



Personalberättelse 2024

Personaltjänster

Innehåll

Personalberättelse 2024	1
1 Förord.....	2
2 Östra Nylands välfärdsområdes andra verksamhetsår	2
3 Personalstrategi	3
3.1 Kompetens och utveckling.....	3
3.2 Coachande och engagerande ledarskap.....	5
3.3 Ett hälsosamt och säkert arbete.....	6
3.3.1 Ledning av arbetsförmågan.....	6
3.4 Delaktighet och gemensam aktivitet.....	10
4 Företagshälsövårdssamarbetet	11
5 Löne- och anställningsärenden	15
6 Samarbete enligt samarbetslagen	16
7 Tillgång till och rekrytering av personal	16
7.1 Antalet rekryteringar	17
8 Användningen av hyrd arbetskraft år 2024	19
9 Bilagor	20
9.1 Centrala nyckeltal för personalledningen	20
9.2 Arbetarskyddsfullmäktiges sammanfattning av verksamheten år 2024	22
9.3 Huvudförtroendemännens sammanfattning av verksamheten år 2024	23

1 Förord

Personalberättelsen beskriver hur genomförandet av de strategiska målen har lyckats. Den ger samtidigt beslutsfattare, direktörer och chefer en helhetsbild av personalresursernas nuläge och utvecklingstrend och hjälper dem att identifiera styrkor och utvecklingsobjekt.

Personalberättelsen innehåller statistiska uppgifter och centrala observationer från år 2024. Datainnehållet baserar sig på Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT:s rekommendation om utarbetande av en personalberättelse.

Enligt rekommendationen ska personalberättelsen omfatta åtminstone följande sakheter: kompetens, ledning av välbefinnandet i arbetet, ledning och chefsarbete samt produktivitet och resultat. Därtill rekommenderas det att man i rapporteringen använder enhetliga nyckeltal för att underlätta jämförbarheten.

2 Östra Nylands välfärdsområdes andra verksamhetsår

Under det andra verksamhetsåret fortsatte vi att köra igång och utveckla den nya organisationen. I augusti 2024 fick vi för första gången uppdaterade nyckeltal för personalförvaltningen till stöd för ledningen och beslutsfattandet. Lokala avtal främjades genom att man förhandlade om flera verksamhetsriktlinjer som är väsentliga med tanke på verksamheten. Löneharmoniseringen främjades och uppdragsbeteckningarna för personer som gör samma arbete förenhetligades.

Det förekom fortfarande utmaningar i ibruktandet av personalförvaltningens datasystem. Avsikten var att ta i bruk ett system för kompetenshantering i början av 2024. I ibruktagningsprocessen framkom dock så omfattande missförhållanden att HPK Palvelut Oy avbröt processen. Ett ersättande system erhålls sannolikt under 2025.

I början av 2024 togs det digitala spelinriktade introduktionsprogrammet Seppo i bruk som pilot. Med hjälp av den genomförs allmänna inskolningar i Östra Nylands välfärdsområde. Genomförandet skedde i form av läroanstaltssamarbete.

Systemet för flexibel arbetstid byttes till Promid-systemet från 1.1.2024. Användningen av arbetsskiftsplaneringssystemet Titania utvecklades så att enheterna tog i bruk en elektronisk version. Tillsammans med HPK Palvelut Oy började man därtill bereda införandet av arbetstidsuppföljningssystemet Titania för läkare och tandläkare inom primärvården som omfattas av Läkaravtalet.

Till följd av den riksomfattande och förpliktande reformen av SH-avtalets lönebilagor förnyade man i februari 2024 lönepunkterna för alla anställda som omfattas av SH-avtalet. I samband med det justerades de nya minimilönerna för flera yrkesbeteckningar.

I juni 2024 fördelades justeringspottarna och de generella lönehöjningarna enligt de förpliktande bestämmelserna för innevarande avtalsperiod. I oktober 2024 fördelades justeringspotten i Läkaravtalets samordningspott. Samtidigt slutfördes löneharmoniseringen i fråga om anställda som omfattas av Läkaravtalet. Utdelningen av samordningspotten för oktober 2024 i VÄLKA och SH-avtalet flyttades till februari 2025 pga. att

lönereformen i dessa avtal fördröjdes. Förhandlingarna mellan Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna och representanterna för huvudavtalsorganisationerna pågår ännu.

För att balansera ekonomin inleddes två samarbetsförhandlingar som varade minst sex veckor. Vid den första förhandlingen som inleddes våren 2024 behandlade man åtgärderna i produktivetsprogrammets s.k. A-korg. När man inledde budgetberedningen för 2025 framgick det att åtgärderna i A-korgen inte varit tillräckliga, och därför fattade områdesstyrelsen beslut om att inleda nya samarbetsförhandlingar för att bereda åtgärderna i B- och C-korgarna.

I januari 2024 inleddes förhandlingar om överlåtelse av rörelse för att överföra det palliativa centrets personal från HUS-sammanslutningen och Borgå sjukhus till välfärdsområdet. Den egentliga överlåtelsen skedde från 1.1.2025.

Chefs- och ledningsarbetet stärktes genom att man ordnade en obligatorisk utbildningshelhet. Den genomfördes under 2024.

Under det andra verksamhetsåret utarbetades bland annat följande anvisningar:

- att ge anmärkningar och varningar
- omplacering på grund av hälsomässiga skäl
- talkoledighet
- engångsbelöning
- tipsarvode
- studieledighet (uppdatering av anvisningen)
- principer för deltagande i utbildningar

Ordnandet av språkutbildningar i svenska genomfördes som pilotförsök. Målet är att språkutbildningarna konkurrensutsätts under 2025.

3 Personalstrategi

Den gällande personalstrategin utarbetades för Östra Nylands välfärdsområdes första verksamhetsår. När personalstrategin godkändes fattade man samtidigt beslut om att strategin skulle uppdateras för att gälla även åren 2024–2025. I den uppdaterade versionen har man fastställt mål, åtgärder och indikatorer för åren 2024–2025.

Personalstrategins tyngdpunkter är kompetens och utveckling, coachande och inkluderande ledarskap, sunt och tryggt arbete samt delaktighet och samarbete.

3.1 Kompetens och utveckling

I enlighet med personalstrategin är Östra Nylands välfärdsområde en utbildnings- och utvecklingsinriktad arbetsgivare. I början av 2024 fattades beslut om principer som sporrar till utbildning på eget initiativ. De kompletterar de utbildningspolitiska riktlinjerna som godkändes i slutet av 2023 och som syftar till att engagera och motivera de anställda. Med hjälp av dem strävar man därtill efter att stärka den enhetliga verksamhetskulturen, att identifiera och täppa kunskapsluckor, att främja ett högklassigt chefsarbete

samt att upprätthålla och uppdatera de digitala färdigheterna. Riktlinjerna för kompetenshantering grundar sig framför allt på behoven i verksamheten.

De centraliserade utbildningar som koncern- och strategitjänsterna producerar för personalen delas in i följande ämnesområden:

Utbildningar för hela personalen	Allmän introduktion Utveckling av en gemensam arbetskultur Arbetarskydd Digital kompetens Välbefinnande i arbetet Utbildningar i svenska
----------------------------------	---

I 2024 års utbildningsplan har de gemensamma utbildningarna antecknats enligt följande:

