



Personalberättelse för år 2023

1 Förord

I Östra Nylands välfärdsområdes första personalstrategi fastställdes de centrala målen och indikatorerna för 2023.

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 om 2023. 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.

Innehållsförteckning

Förord	1
Inledning	3
Första verksamhetsåret	4
Personalstrategi	4
Kompetens och utveckling	5
Handledande och engagerande ledning	6
Ett hälsosamt och säkert arbete	7
Företagshälsovårdssamarbete.....	8
En hälsosam och säker arbetsmiljö	11
Delaktighet och gemensam aktivitet	12
Lön och incitament	13
Samarbete	14
Tillgång till och rekrytering av personal	14

Bilagor:

Bilaga 1: Centrala nyckeltal för personalledningen

Bilaga 2: Arbetarskyddsfullmäktiges syn på verksamheten 2023

Bilaga 3: Huvudförtroendemännens syn på verksamheten 2023

Inledning

Östra Nylands välfärdsområde inledde sin verksamhet 1.1.2023. Cirka 1 600 personer överfördes till välfärdsområdet från sammanlagt nio olika organisationer genom överlåtelse av rörelse.

Östra Nylands välfärdsområde är verksamt på sju kommuners område: Askola, Lappträsk, Lovisa, Mörskom, Borgå, Pukkila och Sibbo.

Enligt situationen 31.12.2023 är antalet anställda 2 661. Befattningarna är över 200 st.

När välfärdsområdet inledde sin verksamhet 1.1.2023 var det viktigt att säkerställa både att kärnverksamheten fortsätter utan störningar och att personalen överförs till den nya organisationen utan problem. Båda målen lyckades bra.



Det första verksamhetsåret

Det första verksamhetsåret präglades tydligt av att verksamheten inleddes. Ny personal rekryterades, funktioner omformades och datasystem togs i bruk.

Personaladministrationens datasystem Hertta togs i bruk i början av 2023. I bruktagandet var förenat med stora utmaningar, och ännu inför semestern fanns det brister i uppgifternas riktighet. HPK Palvelut Oy ordnade regelbundet utbildningar i användningen av systemet, men utarbetandet av bruksanvisningar flyttades till 2024.

Rekryteringssystemet Laura togs i bruk i början av året. Till en början användes endast grundläggande funktioner och andra funktioner togs i bruk stegvis. Systemet var färdigt att användas i sin helhet först i slutet av 2023.

Programmet för behandling av resefakturer och kostnadsersättningar togs i bruk i december.

I fråga om personalledningen fick man i september 2023 tillgång till tillfälligt datamaterial, som endast innehåller de viktigaste nyckeltalen. Datamaterialet var i PowerBi-format och HPK Palvelut Oy ansvarade för den manuella behandlingen av materialet. Datainnehållet uppdaterades i efterhand en gång i månaden. Det egentliga och mer omfattande, uppdaterade datamaterialet kan antagligen tas i bruk i början av 2024. De viktigaste tillgängliga nyckeltalen för personalledningen finns samlade i [bilaga 1](#).

Under det första kvartalet 2023 bereddes centrala verksamhetsanvisningar för personalförvaltningen och vidare förde man flera lokala förhandlingar mellan arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationerna. I januari 2023 förhandlades om brådskaende och för verksamheten nödvändiga lokala tjänste- och arbetskollektivavtal om uttryckningspenning, längden på periodarbetets arbetsskift, överlånga arbetsskift samt om tillsättande av huvudförtroendemän och förtroendemän och deras tidsanvändning. Under 2023 förhandlades dessutom om lokala tjänste- och arbetskollektivavtal om utbetalning av semesterpenning, om principerna för beviljande av personliga tillägg, om arbetsplatshandledarnas arvoden samt om särskild ersättning för specialtandläkare som omfattas av tillämpningsområdet för bilaga 2 i läkaravtalet i fråga om tandregleringsåtgärder som utförs utanför den primära arbetsplatsen.

Under våren och i början av sommaren fördes förhandlingar om fördelningen av justeringspotterna enligt avtalsområde och prissättningskod. På hösten förhandlade man lokalt om en totalreform av karriärlönesystemet för läkare.

