88,3 %	102,2 %	99,3 %	90,1 %	91,5 %	82,0 %	97,8 %	92,2 %

Lähde: Kieku-järjestelmä

2.1 Palvelussuhdelaji, työaika, vaihtuvuus ja sukupuoli

Hätäkeskuslaitoksen henkilöstöstä oli vuoden 2020 lopussa nimitettynä vakituiseen virkaan 496 (83,2 %) ja määräaikaiseen virkasuhteeseen 100 (16,8 %) henkilöä. Määräaikaista virkasuhdetta tekevästä 59 henkilöllä oli taustavirka, 41 henkilöä olivat siten "aidosti" määräaikaisessa virkasuhteessa eli heillä ei ollut vakituista taustavirkkaa virastossa. Viraston projekteissa käytetään paljon omaa henkilöstöä. Lisäksi viransijaisuuksia aukeaa virkavapauksien johdosta vuosittain tasaisesti, joten määräaikaisten osuus tulee todennäköisesti pysymään nykyisellä tasollaan.

Kuva 3. Vakituiset ja määräaikaiset palvelussuhteet 2016-2020



Lähde: Kieku-järjestelmä

Osa-aikaisten määrä on vähäinen, henkilöstöstä noin kahdeksan prosenttia teki osittaista työaikaa vuoden 2020 lopussa. Kaikki osa-aikaisuudet perustuvat henkilöstön omaan hakemukseen. Työnantajälähtöisiä osa-aikaisia virkasuhteita ei Hätäkeskuslaitoksessa ole.

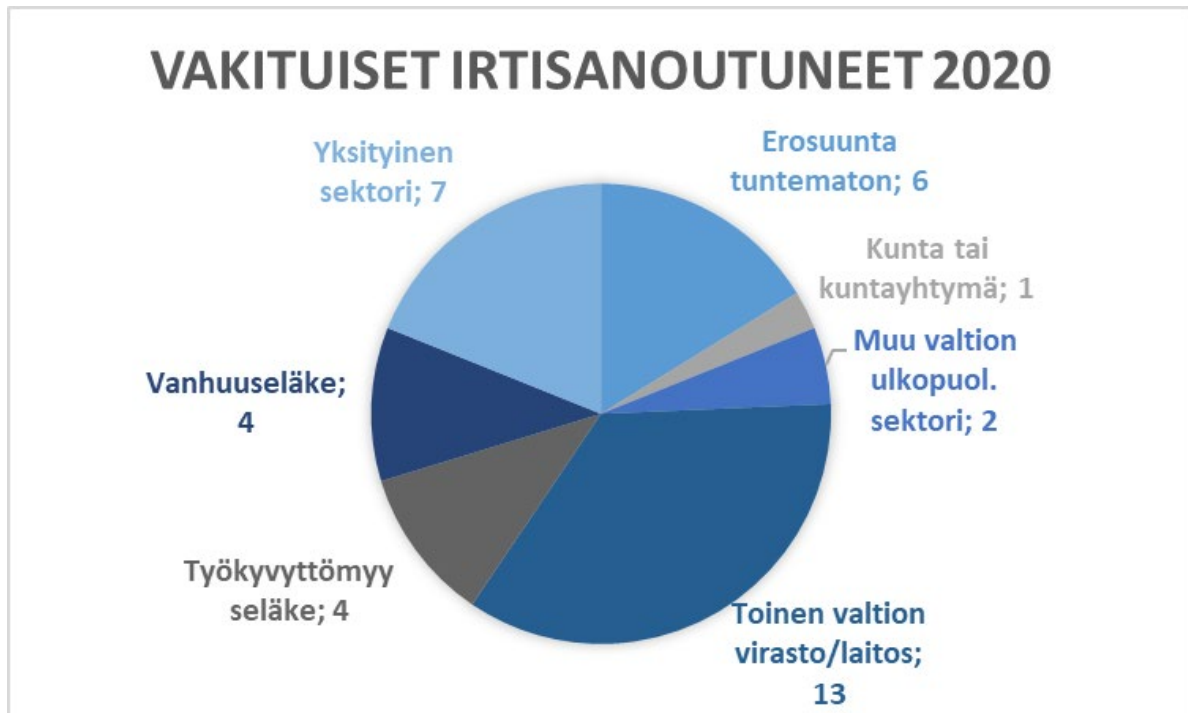
Kuva 4. Kokoaikaiset ja osa-aikaiset 2016-2020.



Lähde: Kieku-järjestelmä

Vuonna 2020 Hätäkeskuslaitoksen palveluksesta erosi 37 vakituista virkamiestä, tämä luku on huomattavasti pienempi, kun vuonna 2019 jolloin palveluksesta erosi 65 vakituista virkamiestä. Operatiivisen salihenkilöstön poistuma oli 35 henkilöä.

Kuva 5. Vakituiset irtisanoutuneet 2020.