Utbildning/utvecklingsbehov	Utbildningens mål	Målgrupp	Utbildningsansordnare	Tidpunkt
Chefsutbildningsprogram Strategin och värderingarna som en del av arbetskulturen	Upprätthållande och utveckling av yrkeskunskapen	Alla chefer	HR	29.1.2024
Chefsutbildningsprogram Anställningsförhållandejuridik för chefer	Upprätthållande och utveckling av yrkeskunskapen	Alla chefer	HR	13.2.2024 27.2.2024
Chefsutbildningsprogram Handledande och engagerande ledarskap	Upprätthållande och utveckling av yrkeskunskapen	Alla chefer	HR	12.3.2024
Chefsutbildningsprogram Kunskapsledning och digitala färdigheter	Upprätthållande och utveckling av yrkeskunskapen	Alla chefer	HR	26.3.2024 9.4.2024
Informationsmöten för chefer	Upprätthållande och utveckling av yrkeskunskapen	Alla chefer	HR	1.1 – 31.12.2024
Rekryteringsrådgivning	Upprätthållande och utveckling av yrkeskunskapen	Rekryterande chefer	HR	1.1 -31.12.2024
Upprätthållande och utveckling av yrkeskunskapen	Upprätthållande och utveckling av yrkeskunskapen	De som behöver utbildningen	Centralen för förvaltningstjänster	15.1 -14.2.2024
Promid-utbildningar	Upprätthållande och utveckling av yrkeskunskapen	Hela personalen	Centralen för förvaltningstjänster	Januari 2024
Excel-utbildningar Grunder/Avancerade	Upprätthållande och utveckling av yrkeskunskapen	De som behöver utbildningen	HR, Eduhouse	Våren 2024
Teams-utbildningar	Upprätthållande och utveckling av yrkeskunskapen	De som behöver utbildningen	HR, Eduhouse och Digitala tjänster	Våren 2024
Arbets säkerhetsledning	Upprätthållande och utveckling av yrkeskunskapen	Alla chefer	HR	Våren 2024
Allmän introduktion	Upprätthållande och utveckling av yrkeskunskapen	Hela personalen	HR, koncernen	Våren 2024
Utbildningar i svenska	Upprätthållande och utveckling av yrkeskunskapen	De som behöver utbildningen	HR, Eduhouse	Våren 2024
Utbildningar i första hjälpen	Upprätthållande och utveckling av yrkeskunskapen	De som behöver utbildningen	HR, räddningsväsendet	2024
Olika digitala utbildningar	Upprätthållande och utveckling av yrkeskunskapen	De som behöver utbildningen	HR, Eduhouse och digitjänsterna	2024
Ledning av arbetshälsan	Upprätthållande och utveckling av yrkeskunskapen	Alla chefer	HR	Hösten 2024

Utveckling av en gemensam arbetskultur	Upprätthållande och utveckling av yrkeskun-	Hela personalen	HR	Hösten 2024
Ledning av arbetsförmågan	Upprätthållande och utveckling av yrkeskun-	Alla chefer	HR, Keva	Hösten 2024
Kompetensledning/kompetensutveckling	Upprätthållande och utveckling av yrkeskun-	Alla chefer	HR	Hösten 2024
Arbetarskydd	Upprätthållande och utveckling av yrkeskun-	Hela personalen	HR	Hösten 2024

För personalen ordnades därtill enligt ansvarsområde olika utbildningar som syftar till att upprätthålla yrkeskunskapen. Dessutom ordnades en personalinfo för personalen ungefär en gång per månad.

Av ekonomiska och produktionsmässiga orsaker anställde man inte en HRD-expert till personaltjänsterna efter att den anställda sagt upp sig i augusti 2024. Uppgifterna inom kompetens och utveckling delades till vissa delar mellan de andra anställda inom personaltjänsterna.

3.2 Handledande och engagerande ledarskap

Ett tyngdpunktsområde i personalstrategin är en enhetlig ledarskapskultur samt jämlik behandling och jämlikt bemötande av personalen. Även i fråga om ledarskapet förutsätter det föränderliga arbetslivet ett nytt verksamhetssätt där betydelsen av handledande ledarskap framhävs. Som åtgärder för att uppnå målen har man under 2024 ordnat obligatoriska chefsutbildningar inom de viktigaste delområdena.

Prioriteringar för utbildningar på koncernnivå 2024

Koncernens chefsutbildningsprogram	Strategin, värderingarna och kulturen
	Anställningsförhållandejuridik
	Engagerande/handledande ledarskap
	Kunskapsledning och digitala färdigheter
Övriga chefsutbildningar	Ledning av arbetshälsan
	Ledning av arbetsförmågan
	Arbetssäkerhetsledning
	Kompetensutveckling
	Ärenden som gäller anställningsförhållanden

Chefsinfon ordnades fortfarande regelbundet, totalt 16 gånger under 2024. Tillställningarnas teman fokuserade på aktuella ärenden i chefsarbetet och stärkande av kunnandet i fråga om anställningsförhållanden. Hösten 2024 inleddes beredningen av en handbok för anställningsförhållanden och dess innehåll behandlades vid chefsinfona.

Chefsutbildningarna som planerats för 2024 genomfördes enligt planen. För 2025 bereddes en utbildningshelhet för chefer: En välmående personal, en arbetsplats med förmåga att locka och hålla kvar personal. Utbildningen innehåller även ett avsnitt om psykologisk säkerhet, i samband med vilket det ordnas workshoppar för cheferna.

3.3 Ett hälsosamt och säkert arbete

I enlighet med personalstrategins skrivning var målet att säkerställa att personalen arbetar i en säker och hälsosam verksamhetsmiljö. Den omfattar både fysisk och psykologisk säkerhet, och består av följande mål:

- utarbetande av en verksamhetsplan för arbetarskyddet
- fastställande av arbets säkerhetsansvaren
- att göra företagshälsovårdstjänsterna bekanta
- ibruktagande av en app för arbets säkerhet
- ibruktagande av verksamhetsmodellen för ledning av arbetsförmågan och
- utveckling och ibruktagande av verksamhetsmodellen för aktivt stöd

3.3.1 Ledning av arbetsförmågan

Chefernas kompetens inom ledning av arbetsförmågan stärktes genom att man deltog i Kevas projekt *Hållbart arbetsliv*. Utbildningshelheten började under 2023 och fortsatte till hösten 2024. Dess syfte var förutom att fördjupa förståelsen av ledning av arbetsförmågan som helhet även att ta fram konkreta verksamhetsmodeller som stöd för ledning av arbetsförmågan.

Hösten 2024 tog man i bruk Kevas modell för prognostisering av risken för arbetsförmåga, med hjälp av vilken arbetsgivarna ännu noggrannare kan granska olika arbetstagargruppers risk för invalidpension och jämföra grupperna enligt riskfaktorer. Modellen gör det också möjligt att bedöma kostnadseffekterna, såsom kostnader pga. sjukfrånvaro och ändringar i pensionsavgifter.

Prognosmodellen stöder riktandet av uppmärksamheten till de arbetstagargrupper där tidigt ingripande är särskilt viktigt samt hjälper att förstå de faktorer som ligger bakom risken. Tabellen nedan beskriver Östra Nylands välfärdsområdes prognostiserade invalidpensioners genomsnittliga andel av de nämnda yrkes- och åldersgruppernas försäkrade under de följande tre åren.

Yrkesgrupp	Åldersgrupp	Antal försäkrade	Invalidpensionsrisk	P	r
Tandskötare och tandhygienister	55–59	13	12,7 %	2	
Närvårdare	40–44	82		2	2
Närvårdare	45–49	73	2,1 %		2
Närvårdare	50–54	78		4	4
Närvårdare	55–59	104		8	9
Närvårdare	60	72		9	7
Sjukhus- och vårdbiträden	55–59	21		6	1
Sjukhus- och vårdbiträden	60	16		6	1
Sjukskötare	55–59	21	6,1 %		1
Sekreterare, assistenter, kundtjänstpersonal	60	20		6	1
Städ- och köksarbete	55–59	22	7,1 %		2
Städ- och köksarbete	60	14		7	1
Socialhandledare	50–54	45		2	1
Socialhandledare	55–59	44		6	3
Socialhandledare	60	24		9	2
Hälsovårdare	55–59	14		8	1

3.3.2 Välbefinnande i arbetet

I enlighet med personalstrategin är en välmående personal en avgörande framgångsfaktor. Läget i fråga om välbefinnandet i arbetet utvärderas och utvecklas genom arbetshälsoenkäter, samt utifrån andra uppgifter.

Även år 2024 kartlade man läget i fråga om välbefinnandet i arbetet med en arbetshälsoenkät. Frågorna i enkäten var de samma som år 2023. Totalt 1423 anställda svarade på enkäten och svarsprocenten var ungefär 55 %. I tabellen nedan anges medeltalet för svaren år 2023 och 2024 (skalan 1–5). En positiv utveckling kan ses i alla utvecklingspunkter, i synnerhet i punkterna ”Chefen ger respons” och ”Organisationens strategi styr verksamheten”.