Personalstrategin

Östra Nylands första personalstrategi fastställde de viktigaste målen för det första verksamhetsåret. Personalstrategin hade byggts upp på ett inkluderande sätt redan under hösten 2022, och i den beskrevs verksamhetsmiljön för den nya organisationen samt målen och indikatorerna för personalledningen för 2023.

I denna personalberättelse har utfallsuppgifter om tyngdpunkterna för utvecklingen samlats enligt mål.

Kompetens och utveckling

I personalstrategin fastställdes att utgångspunkten är att skapa en utbildnings- och utvecklingsvänlig atmosfär. Ett centralt mål var att engagera och motivera arbetstagarna samt att samtidigt skapa en god arbetsgivarimage.

De personalstrategiska åtgärderna hade fastställts på följande sätt:

1. Kartläggning av den nuvarande nivån, kravnivån och behoven i fråga om kompetensen,
2. Fastställande av utbildningsprogrammet och utbildningskalendern,
3. Utvidgning av läroavtalsmodellen i hela organisationen,
4. Framtagande och ibruktagande av en introduktionsprocess och en modell för utvecklingsamtal,
5. Utveckling av en modell för arbetsrotation och karriärvägar, samt
6. Ibruktagande av ett system för utbildning och kompetenshantering.

HPK Palvelut Oy konkurrensutsatte ett system för kompetenshantering. Beredningen av ibruktagandet av systemet inleddes under hösten 2023. I beredningen av ibruktagandet av systemet ingick också inledande av kompetenskartläggningar. Syftet med dem var att samla heltäckande information om den nuvarande kompetensnivån samt om kompetenskrav och utbildningsbehov i de olika funktionerna. Införandet av systemet flyttades till början av 2024.

Kompetenshanteringssystemet innehåller också en helhet för introduktion. Manuella introduktionsblanketter togs i bruk proaktivt redan under 2023. Avsikten är att göra processen digital under 2024.

Utbildningsprinciperna fastställdes i slutet av 2023, då man även utarbetade centrala utbildningsanvisningar. Tyngdpunkterna i utbildningsplaneringen låg på ledarskap och chefsarbete, arbetarskydd och arbetarsäkerhet, ledning av välbefinnandet i arbetet och arbetsförmågan, informationssystem och IT-kompetens samt upprätthållande och utveckling av yrkeskunskapen. Antalet utbildningsdagar som berättigar till utbildningsersättning var totalt 925.

Koulutusstrategian päätavoitteet

Työntekijöiden
sitouttaminen ja
motivointi

Organisaatiokulttuurin
rakentaminen ja
yhtenäistäminen

Erilaisen
osaamisvajeen
tunnistaminen ja
korjaaminen

Esihenkilötyön
kehittäminen

Laadukkaat tietoturva
ja digitaidot

Itä-UUSIMAA
Östra NYLAND

Hyvinvointialue
Välfärdsområde

Ett lokalt avtal om läroavtalsverksamhet utarbetades sommaren 2023.

Som ett bärande tema för kompetensutvecklingen fastställdes i enlighet med personalstrategin ett verksamhets sätt som motiverar och engagerar arbetstagarna. Målet är att skapa en enhetlig verksamhetskultur, identifiera kompetensbrister, stärka chefsarbetet och säkerställa högklassiga digitala färdigheter och datasäkerhetsfärdigheter. Kompetensutvecklingen baserar sig i första hand på verksamhetens behov och de strategiska riktlinjerna.

Våren 2024 tog man i bruk en webbplattform som producerats av Eduhouse Oy och som innehåller ett brett urval utbildningshelheter och webinarier för den offentliga sektorn.

Handledande och engagerande ledarskap

I enlighet med personalstrategin förutsätter det föränderliga arbetslivet ett nytt verksamhets sätt där betydelsen av handledande ledarskap framhävs. Syftet med det handledande ledarskapet är att stödja arbetstagarnas tillväxt och utveckling samt att skapa en arbetskultur med självstyrande ansvarstagande.

I personalstrategin hade åtgärderna för 2023 fastställts på följande sätt:

7. Definiering av en gemensam ledningskultur och ledningsprinciper,
8. Skapande av en introduktions- och utbildningsmodell,
9. Skapande av anvisningar och verksamhetspraxis,
10. Skapande av en anställningshandbok,
11. Utbildningshelheten för handledande och engagerande ledarskap och
12. Chefernas nätverksbildning (chefsinfon).