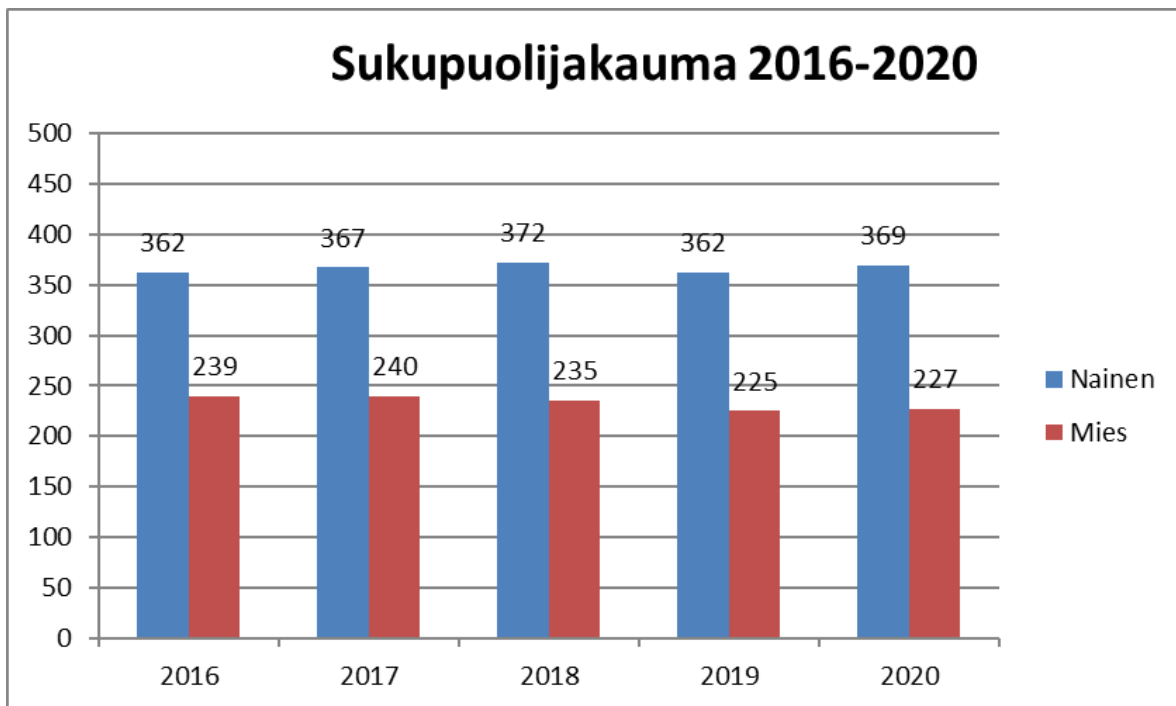


Lähde: Kieku-järjestelmä

Vuoden 2020 aikana Hätäkeskuslaitoksessa oli 44 avointa rekrytointia, joihin tuli yhteensä 552 hakemusta. Avoimissa olleissa 44 rekrytoinnissa oli haettavaa yhteensä 122 tehtävää, rekrytoinnit johtivat 100 nimitykseen. Rekrytoinneista noin 80 % (35 kpl) koskivat operatiivista henkilöstöä eli hätäkeskuspäivystäjiä, ylipäivystäjiä, vuoromestareita ja ilmoitinlaitetestaaja.

Hätäkeskuslaitoksen henkilöstöstä vuoden 2020 lopussa naisia oli 369 (62 %) ja miehiä 227 (38 %). Sukupuolijakauma on pysynyt samankaltaisena useiden vuosien ajan eikä siihen ole odotettavissa olevia muutoksia.

Kuva 6. Sukupuolijakauma 2016-2020



Lähde: Kieku-järjestelmä

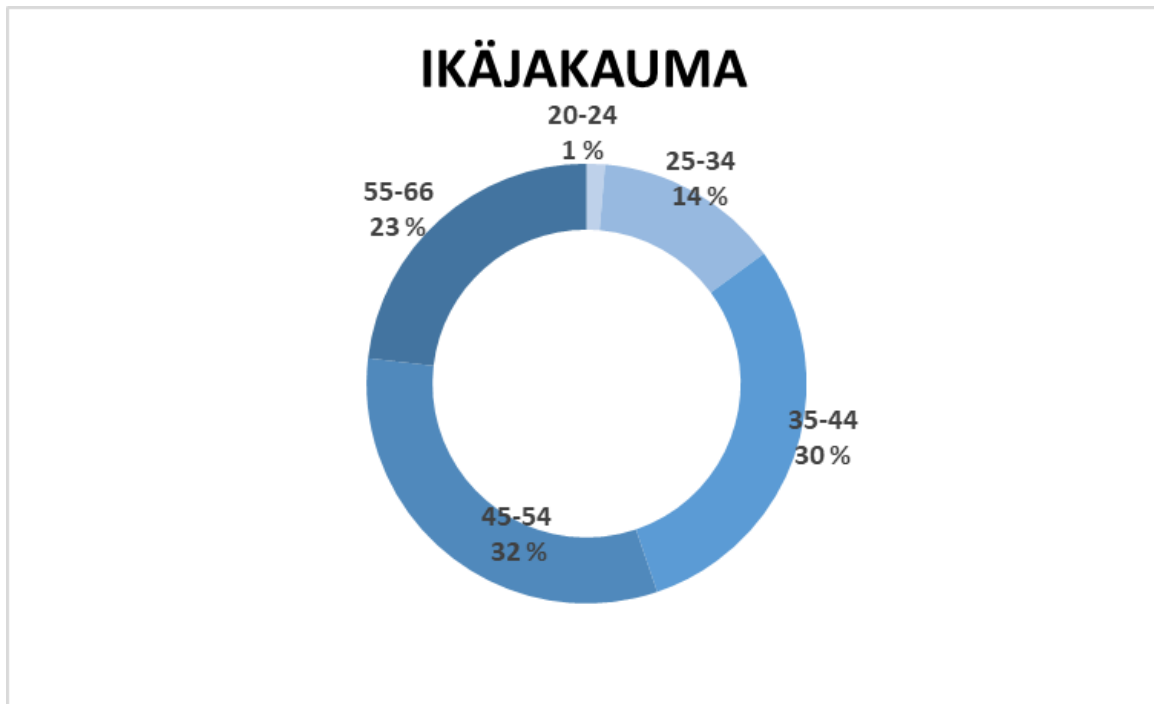
Vakituisessa virassa naisia oli 311 (63 %) ja miehiä 185 (37 %). Määräaikaisessa virkasuhteessa naisia oli 58 (58 %) ja miehiä 42 (42 %).

2.2 Henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä

Hätäkeskuslaitoksen keski-ikä vuonna 2020 oli 45,7 vuotta. Keski-ikä on vuodesta 2015 noussut noin 2,4 vuodella.

Hätäkeskuslaitoksen suurimmat ikäryhmät ovat 35–44- sekä 45–54-vuotiaat.

Kuva 7. Ikäjakauma 2020



Lähde: Kieku-järjestelmä

2.3 Eläkkeelle siirtyminen

Hätäkeskuslaitoksen henkilöstön ikäjakauma on suhteellisen tasainen eikä erityisen suurta eläkepoistumaa ole ilmennyt. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä on pysynyt vähäisenä.

Taulukko 4. Eläkkeelle siirtyneet 2016-2020.

Eläkemuoto	2016	2017	2018	2019	2020
Vanhuuseläke	8	5	8	14	4
Työkyv.eläke	3	2	3	3	4
Yksilöll/varh.eläke	0	0	0	0	0
Yhteensä	11	7	11	17	8