Utvecklingspunkter	2023 resultat	2024 resultat
Samarbete mellan enheterna	3,3	3,4
Tillräckligt med tid för att utföra arbetet	3,3	3,4
Chefen ger respons	3,2	3,5
Organisationens strategi styr verksamheten	3,5	3,7
Ledningen grundar sig på öppenhet	3,0	3,1
Tillfredsställelse med organisationens verksamhetssätt	2,8	2,9

I arbetshälsoenkätens resultat har alla medeltal stigit (+ 1,1–0,1) jämfört med resultaten år 2023. Enkätens starkaste utvecklingstrend syns i utvecklingssamtalens medeltal, som steg med 1,1 poäng. På basis av den nyaste enkäten skulle därtill 81 % av de anställda rekommendera sin nuvarande arbetsplats till en vän.

I tabellen nedan visas centrala styrkor och utvecklingspunkter i enkäten år 2024. Tema är mycket långt de samma som lyftes fram i enkäten år 2023.

Styrkor	Utvecklingspunkter
Möjlighet att använda kunskaper och färdigheter mångsidigt	Tillfredsställelse med organisationens ledningssätt
Klarhet om arbetsenhetens mål	Ledningen grundar sig på öppenhet
En konfidentiell atmosfär	Insamling/utnyttjande av klientrespons
Arbetsenheternas medlemmars kunskap om de viktigaste uppgifterna och verksamhetssätten	Samarbete mellan enheterna
Introduktionen	Tillräckligt med tid för att utföra arbetet
Möjlighet till yrkesmässig utveckling	Upplevelse av att höra till organisationskulturen
Lösning av konflikter	Chefen ger respons

I projektet Hållbart arbetsliv utvecklades tjänsten Kevas Pulsenkät, där 16 arbetsenheter från Östra Nylands välfärdsområde deltog i pilotförsöket. Pulsen är en enkel och snabb enkättjänst som upprepas månatligen och producerar realtidsinformation om

arbetsgemenskapens stämning och engagerar hela personalen att delta i utvecklandet av välbefinnandet i arbetet.

Frågorna som valdes till Pulsen gällde följande delområden: arbetsgemenskapen, arbetstidsarrangemangen, arbetsförhållandena, chefsarbetet och ledarskapet, motivationen och arbetets meningsfullhet, arbetsförmågan och den egna orken samt kompetens och utveckling. Pulsenkätens totala resultat av alla frågor var 3,9 (skalan 1–5) under hela pilotförsökets tid. År 2025 tas Pulstjänsten i ordinarie bruk.

För att främja välbefinnandet i arbetet grundade man år 2024 en arbetsgrupp för arbetshälsa. Till arbetsgruppen hör arbetarskyddschefen, arbetshälsokoordinatorn, sektorsdirektörerna samt arbetsskyddsfullmäktige och huvudförtroendemännen. Gruppen presenterar och rekommenderar åtgärder som förs till styrgrupperna för behandling. Målet är att göra välbefinnandet i arbetet synligt och att föra fram olika sätt att stödja personalens välbefinnande i arbetet. Arbetsgruppen sammanträdde första gången i december 2024. Arbetsgruppen för arbetshälsa sammanträder fyra (4) gånger per år.

Hösten 2024 ordnades Östra Nylands välfärdsområdes första arbetshälsovecka. Arbetshälsoveckans tema var arbetshälsogärningar. Varje arbetsenhet uppmuntrades att föra fram den egna enhetens välbefinnande i arbetet. Under veckan ordnades föreläsningar om välbefinnande i arbetet. Därtill hade personalen möjlighet att lära känna välbefinnandetjänster som erbjuds av företagare i området.

Välfärdsområdets personalförmåner är också ett sätt för arbetsgivaren att stödja de anställdas välbefinnande i arbetet. Därtill kan man i arbetsenheterna använda 4 timmar arbetstid och 60 €/anställd/år för verksamhet som planerats för att öka arbetsgemenskapens välbefinnande. Företagare i området deltar i stödjandet av personalens välbefinnande genom att erbjuda personalrabatter i lunchrestauranger och välbefinnandetjänster.

Östra Nylands välfärdsområde deltog också i Trappdagarna-kampanjen i november 2024. Under veckan uppmuntrade man personalen att välja trappan i stället för hissen. Syftet med kampanjen var att fästa uppmärksamhet vid små, vardagliga val som främjar hälsan.

Våren 2024 ingick Östra Nylands välfärdsområde avtal om projektsamarbete med Filha (Finnish Lung Health Association) ry. Med Filha ry samarbetar man för att ta i bruk verksamhetsmodeller för en rökfri arbetsplats och metoder för tobaks- och nikotinavvänjning. Samarbetet för att utarbeta och förankra anvisningen fortsätter under 2025.

I april 2024 anställde välfärdsområdet en tidsbunden arbetshälsokoordinator med hjälp av statlig projektfinansiering. Arbetshälsokoordinatorns befattning gjordes ordinarie i budgetbehandlingen 2025.

3.3.3 Arbetarskydd

Under 2024 sammanträdde arbetarskyddskommittén sju (7) gånger. Vid mötena behandlades följande arbetarskyddsanvisningar som utarbetats för välfärdsområdet:

- Anvisning för ensamarbete för chefer
- Arbetarskyddets verksamhetsprogram
- Meddelande om olycksfall i arbetet och allvarliga olycksfall

- Intern utredning av olyckor som beror på våld på arbetsplatser i Östra Nylands välfärdsområde

Regionförvaltningsverket (RFV) gjorde totalt 6 inspektioner i anknytning till arbetsolyckor (år 2023 15 inspektioner) Av dessa hade fyra (4) samband med slag mot huvudet och två (2) med fysisk belastning. I samband med granskningarna gav RFV arbetsgivaren åtgärdsrekommendationer och uppmaningar. Alla åtgärder och uppmaningar som Regionförvaltningsverket utfärdade genomfördes i enlighet med vad som krävdes.

Antalet arbetsolyckor var totalt 159 (år 2023 237 st.). Av dessa skedde 44 (år 2023 62 st.) under arbetsresor (415 ersättningsdagar, år 2023 328 ersättningsdagar) och 115 st. (år 2023 175 st.) på arbetsplatsen (545 ersättningsdagar, år 2023 509 ersättningsdagar). Under 2024 konstaterades inga yrkessjukdomar. År 2023 konstaterades två (2) yrkessjukdomar, varav 9 ersättningsdagar inföll under 2024.

Största delen av arbetsolycksfallen orsakades av våld, 30 st. (år 2023 40 st.). Antalet plötsliga belastningssituationer i samband med lyftning var 22 st. (år 2023 30 st.). Antalet halkolyckor och snubblanden var 20 st. (år 2023 32 st.). I 16 fall handlade det om att fastna i, stiga på eller slå sig på vassa föremål (år 2023 21 st.).

Tabellen nedan visar antalet olycksfall i arbetet (avvikelser) som IF-försäkringsbolaget statistikfört.

	Poikkeama	Lukumäärä	%-osuus
■	30 Aiheuttajan rikkoutuminen, putoaminen, liukuminen, törmääminen	6	5
■	40 Laitteen (odottamaton käynnistyminen, häiriönpoisto), työkalun	5	4
■	52 Henkilön liukastuminen, horjahtaminen, kompastuminen	20	18
■	60 Terävään esineeseen astuminen, takertuminen, itsensä kolhimine	16	14
■	70 Henkilön äkillinen fyysinen kuormittuminen (nostaessa, työntäe	22	19
■	80 Väkivalta (ihmisen tai eläimen aiheuttama), järkyttävä tilanne	30	26
■	99 Muut luetteloimattomat poikkeamat	5	4
■	00 Ei tietoa	10	9

I tabellen nedan presenteras ersättningsdagar till följd av arbetsolycksfall

	Poikkeama	Korvauspäivät lkm	%-osuus
■	30 Aiheuttajan rikkoutuminen, putoaminen, liukumin	10	2
■	40 Laitteen (odottamaton käynnistyminen, häiriönpo	8	2
■	52 Henkilön liukastuminen, horjahtaminen, kompastu	249	55
■	70 Henkilön äkillinen fyysinen kuormittuminen (nos	114	25
■	80 Väkivalta (ihmisen tai eläimen aiheuttama), jär	22	5
■	99 Muut luetteloimattomat poikkeamat	26	6
■	00 Ei tietoa	22	5

I tabellen nedan presenteras arbetsolycksfall enligt skadans art.

	Vamman laatu	Lukumäärä	%-osuus
■	010 Haavat ja pinnalliset vammat	47	30
■	020 Luunmurtumat	4	3
■	030 Sijoiltaan menot, nyrjähdykset ja venähdykset	56	35
■	050 Tärähdykset ja sisäiset vammat, ruhjevammat	37	23
■	110 Sokki	1	0
■	120 Useita samantasoisia vammoja	4	3
■	999 Muut, yllä luokittelemattomat vammat	8	5
■	000 Ei tietoa	2	0

I samband med att arbetarskyddschefen pensionerades sammanslog man i december 2024 arbetsförmågekoordinators och arbetsskyddschefens uppgifter av ekonomiska och produktionsmässiga orsaker för år 2025.

Arbetarskyddsfullmäktiges översikt finns som bilaga 2.

3.4 Delaktighet och gemensam aktivitet

I personalstrategin fastställdes som mål att stärka den enhetliga identiteten, en engagerande verksamhetskultur och personalens möjligheter att påverka. Som mål för 2024 hade man ställt att stärka samhörigheten. Förutsättningarna för framgång ansågs vara gemensam utveckling av verksamheten, ett internt kommunikationssätt som sporrar till delaktighet och dialog samt ett öppet beslutsfattande.

Enligt svaren i arbetshälsoenkäten har samarbetet mellan enheterna ökat och ledarskapet anses också vara öppnare än år 2023. Tillfredsställelsen med organisationens ledningsätt har också ökat jämfört med tidigare.

År 2024 har personalen kunnat komma med initiativ, vilket kan innebära förslag eller idéer som anknyter till arbetsgemenskapens verksamhet, förbättringar eller reformer. Syftet med initiativen är att främja arbetshälsan, effektiviteten eller atmosfären i arbetsgemenskapen.

Under 2024 gjordes totalt 40 personalinitiativ. Initiativen innehöll exempelvis utvecklingsförslag och förbättringar som gällde arbetsförhållandena, arbetssätten, personalförmanerna eller andra saker som påverkar arbetsmiljön. Initiativen behandlades och besvarades i ledningsgrupperna.

Kommunikationstjänsterna ordnade regelbundet personalinfon på samma sätt som under 2023. I dem behandlades frågor som gäller alla sektorer.

Utvecklingen av forumen för delaktighet fortsätter 2025.

4 Företagshälsovårdssamarbetet

Mehiläinen är serviceproducent för företagshälsovården i Östra Nylands välfärdsområde. Samarbetet inleddes den 1 januari 2023. Företagshälsovårdssamarbetet är mål-inriktat och dess innehåll fastställs i de verksamhetsplaner för företagshälsovården som utarbetas årligen. Verksamheten styrs vid styrgruppsmöten, som ordnades fyra (4) gånger under 2024.

Lagen om företagshälsovård förpliktar arbetsgivaren att ordna förebyggande företagshälsovård (EK 1) för alla arbetstagare i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande som arbetar i Finland. Förebyggande företagshälsovård avser bland annat hälsokontroller av arbetstagare och utredningar på arbetsplatserna.

Utöver förebyggande företagshälsovård kan arbetsgivaren ordna sjukvård på allmänläkarnivå och andra hälsovårdstjänster (EK 2) för sina anställda. Den sjukvård som ordnas utöver den förebyggande företagshälsovården är frivillig för arbetsgivaren. Östra Nylands välfärdsområde köper även sjukvårdsmässig företagshälsovård i ersättningsklass 2 till sina anställda.

Fpa ersätter arbetsgivaren för en del av företagshälsovårdskostnaderna, när tjänsterna har producerats av personal som är behörig inom företagshälsovård på det sätt som anges i lagen om företagshälsovård. Den företagshälsovård som ersätts baserar sig på avtalet om företagshälsovård, arbetsplatsutredningar och företagshälsovårdens verksamhetsplan.

Företagshälsovårdens kostnader delas in i två ersättningsklasser. Till ersättningsklass I hör kostnaderna för förebyggande verksamhet och till ersättningsklass II hör kostnaderna för sjukvård på allmänläkarnivå och övrig hälsovård som ordnats utöver den förebyggande företagshälsovården. Ersättningen för den förebyggande företagshälsovården är 60 % och ersättningen för sjukvården 50 % av de godtagbara kostnaderna. Fpa fastställer årligen i efterhand de kalkylerade maximibeloppen för kostnaderna så att de motsvarar den allmänna kostnadsutvecklingen.

År 2024 var de totala kostnaderna i fråga om företagshälsovården 1 910 350 € (år 2023 1398 493 €). Användningen av tjänsterna har ökat jämnt i alla grupper. Fpa:s ersättningsgrad för kostnaderna år 2024 är ersättningsklass 1 57 % (år 2024 54 %) och ersättningsklass 2 43 % (år 2023 46 %). Kostnaden år 2024 var 653 € per anställd. År 2023 var motsvarande kostnad 527 €/anställd.

År 2024 dämpades kostnadsökningen genom att man slopade vissa laboratorieundersökningar från företagshälsovårdens tjänster. Därtill effektiviserades ibruktagandet av det aktiva stödet för att upprätthålla arbetstagarnas arbetsförmåga och till stöd för orken.

I Östra Nylands välfärdsområde konstaterades det finnas många personer med risk för arbetsförmåga. Antalet sjukfrånvarodagar var högt under året, 18,4 dagar per person. (Sjukfrånvarodagarna år 2023 är inte jämförbara, eftersom uppgifterna inte har överförts till Mehiläinens elektroniska system till alla delar. I Mehiläinens system hade det registrerats 18,0 sjukfrånvarodagar per person år 2023.)

Över 50 % av sjukfrånvarodagarna har berott på långa frånvaroperioder på över 30 dagar. Det genomsnittliga antalet sjukfrånvarodagar bland Mehiläinens kunder inom

den offentliga sektorn var 19,2 dagar/person år 2024. Av Östra Nylands välfärdsområdes personal står 20 % för 65 % av kostnaderna för företagshälsovården. Ca 25 % av sjukfrånvarodagarna beror på psykisk hälsa.

I tabellen nedan visas sjukfrånvaro/anställd år 2024.

Frånvaro/person år 2024

Tjänster för äldre (n=928)	Koncern- och strategitjänster (n=233)	Räddningsväsendet (n = 270)	Familje- och socialtjänster (n = 858)	Ledningen för social- och hälsovårdsväsendet (n = 6)	Gemensamma hälsotjänster (n = 572)
dagar	dagar	dagar	dagar	dagar	dagar
23.52	17.18	13.05	20.05	10.6	18.86

Inom tjänsterna för äldre är sjukfrånvaron relativt sett störst inom Östra Nylands välfärdsområde (23,5 dagar/person). Frånvaro som beviljats med chefens tillstånd är den största gruppen i grunderna för frånvaro. De största diagnosgrupperna i tjänsterna för äldre är sjukdomar i stöd- och rörelseorganen samt frånvaro pga. psykisk hälsa. Inom tjänsterna för äldre är också andelen olyckor större än på andra håll.

Inom familje- och socialtjänster är sjukfrekvensen näst störst. Inom familje- och socialtjänsterna samt inom de gemensamma hälsotjänsterna är frånvaro pga. psykisk hälsa en betydande grupp.

För långa frånvaroperioder som skrivits utanför Mehiläinen har ingen diagnoskod registrerats i systemet, varvid de registreras med symtomkoden. Majoriteten av frånvaroperioderna som skrivits vid Mehiläinen hade samband med psykisk hälsa (depression, ångestsyndrom) eller sjukdomar i stöd- och rörelseorganen. Uppgifterna från föregående år är riktiga, men inte jämförbara som sådana.

I tabellen nedan visas diagnosfördelningen, exklusive räddningsväsendet.

	Östra Nylands välfärdsområde (34145) (n=2610)			Östra Nylands välfärdsområde (34145) (n=2321) (föregående motsvarande period)		
	Sjuka	dagar	Proc	Sjuka	dagar	Proc
R (Symtom)	1969	17 107	31,4	1 431	8 829	23,8
F (Psykisk hälsa)	339	14004	25,7	261	10898	29,3
M (Stödorgan)	389	10577	19,4	338	8279	22,3
J (Andning)	636	4056	7,4	562	3363	9
S-T (Skador)	116	2701	5	115	1654	4,5
G (Nervsystemet)	73	2428	4,5	46	1193	3,2
1 (Blodcirkulation)	21	954	1,7	18	304	0,8
ANDRA	268	2727	5	273	2645	7,1
Totalt	2259	54554	100	1805	37165	100

Inom räddningsväsendet var långa frånvaroperioder som varar över en månad den största frånvarogruppen. Den vanligaste orsaken till frånvaro är sjukdomar i stöd- och rörelseorganen; rygg- och axelproblem och operationer samt ledförslitning och belastningsskador. År 2024 har olycksfall under arbetsresor och fritiden orsakat frånvaro på över 30 dagar. I tabellen nedan visas uppgifterna i fråga om räddningsväsendet.