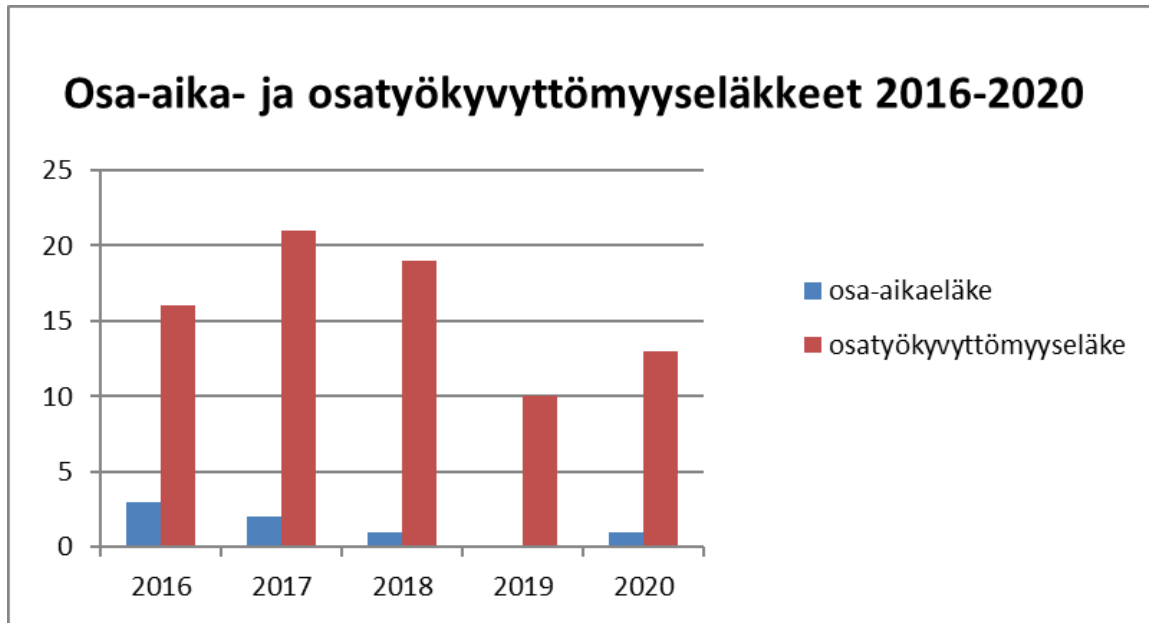
Lähde: Kieku-järjestelmä

Henkilöstön eläkkeelle siirtymistä on ennustettu viraston ikärakenteen ja vanhuuseläkeiän perusteella. Työeläkevakuuttaja Kevan arvion mukaan vuosina 2019 - 2023 vanhuuseläkkeelle on arvioitu jäävän noin 40 henkilöä. Kevan arvion mukaan eläkkeelle siirtyminen tulee lisääntymään vuodesta 2023 eteenpäin.

Osa-aikaeläkkeellä ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä Hätäkeskuslaitoksessa on ollut vuosittain noin 10-15 henkilöä. Näistä valtaosa on osatyökyvyttömyyseläkkeellä.

Vuonna 2020 osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 13 henkilöä ja yksi henkilö oli osa-aikaeläkkeellä.

Kuva 8. Osa-aika ja osatyökyvyttömyyseläkkeet 2016-2020.



Lähde: Kieku-järjestelmä



3 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Yksi Hätäkeskuslaitoksen henkilöstöstrategisista painopistealueista on osaamisen kehittäminen. Henkilöstön osaamisen kehittämisen tavoitteena on Hätäkeskuslaitoksen toiminnan tuloksellisuuden ja toiminnan laadun ylläpitäminen ja kehittäminen. Tavoitteena on turvata se osaaminen, jota tarvitaan Hätäkeskuslaitoksen tehtävien hoitamiseksi ja organisaation suorituskyvyn varmistamiseksi.

3.1 Henkilöstön koulutusrakenne

Hätäkeskuslaitoksen henkilöstön koulutusrakennetta tarkastellaan Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaisesti asteikolla 1,5-8. Kun luokituksessa on indeksiarvo 7, niin kaikki henkilöt ovat suorittaneet ylemmän korkeakoulututkinnon.

Hätäkeskuslaitoksen koulutustasoindeksi vuonna 2020 oli 4.4. Se on pysynyt ennallaan vuodesta 2006 alkaen. Keskiasteen tutkinnon suorittaneita on yli puolet henkilöstöstä ja prosentuaalinen osuus (55 %) on säilynyt ennallaan. Korkeakouluasteen tutkinnon suorittaneiden määrä on 21 % henkilöstöstä.

3.2 Henkilöstön täydennyskoulutus

Henkilöstökoulutus on Hätäkeskuslaitoksen henkilöstölleen hankkimaa tai itse järjestämää koulutusta. Hätäkeskuksissa tapahtuva täydennys- ja ylläpitokoulutus toteutetaan työvuorojen sallimissa puitteissa.

Henkilöstökoulutusta ostettiin oppilaitoksilta ja yksityisiltä kouluttajatahoilta sekä järjestettiin omin kouluttajavoimin. Tämän lisäksi hätäkeskukset järjestivät työpaikkakoulutusta omien koulutussuunnitelmiansa pohjalta.

Henkilöstökoulutuksen luvut sisältävät Hätäkeskuslaitoksen sekä oman koulutuksen että ulkopuoliseen koulutukseen osallistumisen. Yhteenlaskettu henkilöstökoulutuksen laajuus vuonna 2020 oli 3344 oppimistypäivää eli 5,7 pv/htv ja koulutuspalvelujen ostoihin rahaa käytettiin 79 e/htv.

Koulutuspäivien määrä koko virastossa nousi hieman edelliseen vuoteen verratuna. Hätäkeskusten koulutuksen kattavuutta on pyritty parantamaan yhtenäisellä koulutussuunnittelulla, koulutusmateriaaleilla sekä koulutusten järjestämistä tukevalla työvuorosuunnittelulla.



Taulukko 5. Koulutuspanostus 2016-2020.

Koulutuspanostus	2016	2017	2018	2019	2020
pv/htv	5,1 pv	7,8	8,2	5	5,7
€/htv	127 €* 199 €**	165 €* 272 €**	141 €* 259 €**	144 €* 244 €**	79 €* 144 €**

Lähde: Lukkari- ja Kieku-järjestelmä

* luvussa mukana vain koulutuspalvelujen ostot

** luvussa mukana koulutuspalvelujen ostojen lisäksi matkustus-, tilavuokra- ja tarjoilukustannukset

Koronatilanteesta johtuen tilaisuuksia jouduttiin perumaan ja siksi koulutusbudjetin toteuma jäi alhaisemmaksi mitä arvioitiin.

Taulukko 6. Koulutuspäivät toimipisteittäin

Toimipiste	pv/htv
Keravan hätäkeskus	2,6
Kuopion hätäkeskus	5,5
Oulun hätäkeskus	11,7
Porin hätäkeskus	7,5
Turun hätäkeskus	5,7
Vaasan hätäkeskus	8,8
Keskushallinto	1,9
Koko virasto	5,7

Lähde: Lukkari-järjestelmä

3.3 Hätäkeskuspäivystäjien perustutkintokoulutus

Hätäkeskuspäivystäjien perustutkintokoulutuksesta vastaa Pelastusopisto yhteistyössä Poliisiammattikorkeakoulun kanssa. Koulutuksen laajuus on 90 opintopistettä (op) ja opiskeluaika on 1,5 vuotta. Uudenmuotoista tutkintokoulutusta on järjestetty vuodesta 1997 alkaen.