	Östra Nylands välfärdsområde/räddningstjänsten (34146) (n=277)			Östra Nylands välfärdsområde/räddningstjänsten (34146) (n=267) (föregående motsvarande period)		
	Sjuka	dagar	Proc	Sjuka	dagar	Proc
R (Symtom)	137	1 203	33,9	101	696	35,5
M (Stödorgan)	23	787	22,2	22	324	16,5
S-T (Skador)	13	508	14,3	14	207	10,6
D (Blod)	Under 5	366	10,3	Under 5	29	1,5
J (Andning)	36	263	7,4	37	179	9,1
O (Graviditet)	5	173	4,9	Under 5	189	9,6
F (Psykisk hälsa)	7	139	3,9	5	98	5
ANDRA	14	112	3,2	19	239	12,2
Totalt	162	3 551	100	145	1961	100

År 2024 var utvärderingarna av arbetsförmågan och förhandlingarna om arbetsförmågan många till antalet i förhållande till personalantalet. Antalet har ökat sedan tidigare år. Det genomförs också mycket uppföljning av arbetsförmågan och stöd till arbetsförmågan och detta sker mångprofessionellt. På det sättet strävar man efter att säkerställa att partiellt arbetsföra klarar sig i vardagen.

Stödandet av arbetsförmågan ordnades i samarbete med Mehiläinens företagshälsovård, och utöver arbetstagaren och dennes chef deltog företagsläkaren, företagshälsovårdaren, arbetsfysioterapeuten och arbetshälsopsykologen. Vid behov kallades även arbetshälsokoordinatoren.

I tabellen nedan visas antalet stödåtgärder för arbetsförmågan år 2024 exklusive räddningsväsendet.

ARBETSKONDITION PRESTATIONER OCH STÖDÅTGÄRDER FÖR ARBETSFÖRMÅGAN ÖSTRA NYLANDS VÄLFÄRDSOMRÅDE 2024

<p>Företagsläkare:</p> <ul style="list-style-type: none"> Kontakt till den anställda, stödjande av arbetsförmågan: 6 st. • Kontakt till arbetsplatsen, stödjande av arbetsförmågan: 1 st. • Uppföljning och stödjande av arbetsförmågan: 640 st. • Bedömning av återgång till arbetet: 174 st. • Bedömning av rehabiliteringsbehovet: 165 st. • Förhandlingar om arbetshälsa: 296 st. • Bedömningar av arbetsförmågan: 301 st. 	<p>Företagsfysioterapeut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontakt till den anställda, stödjande av arbetsförmågan: 137 st. • Kontakt till arbetsplatsen, stödjande av arbetsförmågan: 6 st. • Uppföljning av arbetsförmågan: 241 st. • Bedömning av rehabiliteringsbehovet: 2 st. • Bedömning av återgång till arbetet: 27 st. • Bedömning av arbetsförmågan: 32 st. • Förhandlingar om arbetshälsa: 11 st. • Möjlighet att anpassa arbetet på arbetsplatsen: 1 st.
---	--

<ul style="list-style-type: none"> • Bedömning av arbetsläget: 7 st. <p>Företagshälsovårdare:</p> <p>Kontakt till den anställda, stödjande av arbetsförmågan: 736 st.</p> <p>Kontakt till arbetsplatsen, stödjande av arbetsförmågan: 154 st.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uppföljning av arbetsförmågan: 5 st. • Bedömning av arbetsförmågan: 15 st. <p>Analysering av arbetsförmågan: 64 st.</p> <p>Förhandling om arbetshälsa: 264 st.</p>	<p>Företagspsykolog:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontakt till den anställda, stödjande av arbetsförmågan: 66 st. • Kontakt till arbetsplatsen, stödjande av arbetsförmågan: 2 st. • Bedömning av rehabiliteringsbehovet: 7 st. • Bedömning av återgång till arbetet: 6 st. • Bedömning av arbetsförmågan: 24 st. • Förhandling om arbetshälsa: 2 st. • Bedömning av läget för arbetsförmågan: 11 st. <ul style="list-style-type: none"> • Lämnande av uppgifter och handledning 1 st. • Förhandling om arbetshälsa 2 st.
--	--

I tabellen nedan visas antalet stödåtgärder för arbetsförmågan år 2024 inom räddningsväsendet.

ARBETSKONDITION PRESTATIONER OCH STÖDÅTGÄRDER FÖR ARBETSFÖRMÅGAN ÖSTRA NYLANDS VÄLFÄRDSOMRÅDE/RÄDDNINGSTJÄNSTEN 2024

- Företagsläkare:
 - Uppföljning och stödjande av arbetsförmågan: 28 st.
 - Bedömning av återgången till arbetet 6 st.
 - Förhandlingar om arbetshälsa: 10 st.
 - Bedömningar av arbetsförmågan: 41 st.
- Företagshälsovårdare:
 - Kontakt till den anställda, stödjande av arbetsförmågan: 31 st.
 - Kontakt till arbetsplatsen, stödjande av arbetsförmågan: 10 st.
 - Förhandling om arbetshälsa: 11 st.
 - Analysering av arbetsförmågan 6 st.
- Företagsfysioterapeut:
 - Kontakt till den anställda, stödjande av arbetsförmågan: 6 st.
 - Uppföljning av arbetsförmågan: 10 st.
 - Bedömning av återgången till arbetet: 3 st.
 - Bedömning av arbetsförmågan: 1 st.
- Sakkunnig inom socialområdet
 - Hälsoundersökning: 1 st.

Hösten 2024 ordnades två smågrupper av Mehiläinen och personalen hänvisades till dessa via företagshälsovården. Behovet av gruppverksamhet kom fram i arbetsenheterna och genom arbetsplatsutredningen. Resursgruppen som leds av arbetspsykologen riktades proaktivt till personer med risk för utbrändhet. I gruppen fanns åtta (8) deltagare från olika yrkesgrupper. Gruppen sammanträdde sex (6) gånger.

Ryggruppen som leds av arbetsfysioterapeuten riktades till anställda inom vårdarbetet. Gruppen hade fem (5) deltagare. Gruppen sammanträdde fem (5) gånger.

Mehiläinens företagshälsovårds observationer och åtgärdsförslag för välfärdsområdet är följande:

- diskussioner inom tidigt stöd förekommer redan på en bra nivå, men fortfarande finns det en del chefer som inte gör detta regelbundet eller inte diskuterar med den anställda i tillräckligt god tid med tanke på företagshälsovården
- chefernas förståelse av sjukfrånvaronas grunder och konsekvenser är bristfällig
- oklarhet om läkarundersökningarna för ny personal, vem omfattas och vem omfattas inte, till exempel ställföreträdare utan särskild risk att insjukna
- inom räddningsväsendet måste dyk- och exponeringsdagboken fås med i hälso- granskningarna
-

Östra Nylands välfärdsområdes företagshälsokunders indextal för tillfredsställelse med Mehiläinens tjänster var 86,6 (n=291) i slutet av 2024. År 2023 var motsvarande indextal 87,5. Mehiläinen mäter företagshälsovårdstjänsternas kundupplevelse med hjälp av det kända och allmänt använda rekommendationsindexet, dvs. NPS-mätningen (Net Promoter Score). NPS-talet berättar om kundlojaliteten och kan vara vilket tal som helst mellan -100 och +100. NPS-indexet anses vara utmärkt när det överstiger 50.

5 Löne- och anställningsärenden

En stor del av personalen överfördes till välfärdsområdet genom överlåtelse av rörelse, dvs. som s.k. gamla arbetstagare. Detta innebär att deras uppgifter och anställningsvillkor förblev oförändrade i samband med övergången.

Hösten 2023 inrättade man i Östra Nylands välfärdsområde en operativ grupp som behandlar alla förslag till ändring av löner och yrkesbeteckningar. Efter gruppens ställningstagande går förslagen vidare till den beslutsprocess som anges i förvaltningsstadgan.

Under 2024 fortsatte lönegrupperna som förutsätts i Läkaravtalet och bilaga 7 i VÄLKA att behandla löneärenden för dessa avtal. Läkarnas lönesystem förnyades i slutet av 2023 och deras löner kunde harmoniseras i sin helhet under 2024. I fråga om övriga yrkesgrupper framskrider löneharmoniseringen så att lönerna torde bli harmoniserade under 2025.

Uppdateringen av arbetsfördelningen mellan HPK Palvelut Oy och Östra Nylands välfärdsområde inleddes våren 2024. Justeringen fortsatte hösten 2024 med att personaltjänsternas och lönetjänsternas servicebeskrivningar uppdaterades i samarbete med Borgå och HPK Palvelut Oy. Under våren 2025 fortsätter uppdateringen av ansvarsfördelningstabellerna i fråga om klientspecifika processer. Målet har varit att förtydliga verksamhetsprocesserna och göra samarbetet smidigare. Personalförvaltningens alla centrala datasystem ägs och förvaltas av HPK Palvelut Oy.

6 Samarbete enligt samarbetslagen

Bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen finns i lagen (lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden 13.4.2007/449). Syftet med lagen är att främja samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen, trygga personalens möjligheter att påverka samt främja tjänsteproduktionens resultat och personalens arbetslivskvalitet. Lagen betonar växelverkan, förtroende mellan parterna samt dagligt samarbete mellan chefer och underlydande.

Samarbetsorganet sammanträdde totalt 11 gånger under 2024. De ärenden som behandlades var i enlighet med samarbetslagen ärenden som påverkar personalens ställning eller rättigheter: till exempel förändringar i organiseringen av verksamheten eller servicestrukturen, principer, anvisningar och planer som gäller personalen samt nyckeltal för ekonomin.

Huvudförtroendemännens översikt finns som bilaga 3.

7 Tillgång till och rekrytering av personal

Den ordinarie personalens avgångsomsättning var 8,9 % år 2024 (år 2023 10,2 %). Antalet påbörjade ordinarie anställningsförhållanden uppgick till 855 och antalet avslutade till 248 (år 2023 293). Omsättningen var störst i de yngsta åldersgrupperna, dvs. personer under 30 år.

Hösten 2023 infördes ett förfarande med tillstånd för tillsättande i fråga om stödtjänstuppdrag och administrativa uppdrag och som fortfarande gällde under 2024 som en åtgärd för att balansera ekonomin.

Bedömning och analys av personalresurserna behövs för att prognostisera och planera verksamheten och serviceproduktionen. Aktuella ärenden som begrundas i välfärdsområdet är problemen med tillgången till arbetskraft och den omfattande användningen av hyrd arbetskraft. Viktiga teman år 2024 var därtill organisationens förmåga att locka och hålla kvar personal.

I juni 2024 inledde välfärdsområdet genom områdesstyrelsens beslut ett pilotförsök med engagemangstillägg (1.6.2024-31.12.2024) för att minska användningen av hyrd arbetskraft och för att engagera personalen i de personalgrupper där rekryteringsproblemen varit störst.

Engagemangstilläggets genomslag utvärderades utifrån antalet rekryteringar och uppsägningar bland den ordinarie personalen. I fråga om rekryteringar ökade antalet sökande i de personalgrupper som omfattades av engagemangstillägget. Således kan engagemangstillägg anses ha haft en positiv inverkan i fråga om rekryteringarna.

Däremot kan engagemangstillägget inte anses ha haft någon större inverkan på personalomsättningen när det gäller uppsägningar. På basis av resultaten kan det därmed konstateras att engagemangstillägget hade en positiv inverkan endast på rekryteringarna och att pilotförsökets totala inverkan på förmågan att locka och hålla kvar personal

inte var särskilt betydelsefull med tanke på den summa, 531 944,48 euro, som användes för försöket.

Personalenhetens rekryteringstjänst (2 rekryteringsexperter) stöder och bistår cheferna vid genomförandet av rekryteringar. För cheferna ordnar man två gånger i månaden rådgivning och handledning kring rekryteringsfrågor. Teman år 2024 har varit bland annat att skriva urvalsbeslut och intervjuprotokoll, att motivera valet och innehållet i utlysningar.

I rekryteringsrådgivningen har man därtill behandlat reformer som gäller användningen och utvecklingen av rekryteringssystemet, införandet av tipsarvodet, övergången till Arbetsmarknadstorget och registrering som civiltjänstgöringsplats. I rådgivningen har man också behandlat resultaten av enkäter som gäller rekryteringen samt berättat om kommande rekryteringsevenemang.

Tillsammans med utvecklingstjänsterna hade man läroanstaltssamarbete i synnerhet med yrkeshögskolor och yrkesläroanstalter. Rekryteringsenheten deltog aktivt i rekryteringsevenemang, som ordnades 13 gånger under året.

Rekryteringstjänsterna har aktivt träffat rekryterare från andra välfärdsområden. Vid mötena har man behandlat aktuella rekryteringsärenden samt funderat på lösningar på gemensamma problem. Under året har man haft möten med åtta olika välfärdsområden. Därtill har rekryteringstjänsterna deltagit i välfärdsområdets läroavtalsnätverks möten tillsammans med utvecklingstjänsterna.

Rekryteringstjänsterna utvecklade och tog i bruk Rekrypuntari-enkäten för chefer år 2024. Genom enkäten kartlades den gällande situationen och framtidsutsikterna i fråga om rekryteringarna i välfärdsområdet. Enkäten genomfördes under våren och hösten.

På basis av enkätresultaten från 2024 har tillgången till arbetskraft förbättrats under året. Samtidigt har antalet rekryteringar beskrivits vara på samma nivå eller att de minskat en aning. Enligt enkäten har rekryteringstjänsterna kunnat ge cheferna bra stöd vid rekryteringarna.

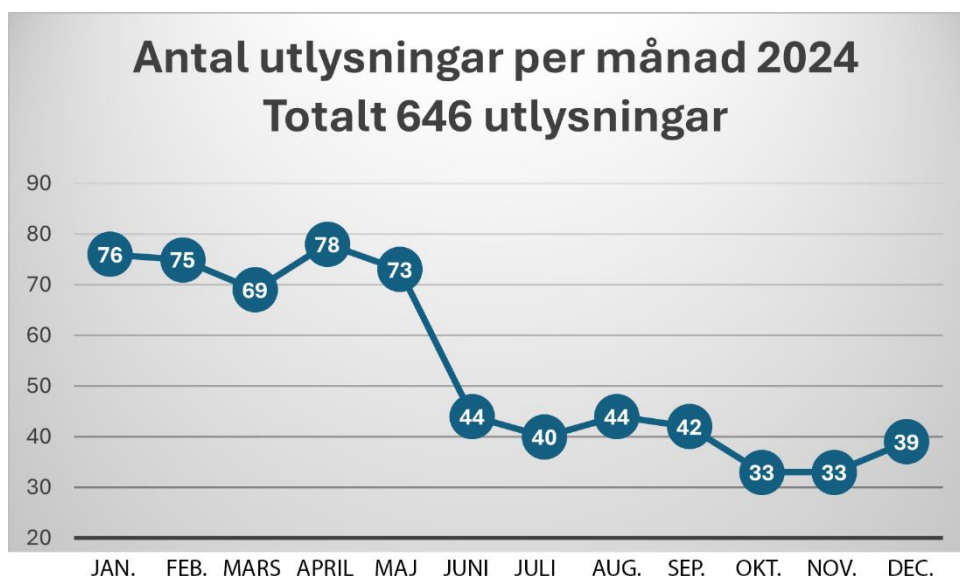
Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna rf (KT) beställde även en enkätundersökning till sommararbetare (svarsprocent 25 %). Enligt KT:s enkät upplevde sommararbetarna att rekryteringsprocessen var bra. På basis av enkäten var sommararbetarna ganska nöjda med sina sommarjobb. Många upplevde att sommarjobbet var en bra erfarenhet av arbetslivet och skulle vara beredda att sommarjobba vid Östra Nylands välfärdsområde igen. Största delen av sommararbetarna fick information om sommarjobbet av en bekant eller en anställd vid välfärdsområdet.