Vuonna 2020 käynnistettiin kaksi koulutusta, joissa opiskelee 48 opiskelijaa Pelastusopistolla Kuopiossa. Hätäkeskuspäivystäjäkoulutus toteutetaan entiseen tapaan Pelastusopiston ja Poliisiammattikorkeakoulun yhteistyönä.

Hätäkeskuslaitos tekee aktiivista yhteistyötä molempien oppilaitosten kanssa



4 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on tasapainoa työn, työolojen ja yksityiselämän välillä. Työhyvinvointi vaikuttaa sekä työn tuottavuuteen että tehdyn työn laatuun. Hyvin organisoitu työ, hyvä työympäristö ja työilmapiiri sitouttavat henkilöstön organisaation tavoitteisiin. Työhyvinvoinnin edistäminen on työpaikan omaa toimintaa, joka toteutetaan työnantajan ja henkilöstön yhteistyönä ja jota työterveyshuolto, työsuojelutoiminta ja henkilöstöhallinto osaltaan tukevat.

Hätäkeskuslaitoksen työntekijöiden työkykyä ja työyhteisöjen toimivuutta edistetään aktiivisin toimenpitein ja työntekijöiden työkykyä alentavat tekijät tunnistetaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Lähiesimiehen rooliin kuuluu alaisen jaksamisen seuraaminen. Yksilölliset sekä ikään ja elämäntilanteeseen liittyvät tekijät otetaan mahdollisimman hyvin huomioon päivittäisjohtamisessa, töiden suunnittelussa, organisoinnissa ja työympäristössä.

Toimipisteet laativat vuosittain työhyvinvointisuunnitelman, joka perustuu Hätäkeskuslaitoksen työhyvinvointimallin osa-alueisiin. Kehittämiskohteet valitaan vuosittain. Työhyvinvointisuunnitelman toteutumisen seuranta on osa toiminnan tuloksellisuuden seuranta.

Koronatilanteesta johtuen ikäohjelmaan liittyvä ”Pitkään Porskuttaneet”-ryhmä ei päässyt kokoontumaan lähitapaamisessa vaan ryhmälle järjestettiin parin tunnin videotapaaminen.

Hätäkeskuslaitoksen toimipisteet tukevat henkilöstönsä työkykyä järjestämällä tyky- ja virkistystoimintaa. Vuonna 2020 työhyvinvointitoimintaa varten budjetoitiin 200 e/htv. Jokainen toimipiste laati suunnitelman rahan käytöstä.

Hätäkeskuslaitoksessa toimii valtakunnallinen työhyvinvointi- ja työsuojeluryhmä, johon kuuluu eri ammattialan edustajia eri toimipaikoista. Ryhmän tehtävänä on koordinoita ja seurata viraston työhyvinvointitoimintaa sekä kehittää työhyvinvointia ylläpitävää toimintaa organisoimalla valtakunnallisia teemapäiviä tai tapahtumia. Ryhmän tehtäviin kuuluu työhyvinvoinnin ohella työsuojelun valtakunnallinen toiminnan kehittäminen ja ohjaus. Vuonna 2020 järjestettiin perinteinen Kesäksi kuntoon -kuntokampanja maaliskuu-toukokuussa. Lisäksi ryhmä järjesti toimipisteiden tyhy-yhdyshenkilöiden tapaamisen tammikuussa.

4.1 Työtyytyväisyys (VMBaro)

Henkilöstön työtyytyväisyyttä on mitattu valtionhallinnossa käytössä olevalla työtyytyväisyysbarometrillä. Hätäkeskuslaitoksen tulokset ovat virastotasolla muuttuneet melko vähän vuosina 2008–2019. Vuonna 2019 tapahtui pieni muutos



alaspäin (0,1) edellisestä vuodesta yleisellä tasolla. Virastossa toteutetut mittavat rakenteelliset ja toiminnalliset (mm. uuden hätäkeskustietojärjestelmän käyttöönotto) muutokset heijastuvat jonkin verran myös henkilöstön työtyytyväisyyden kokemuksissa. Parhaimmat tulokset Hätäkeskuslaitoksessa on vuodesta toiseen ollut työilmapiiri ja yhteistyö -osiossa ja heikoimmat tulokset kolmena viimeisenä vuotena ovat olleet kehittymisen tuki sekä viestintä -osioissa.

Henkilöstökyselyn tulokset käsitellään sekä virastotasoisesti että toimipisteittäin. Niiden perusteella määritellään kehittämiskohteet tulevalle vuodelle.

Hätäkeskukset raportoivat ohjaus- ja ennakointiosastolle VMBaron tulosten käsittelystä, kehittämiskohteista ja sen perusteilla tehtävistä toimenpiteistä. VMBaro-kyselyt toteutetaan joka toinen vuosi, seuraava VMBaro toteutetaan vuonna 2021.

4.2 Esimiestoiminnan arviointi

Hätäkeskuslaitos teetti toukokuussa 2020 esimiestoiminnan arviointitutkimuksen, jonka käytännön toteutuksesta vastasi Innolink. Tutkimus toteutettiin internet-kyselynä Hätäkeskuslaitoksen osastoilla sekä kaikissa kuudessa hätäkeskuksessa.

Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa ajantasaista tietoa koko Hätäkeskuslaitoksen esimiestyön laadusta ja antaa esimiehille palautetta heidän esimiestyönsä onnistumisesta. Tutkimuskokonaisuus toteutettiin samalla tavalla kuin vuosina 2016 ja 2018, joten tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa myös arvokasta tietoa esimiestyön kehityksestä. Tuoreet tutkimustulokset perustuvat 468 annettuun esimiesarvioon ja tutkimuksen vastausprosentti oli 73.

Tutkimustulosten mukaan esimiestyössä ollaan pääosin onnistuttu Hätäkeskuslaitoksessa hyvin. Esimiesten katsotaan mm. luottavan alaisiinsa ja yhteistyön esimiesten kanssa katsotaan olevan sujuvaa. Lisäksi esimiehiltä saa tukea ja neuvoja tarvittaessa. Esimiestyön kehityskohteina vastaajat pitävät puolestaan mm. työhyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtimista, johtamisen selkeyttä sekä riittävää palautteen antamista.

Esimiestyö on kehittynyt Hätäkeskuslaitoksessa jokaisena mittauskertana. Vuoden 2020 tutkimuksen mukaan vastaajat antavat esimerkiksi esimiestyöstä kokonaisarvosanan 5,7 (asteikolla 1=huono...7=erinomainen). Vastaava kokonaisarvosana oli vuonna 2018 5,6 ja vuonna 2016 5,4. Tuloksista näkyy se, että vuonna 2018 toteutetun tutkimuksen jälkeen esimiehet ohjeistettiin henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien tekemiseen. Esimiehet ovat ottaneet saamansa palautteen vastaan rakentavalla tavalla ja tämä on nostanut tulostasoa entisestään.