7.1 Antalet rekryteringar

Antalet lediga jobb under 2024 var totalt 646, och det kom in sammanlagt 5 670 ansökningar. I början av året (januari-juni) publicerades 416 utlysningar. Till dessa kom totalt 3 743 ansökningar. Under perioden juli-december publicerades 230 utlysningar. Till dessa kom det färre ansökningar, dvs 1 927 st. De sex (6) samarbetsförhandlingarna och åtgärderna till följd av dessa påverkade antalet öppna rekryteringar i slutet av 2024.

År 2024 var det genomsnittliga antalet sökande 8,8 sökande/rekrytering. Antalet sökande har ökat betydligt sedan 2023, då det genomsnittliga antalet sökande under hela året var endast 4,9.

Diagrammet nedan visar hur utlysningarna fördelas per kalendermånad:



På basis av antalet sökande var de populäraste uppgifterna uppgifter som byråsekreterare. Under 2024 sökte man 20 gånger byråsekreterare och det kom totalt 499 ansökningar till dessa utlysningar. Andra uppgifter som var tydligt populära var akutvårdare och arbete inom ICT-branschen.

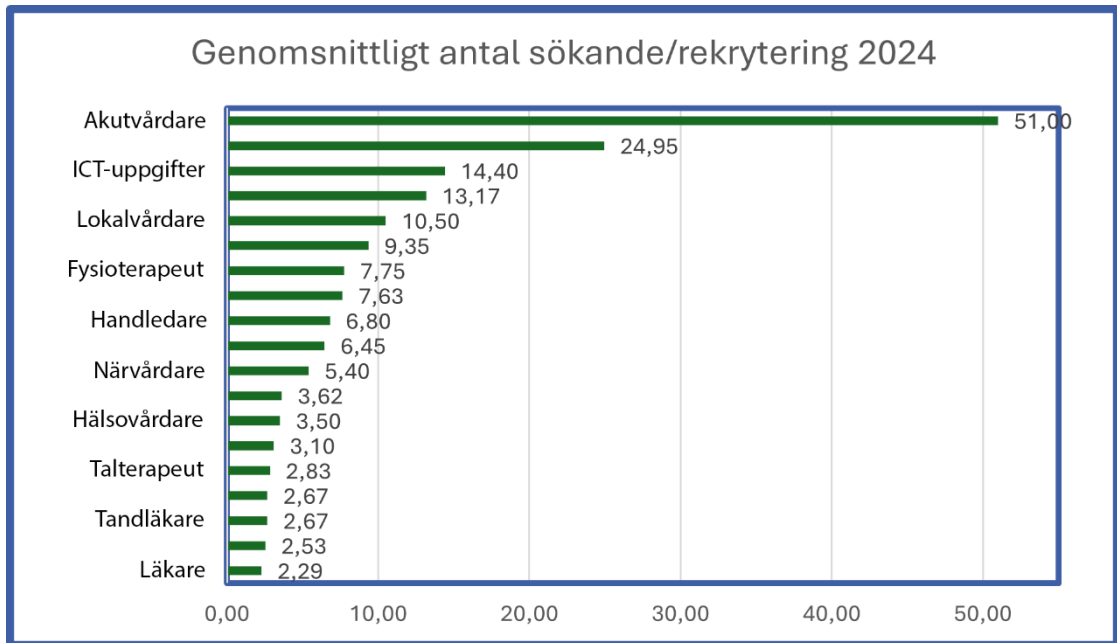
Det lägsta antalet ansökningar kom till primärvårdens läkartjänster. Rekryteringarna av tandläkare och tandhygienister var också svåra. Antalet sökande till uppgifter som psykolog har ökat en aning sedan 2023, men rekryteringarna är trots det utmanande. Likaså har det varit svårt att hitta anställda till tjänsterna som socialarbetare.

Rekryteringsspecifikt kom det största antalet sökande till följande utlysningar under 2024. I denna statistik har man inte beaktat utlysningarna av sommarjobb.

- Projektkoordinator 88 sökande
- Arbetshälsokoordinator 68 sökande
- Byråsekreterare 66 sökande
- Närvårdare, distansomsorg 56 sökande
- Byråsekreterare 52 sökande
- Akutvårdare 51 sökande
- Projektkoordinator 46 sökande
- Skolkurator 41 sökande
- Sjukskötare, HyVä-digi 40 sökande

Östra Nylands välfärdsområde rekryterade mest närvårdare (104 utlysningar), sjukskötare (92 utlysningar) och handledare (66 utlysningar). Tillsammans stod dessa

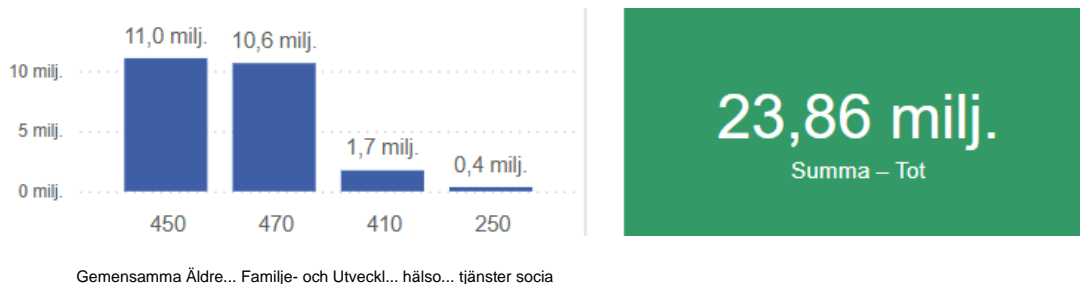
beteckningar för cirka 40% av alla rekryteringar 2024. Socialarbetare och socialhandledare har sökts 104 gånger, dvs. dessa utgör 16 % av hela årets rekryteringsmängd.



8 Användningen av hyrd arbetskraft år 2024

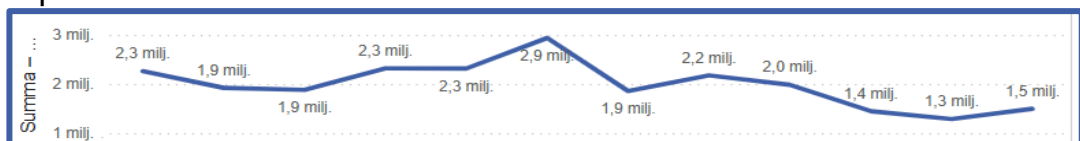
År 2024 användes det fortfarande mycket hyrd arbetskraft i välfärdsområdet. Kostnaderna för hyrd arbetskraft var 23,86 miljoner euro år 2024. Användningen av hyrd arbetskraft var störst i de gemensamma hälsotjänsterna och i tjänsterna för äldre.

Summa enligt ansvarsområde

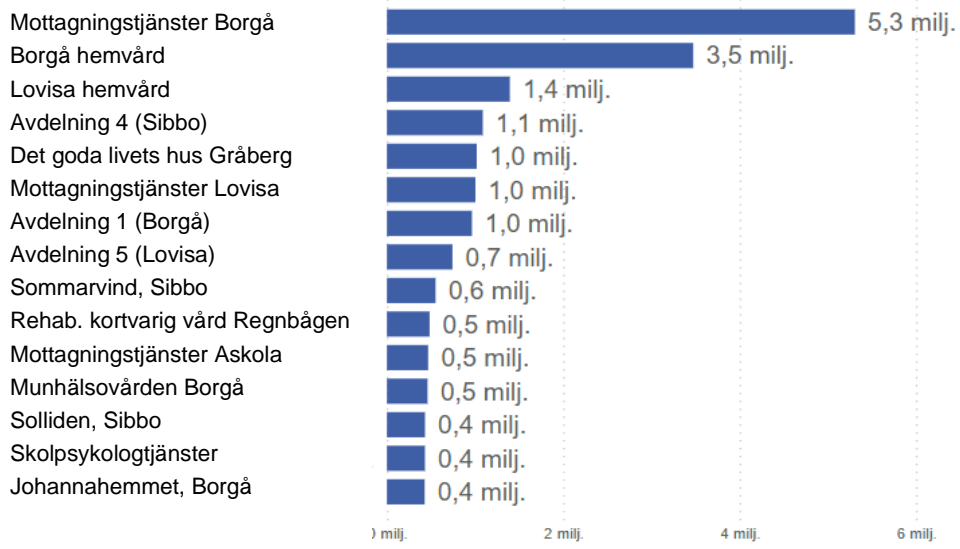


I oktober 2024 minskade användningen av hyrd arbetskraft betydligt, vilket framgår av diagrammet nedan.

Summa per månad



I tabellen nedan syns kostnaderna för hyrd arbetskraft år 2024 i fråga om de enheter där kostnaderna för hyrd arbetskraft var de största.



Bilagor

Bilaga 1

8.1 Centrala nyckeltal för personalledningen

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna rf Nyckeltal som ska rapporteras enligt KT:s rekommendation är: personalstyrka, årsverken, arbetstidsfördelning, personalens åldersstruktur, personalomsättning, pensionsavgång, sjukfrånvaro, utveckling av personalens kompetens, arbetskraftskostnader, personalinvesteringar och premiering.

Rapporteringsrekommendationen innehåller ett enhetligt beräknings sätt. På grund av att Östra Nylands välfärdsområdes källmaterial grundar sig på en bristfällig och tillfällig informationskälla motsvarar de nyckeltal som rapporteras i denna personalberättelse inte till fullo KT:s rekommendation.

Antal anställda:

Totalt 31.12.2024	2 881
I ordinarie anställningsförhållande	2 215
Visstidsanställda	666

Personalstyrka specificerat (i parentes mängden ordinarie personal):

Familje- och socialtjänster	832 (672)
Tjänster för äldre	939 (708)
Gemensamma hälso- och sjukvårdstjänster	561 (454)
Räddningsväsendet	284 (180)

Koncern- och strategitjänster	258 (195)
Social- och hälsovårdsledningen	7 (6)

Kvinnornas och männens procentandel av personalen och medelålder:

	Kvinnor	Män
Andel av personalen	84,54 %	15,46 %
Genomsnittsålder	45,03 år	43,47 år

Betalda löner och arvoden år 2024:

Summan av löner och arvoden	116,78 mn euro (år 2023 106,6 mn euro)
-----------------------------	---

Betalda mertids- och övertidsersättningar samt larpennningar år 2024:

Ersättning	Betald summa €
Mertidsersättningar	281 831,33 €
Övertidsersättningar	1 894 386,51 €
Larpennning	958 775,06 €

KEVA beviljade invalid- och delinvalidpensioner samt rehabiliteringsstöd och delrehabiliteringsstöd beslut år 2024:

Beslut	st
Invalidpension	9
Delinvalidpension	14
Rehabiliteringsstöd	8
Delrehabiliteringsstöd	14

Om en person har fått flera beslut under 2024, exempelvis om rehabiliteringsstödet har fortsatt, har denna anställda räknats i statistiken en gång.

Epassi-förmåner (lunch, motion, kultur, arbetsresa, välbefinnandetjänster) nyttjandegrad, hur många som fått förmånen, hur många som använt förmånen, kostnader:

För-månstyp	Nyttjandegrad (pers)	Nyttjandegrad (EUR)	Hur många som fått förmånen (pers)	Hur många som använt förmånen (pers)	Arbetstagarens självrisk €
Flex	81,95 %	79,57 %	3 340	2 737	459 403,62
Lunch	43,77 %	8,10 %	1 524	667	76 875,10

EPassi-lunchförmånen fås av alla anställda som inte har en arbetsplatsmatsal. Förmånen för kultur-, motions-, arbetsrese- och välbefinnandetjänster är 200 €/år/anställd med 100 % arbetstid. Förmånen fås av alla som arbetar för välfärdsområdet med ett anställningsförhållande som är över två månader långt. För dem som arbetar en del av året beräknas summan procentuellt enligt månaderna.

Gåvor (Innoflame-webbutiken) för bemarkelsedagar (50- och 60-årsdagar) och i samband med pensionering år 2024:

Gåva	Betald summa €
50- och 60-årsdagar samt i samband med pensionering	25 377,38 €

den som firar sin 50- och/eller 60-årsdag samt den som går i pension får en gåva, vars värde bestäms enligt anställningsförhållandets längd: under 5 år 70 €, under 10 år 100 €, under 20 år 130 €, över 20 år 160 €. I anställningsförhållandets längd beaktas anställningsförhållandet hos den överlämnande arbetsgivaren.

Bilaga 2

8.2 Arbetarskyddsfullmäktiges sammanfattning av verksamheten år 2024

Arbetarskyddsfullmäktige fortsatte att lära känna arbetsplatserna och arbetsgemenskaperna inom sina egna områden och gjorde samtidigt arbetarskyddet och dess verksamhet synligare på arbetsplatserna och i arbetsgemenskaperna.

För att arbets säkerhetskulturen och ansvaret för säkerheten i arbetet ska etableras på en god nivå krävs det ännu tid samt uppmärksamhet och engagemang av hela välfärdsområdets personal på alla nivåer i organisationen, inklusive välfärdsområdesstyrelsen och -fullmäktige.

Under året deltog arbetarskyddsfullmäktige i beredningen av olika anvisningar och planer, bl.a. i utarbetandet av arbetarskyddsverksamhetsprogrammet och anvisningen för ensamarbete. Arbetarskyddsfullmäktige deltog i företagshälsovårdens lagstadgade arbetsplatsutredningar, myndighetsinspektioner och stödande av arbetsgemenskaper.

År 2024 har man inom arbetarskyddet fokuserat i synnerhet på riskbedömningar, hotfulla och våldsamma situationer samt uppföljning och utveckling av appen för säkerhet i arbetet.

Arbetarskyddsfullmäktige samarbetade och utvecklade verksamheten aktivt med olika aktörer inom sin egen organisation och utanför den.

Arbetsgemenskaperna och cheferna belastades av tvister, osakligt beteende och höranden. I dessa situationer deltar vi som opartiskt stöd och säkerställer att alla parter blir jämlikt och rättvist behandlade.

År 2024 var ärenden och problem som gäller inomhusluften starkt framme. Även framöver kommer man att ägna mer uppmärksamhet än tidigare åt inomhusluftärenden.

Vi fick en bra mängd anmälningar om observationer som gäller arbets säkerheten och vi kontaktades ett stort antal gånger. Tack vare detta har vi kunnat utveckla arbets säkerhetskulturen i Östra Nylands välfärdsområde.

23.1.2025 Arbetarskyddsfullmäktige

Anna-Maija Heikka, Marika Hyvönen, Petri Lahtinen och Julia Liittokivi

Bilaga 3

8.3 Huvudförtroendemännens sammanfattning av verksamheten år 2024

Att representera personalen och föra fram deras synpunkter har en central roll i vårt mål om att skapa en bättre och mer resultatrik organisation som betjänar både de anställda och arbetsgivaren. Vi har fungerat som förmedlare och representerat personal på olika nivåer i organisationen. Under året har personalens representanter deltagit också i utvecklandet av välfärdsområdets förmåga att locka och hålla kvar personal. Exempel på detta arbete är grundandet av en välbefinnandearbetsgrupp i välfärdsområdet och förhandlingsprocesserna för lokala avtal. Målet för dessa åtgärder har varit att göra välfärdsområdet till en mer attraktiv arbetsgivare.

Under 2024 har huvudförtroendemännen deltagit aktivt i olika förhandlingar, samarbetsgrupper och i områdesfullmäktiges aftonskolor. Genom dessa har vi fått viktig information om verksamheten och aktuella ärenden. Deltagandet i samarbetsgrupper har varit nyttigt, men möjligheten att påverka ärenden har dock förblivit liten, i synnerhet i planeringsskedet. I styrgruppsarbetet har vi inte kunnat delta över huvud taget. Vi hoppas att samarbetet kan förbättras ytterligare.

Året har varit ekonomiskt svårt i välfärdsområdet, och det svåra ekonomiska läget har lett till flera samarbetsförhandlingar. Detta har belastat både personalen och dess företrädare, eftersom situationen ofta har krävt långa förhandlingar, svåra åtgärder och tunga beslut. Därtill har HR, förtroendemännen och arbetarskyddsfullmäktige hållit regelbundna inofficiella fredagsmöten där man har behandlat aktuella ärenden. Med dessa möten har man strävat efter att främja diskussionen och växelverkan mellan arbetsgivaren och fackorganisationerna. Vi upplever att detta samarbete har varit betydelsefullt och nyttigt. Samarbetet med personaldirektören och HR har varit smidigt och naturligt.

Vi anser att en nära och öppen växelverkan är nyckeln till bättre välbefinnande hos personalen och en mer fungerande organisation.

Borgå 30.1.2025 JHL, Jyty, SuPer, Tehy