Esimiesarviointit purettiin Innolinkin kouluttajan ja henkilöstöyksikön johdolla kaikissa hätäkeskuksissa päälliköille ja vuoromestareille sekä yhteisesti osastojen ja yksiköiden päälliköille. Purkutilaisuuden jälkeen esimiehille annettiin koulutusta ja tehtiin ryhmätöitä ihmisten johtajana toimimisesta sekä valmentavasta johtamisesta.

4.3 Kuntoutus

Työssäjaksamiseen pyritään vaikuttamaan myös kuntoutuksen avulla. KIILA-kuntoutus on työssä oleville tarkoitettua ammatillista työkykyä tukevaa kuntoutusta. KIILA-kuntoutukseen voivat hakeutua henkilöt, jotka omaavat sairauden tai vamman, joka olennaisesti on heikentänyt tai saattaa heikentää työkykyä lähivuosina. Kuntoutustarve tulee olla selvitetty työterveyshuollossa.

KIILA-kuntoutuksen tavoitteena on työkyvyn ylläpitäminen, henkilön työelämässä pysymisen tukeminen sekä vastata yksilön kuntoutustarpeeseen. KIILA-kuntoutuksessa korostuu yksilöllisyys, yksilölliset tavoitteet ja niiden saavuttaminen. Kuntoutujan omaa aktiivisuutta pyritään lisäämään ja tukemaan. KIILAssa pyritään aktivoimaan vuorovaikutusta työntekijän, työnantajan edustajan (lähiesimies) ja työterveyshuollon välillä. Kuntoutus suunnitellaan yksilöllisesti. Kuntoutuksen toteutusaika on 1 - 1,5 vuotta.

Kuntoutukseen (TYK, KIILA, TULES) osallistui 9 henkilöä vuonna 2020.

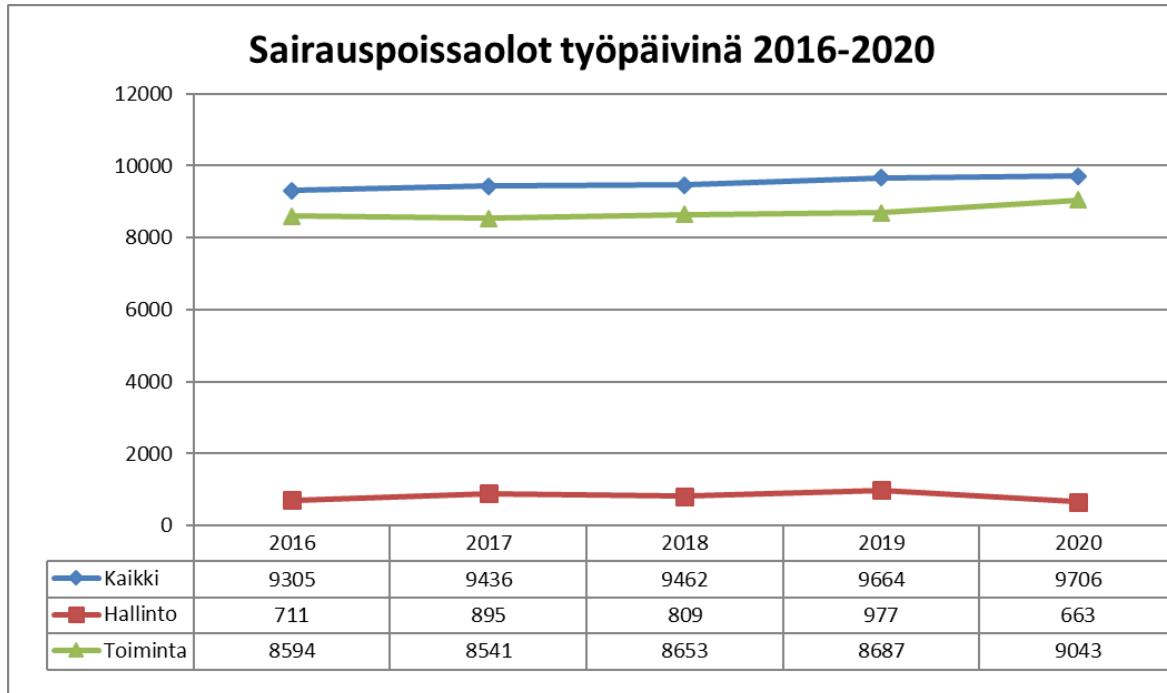
4.4 Työtapaturmat

Vuonna 2020 työtapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja oli 8 tapausta, joista kertyi 164 sairauspäivää, työtapaturmia vuoden 2020 aikana sattui yhteensä 16 – kaikista työtapaturmista ei aiheutunut poissaoloja. Hätäkeskuslaitoksessa yleisimpiä työtapaturmia ovat työmatkalla sattuneet tapaturmat, kuten liukastuminen tai kaatuminen. Hätäkeskuslaitoksessa ei työn luonteesta ja työympäristöstä johtuen käytännössä tapahdu fyysiseen työturvallisuuteen tai sen puutteisiin liittyviä tapaturmia.

4.5 Sairauspoissaolot

Hätäkeskuslaitoksessa sairauspoissaolojen kokonaismäärä on pysynyt lähes samalla tasolla viimeisten vuosien aikana (2018: 9462 työpäivää, 2019: 9664 työpäivää ja 2020: 9706 työpäivää). Vuosina 2016 - 2018 poissaolot olivat 16,0 - 16,2 työpäivää henkilöä kohden, vuonna 2019 koko henkilöstön sairauspoissaolojen määrä työpäivinä oli 16,7 työpäivää henkilöä kohden ja vuonna 2020 vastaava luku oli 16,6 työpäivää.

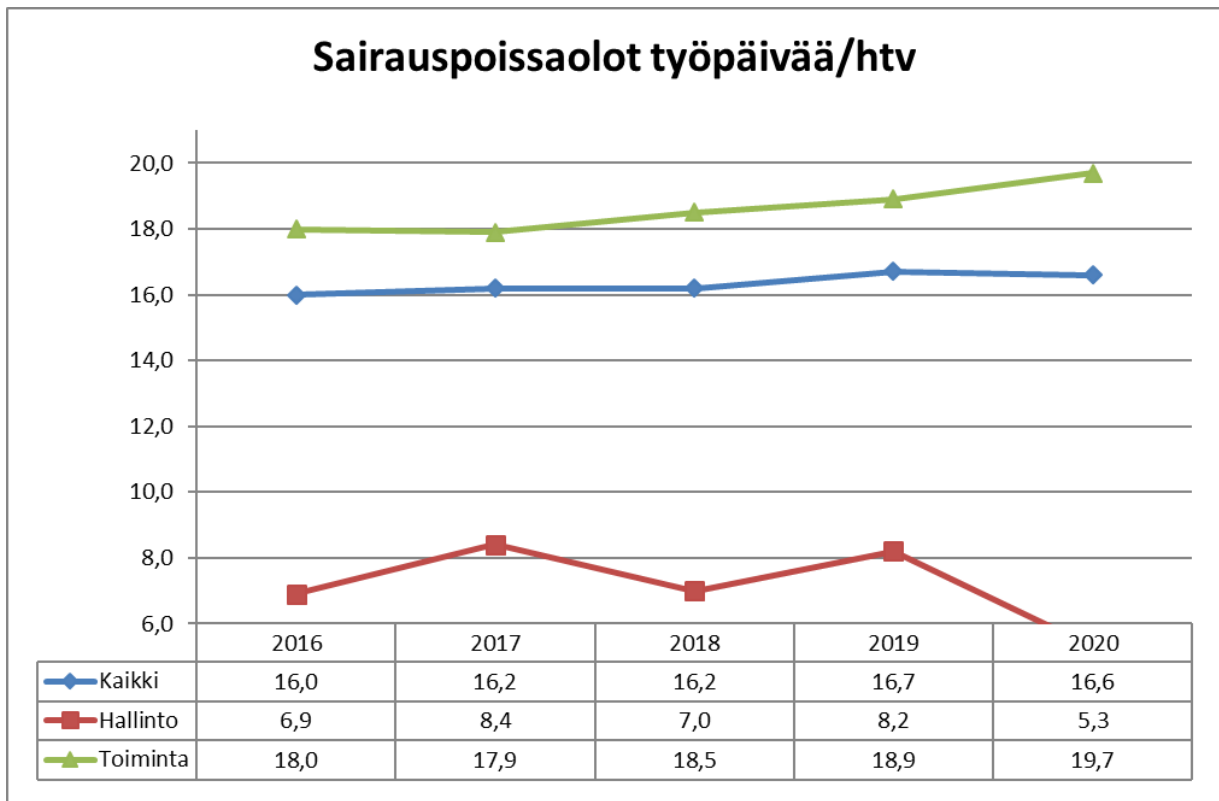
Kuva 9. Sairauspoissaolot työpäivinä 2016-2020



Lähde: Kieku-järjestelmä

Jaksotyötä tekevän henkilöstön sairauspoissaolot ovat huomattavasti hallintohenkilöstön poissaoloja suuremmat. Vuonna 2018 operatiivisen henkilöstön sairauspoissaolot olivat keskimäärin 18,5 työpäivää henkilöä kohden, kun vuonna 2017 poissaolot olivat 17,9 työpäivää. Vuonna 2019 sairauspoissaolot nousivat jälleen hieman ja olivat 18,9 työpäivää. Vuoden 2020 aikana otettiin myös käyttöön työterveyshuollon tarjoamat sähköiset järjestelmät EsimiesKompassi ja TyökykyKompassi. EsimiesKompassi tukee esimiehiä varhaisen tuen mallin mukaisessa esimiestyössä, TyökykyKompassin avulla mahdollistetaan työnantajan työkykyä tukeva oikea-aikainen toiminta jokaiselle työntekijälle, jonka työkyky on hetkellisesti tai pysyvästi heikentynyt.

Kuva 10. Sairauspoissaolot työpäivää/htv 2016-2020



Lähde: Kieku-järjestelmä

Työterveyshuollon tilastojen mukaan yleisimmät sairauspoissaolon diagnoosit ovat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, mielenterveyden häiriöt (sisältää mm. unihäiriöt) ja erilaiset infektiosairaudet. Diagnoosit ovat tyypillisiä istumatyötä ja vuorotyötä tekeville. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien ennaltaehkäisemiseksi Häätäkeskuslaitoksessa tehdään aktiivista yhteistyötä työpisteiden ergonomian parantamiseksi. Influenssan varalta henkilöstöllä on mahdollisuus työnantajan kustantamana hankkia influenssarokotus.

4.6 Työsuojelu

Työsuojelu on osa Häätäkeskuslaitoksen ja henkilöstön yhteistoimintaa. Jokaisessa häätäkeskuksessa toimii työsuojelutoimikunta, johon kuuluvat työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua sekä työsuojelupäällikkö.

Häätäkeskuslaitosta koskevat työsuojelun yhteistoiminta-asiat, työn ja työpaikan terveellisyys ja turvallisuus sekä työntekijöiden hyvinvointiin liittyvät asiat käsitellään edustuksellisesti yhteistoimintana Häätäkeskuslaitoksen valtakunnallisessa työhyvinvointi- ja työsuojeluryhmässä. Työhyvinvointi- ja työsuojeluryhmä kokoontui vuoden aikana kolme kertaa.



Toimintavuonna jatkettiin työsuojeluvaltuutettujen ja -päälliköiden koulutusta tarjoamalla mahdollisuus osallistua Työterveyslaitoksen järjestämiin koulutuksiin.

Työsuojeluvaltuutettujen neljän vuoden toimikausi käynnistyi 1.1.2018.

4.7 Traumaattisten tilanteiden jälkihoito

Hätäkeskuksissa on mahdollisuus traumaattisten tilanteiden jälkihoitoon. Traumatisoiva tapahtuma voi olla mikä tahansa yksilön tai yhteisön kokema tilanne, joka aiheuttaa epätavallisen voimakkaita reaktioita työssä ja häiritsee myös normaalia elämää. Traumaattisessa tilanteessa eivät aikaisemmat selviytymiskeinot aina riitä. Kriittisen tilanteen jälkeen järjestetään välittömästi purku (defusing) -tilaisuus sekä tarvittaessa jälkipuinti (debriefing) -istunto.

Jälkihoidosta vastaa traumaattisen tilanteen kokeneen työntekijän oma työpaikka. Jokaisesta hätäkeskuksesta löytyy defusing-koulutettuja ohjaajia. Lähiesimiesten ja ylemmän johdon jälkipuintia tukeva rooli on erityisen tärkeä. Työpaikan johdolle tulee ilmoittaa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa tapahtumasta, jotta johto voi tarvittaessa osallistua, järjestää ja yleensä varautua tilanteeseen. Vuoden 2020 aikana järjestettiin yhteensä 127 defusing-istuntoa.



5 Työterveyshuolto

Työnantajan velvollisuutena on järjestää työterveyshuolto työntekijöilleen. Tällä pyritään työstä johtuvien terveysvaarojen ehkäisemiseen, työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseen ja kehittämiseen sekä työolojen kehittämiseen. Toimintaa säätelee työterveyshuoltolainsäädäntö.

Vuonna 2020 Hätäkeskuslaitos osti työterveydenhuollon palvelut Mehiläinen Oy:ltä.

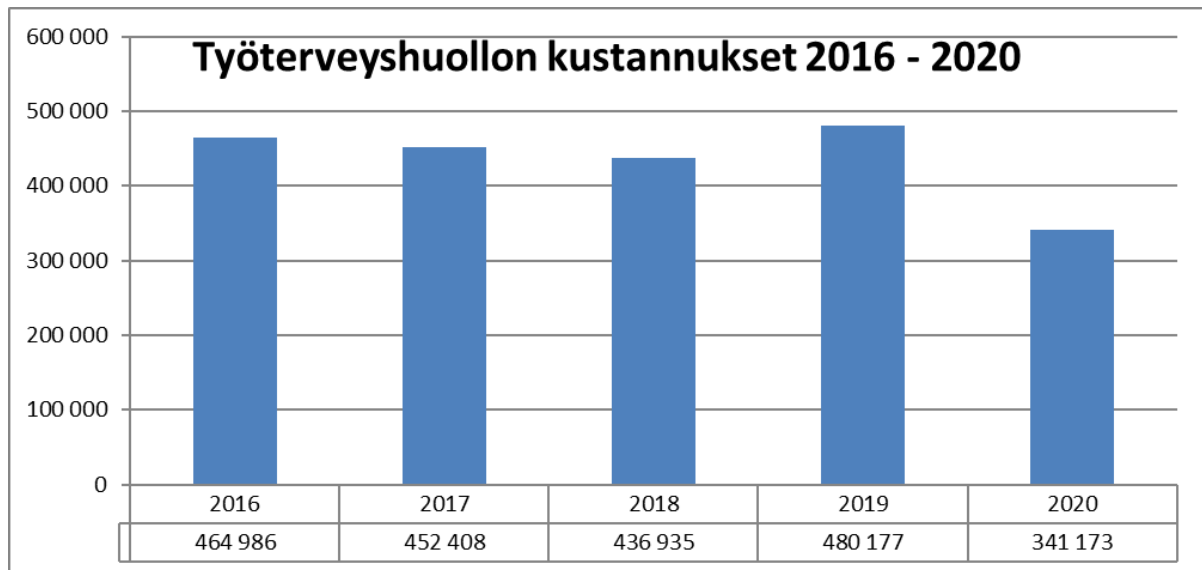
Sopimus työterveyshuollon palveluista sisältää toiminnan suunnitteluun osallistumisen, raportoinnin, työpaikkaselvitykset, työyhteisöjen hyvinvointitutkimukset, työhöntulotarkastukset, terveydenseurantatarkastukset sekä työkyvyn ja kuntoutustarpeen arvioinnin. Palveluihin kuuluvat myös työhyvinvointia edistävä ja työssä selviytymistä tukeva toiminta.

Hätäkeskuslaitoksessa toimii työterveyshuollon ohjausryhmä, jossa on jäseniä Hätäkeskuslaitoksesta, Mehiläiseltä sekä Kevasta. Ohjausryhmä seuraa säännöllisesti työterveyshuollon palvelujen laatua, sairauspoissaolojen kehitys ja laatii vuosittain työterveyshuollon toimintasuunnitelman. Sairauspoissaolojen hallinta ja varhaisen välittämisen mallin toteuttaminen ovat edelleen painopisteitä, joita pyritään kehittämään työterveyshuollon palvelujen avulla. Kaikissa hätäkeskuksissa noudatetaan yhteistä työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja toimintatapoja.

Hätäkeskuslaitoksen työterveyshuollon kustannuksista on vähennetty Kelan palauttavat kustannukset. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2020 olivat Kela-palautukset huomioiden 341 173,88 euroa, vuonna 2019 vastaava kulu oli 480 177 euroa. Vuonna 2020 työterveyshuollon kustannukset yhtä henkilöä kohden olivat 758 euroa (2019: 828 e).

Covid19-pandemiasta johtuen Hätäkeskuslaitos maksoi koronatesteistä vuoden 2020 aikana 97 857 €, testejä tehtiin vuoden aikana 399 kpl.

Kuva 11. Työterveyshuollon kustannukset 2016-2020.



Lähde: Kieku-järjestelmä

Työterveyshuollon palvelut kohdistuvat työolosuhteisiin, työyhteisöön tai yksittäiseen työntekijään. Näistä aiheutuvat kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan:

Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja ensiapuvalmiuden ylläpitämisestä, ennalta ehkäisevän toiminnan osuus vuonna 2020 oli 44%

Korvausluokkaan II kuuluvat työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset, korvausluokka II osuus vuonna 2020 oli 56%.



6 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

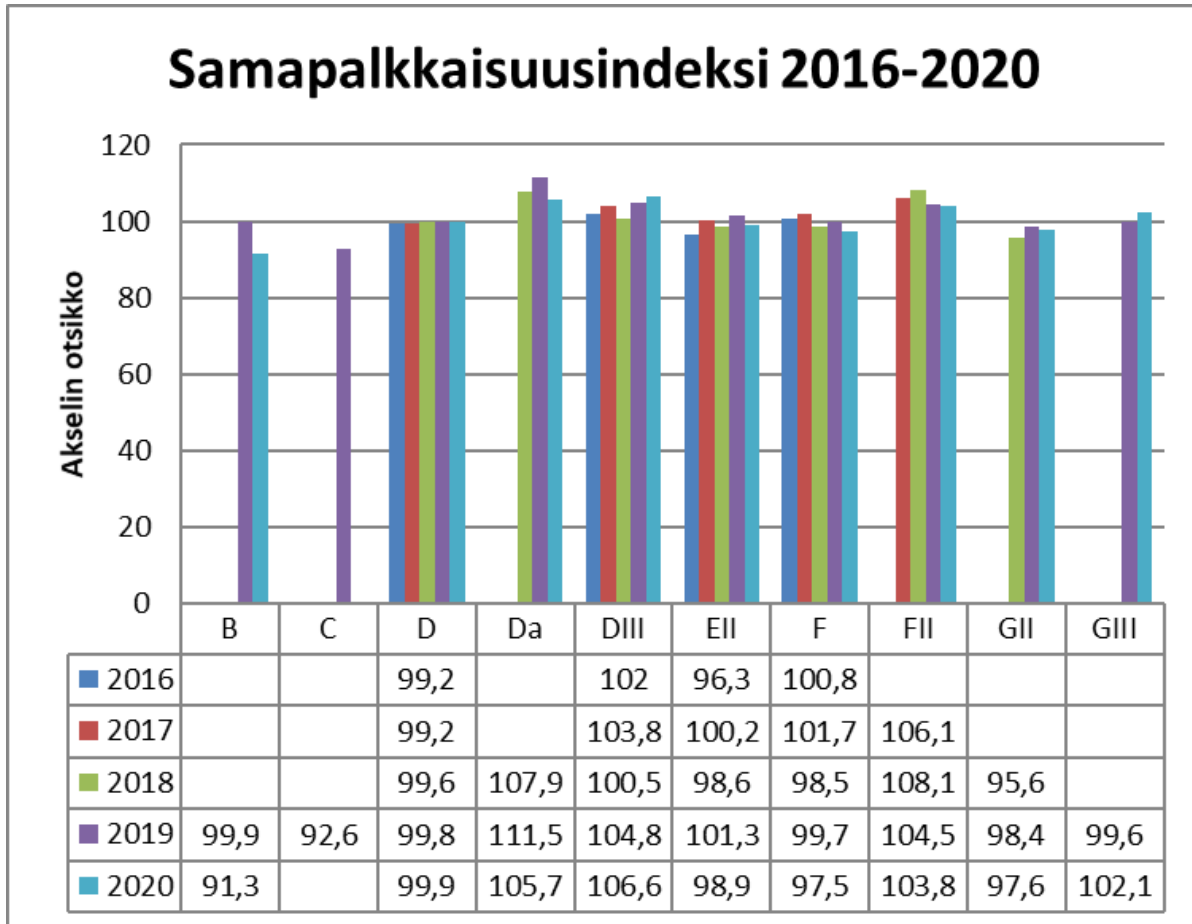
Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo tarkoittavat tasavertaisten mahdollisuuksien varmistamista kaikille sukupuolesta, iästä, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnollisesta vakaumuksesta, mielipiteestä, vammasta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta.

Hätäkeskuslaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on päivitetty ja se on liitetty viraston henkilöstösuunnitelmaan.

Hätäkeskuslaitoksessa on laadittu Työhyvinvoinnin käsikirja, joka ohjaa viraston toimintaa työhyvinvoinnin kehittämisessä. Työhyvinvoinnin käsikirjassa on toimintaohjeet kaikenlaisen häirinnän torjumiseksi työyhteisössä.

Oheinen kuvaaja kertoo vaativuusluokkaan sijoittuvien naisten ja miesten keskinäisestä palkkaerosta. Vaativuusluokan ideaaliarvo on 100, jolloin sukupuolten kokonaispalkat ovat samansuuruiset. Mikäli arvo on alle 100, on naisten palkkaus pienempi ko. vaativuusluokassa. Yli sadan arvo tarkoittaa, että naisten palkkaus on miesten palkkausta korkeampi ko. vaativuusluokassa. Tyhjiä kohtia ei voida näyttää liian pienen vertailuryhmän takia. Oheisen kuvaajan mukaan palkkauksellinen yhdenvertaisuus sukupuolien välillä eri vaativuusluokissa toteutuu Hätäkeskuslaitoksessa hyvin, sillä kaikki indeksiluvut ovat lähellä arvoa 100.

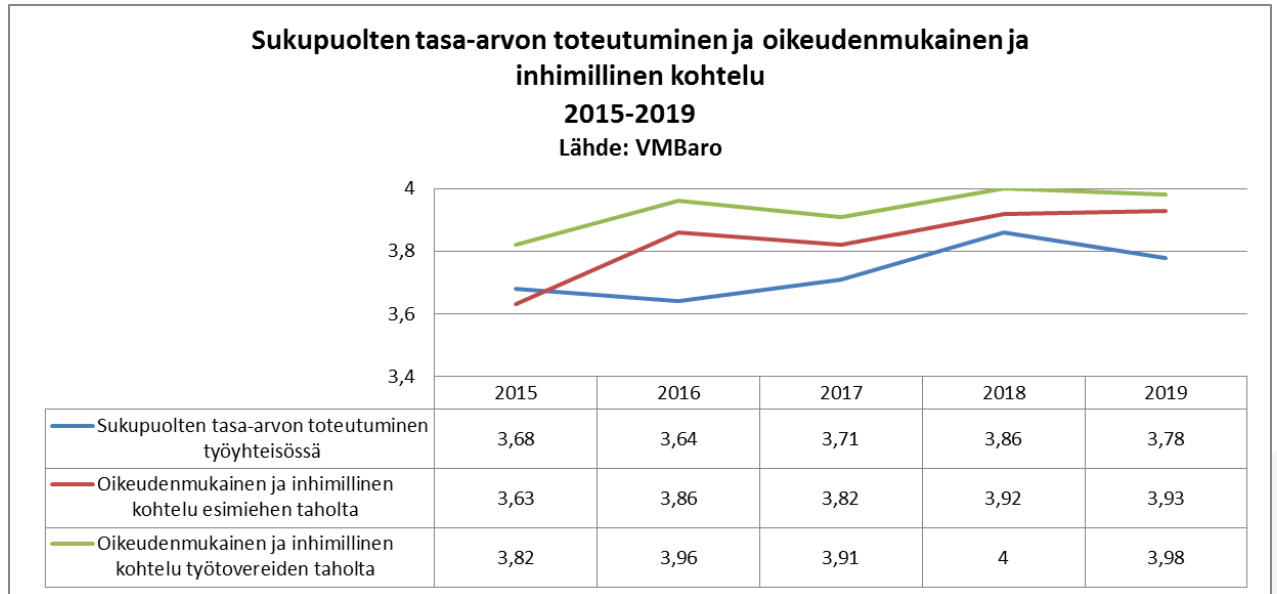
Kuva 12. Samapalkkaisuusindeksi 2016-2020



Lähde: Tahti-järjestelmä

Hätäkeskuslaitoksen VMBaro -kysely seuraa sukupuolten tasa-arvon toteutumista sekä oikeudenmukaisuuden ja inhimillisen kohtelun toteutumista niin esimiehen kuin työtovereiden taholta. Edellä mainittuja osa-alueita koskevat tulokset ovat olleet hyvät jo aiempina vuosina. Vuonna 2019 tehdyn kyselyn tulosten perusteella tilanne on säilynyt lähes ennallaan, VMBaro-kyselyä ei tehty vuonna 2020.

Kuva 13. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen, oikeudenmukainen ja inhimillinen kohtelu 2015-2019



Lähde: VMBaro



HÄTÄKESKUSLAITOS
NÖDCENTRALSVERKET

Hätäkeskuslaitos
PL 112 , FI-28131 PORI

Nödcentralsverket
PB 112 , FI-28131 BJÖRNEBORG

112.fi