Chefsinfon ordnades inledningsvis en gång i veckan och har därefter ordnats varannan vecka. Vid chefsinfona behandlas gemensamma förfaranden, anvisningar och anställningsfrågor inom personalledningen. Forumet möjliggör också dialog mellan cheferna och fungerar som ett kollegialt nätverk.

Under det första verksamhetsåret utarbetades följande anvisningar:

- handlingsanvisning om ePassi och arbetsplatsmåltider: lunchförmån och personalförmåner,
- verksamhetsanvisningen om användning av HUSBussi,
- verksamhetsanvisning om firande av bemärkelsedagar,
- verksamhetsanvisning om arbetstelefoner och telefonförmåner,
- anvisning om beviljande av tjänstledigheter och arbetsledigheter,
- anvisning om byte av semesterpenning mot ledighet,
- verksamhetsanvisning om sparledigheter,
- verksamhetsanvisning om semestrar,
- verksamhetsanvisning om reseräkningar och kostnadsersättningar,
- läroavtalsanvisning,
- anvisningar om rekryteringar,
- anvisning om tillfällig vårdledighet,
- anvisning om insjuknande och sjukfrånvaro,
- distansarbetsanvisning,
- anvisning om flextid,
- anvisning om raska måltider på arbetstid,
- anvisning om aktivt stöd,
- anvisningar om samtal om tidigt stöd,
- anvisning om anskaffning av specialarbetsglasögon,
- anvisning om verksamhet för välbefinnande i arbetet,
- anvisningar om hälsoundersökningar och vaccinationer,
- HaiPro-anvisning (arbetarskyddsanmälningar),
- anvisning för osakligt bemötande och trakasserier,
- anvisning om arbete i värme,
- verksamhetsanvisningar för stick- och skärskador,
- missbruksprogram,
- anvisning om hot om våld och hantering av det samt
- anvisning om bedömning av arbets säkerhetsrisker.

Utbildningshelheten för handledande och engagerande ledarskap för chefer planerades under 2023. Det konkreta ibrukttagandet flyttades till början av 2024.

Ett hälsosamt och säkert arbete

I enlighet med skrivningen i personalstrategin var målet att säkerställa att personalen arbetar i en säker och hälsosam verksamhetsmiljö. Detta innefattar både fysisk och psykologisk säkerhet och består av följande mål:

- Utarbetande av en verksamhetsplan för arbetarskyddet,

- Fastställande av arbetssäkerhetsansvaren,
- Att göra företagshälsovårdstjänsterna bekanta,
- Ibruktagande av en app för arbetssäkerhet,
- Ibruktagande av verksamhetsmodellen för ledning av arbetsförmågan och
- Utveckling och ibruktagande av verksamhetsmodellen för aktivt stöd.

Under 2023 kartlades arbetssäkerhetsläget på arbetsplatserna och de behövliga åtgärderna planerades. Appen för arbetssäkerhet togs i bruk och personalen introducerades i dess egenskaper.

Chefernas kompetens inom ledning av arbetsförmågan stärktes genom att man deltog i Kevas projekt *Hållbart arbetsliv*. Dess syfte var förutom att fördjupa förståelsen av helheten av ledning av arbetsförmågan även att ta fram konkreta verksamhetsmodeller som stöd för ledning av arbetsförmågan. Utbildningshelheten fortsätter under 2024.

Läget i fråga om välbefinnandet i arbetet kartlades med en enkät som genomfördes under sommaren. I tabellen nedan visas centrala styrkor och utvecklingspunkter.

Styrkor	Utvecklingspunkter
Introduktion	Samarbete mellan enheterna
Lösning av konflikter	Tillräckligt med tid för att utföra arbetet
En anda av förtroende	Chefen ger respons
Klarhet om arbetsenhetens mål	Organisationens strategi styr verksamheten
Möjlighet till yrkesmässig utveckling	Ledningen grundar sig på öppenhet
Möjlighet att använda kunskaper och färdigheter mångsidigt	Tillfredsställelse med organisationens verksamhets sätt
Chefen är opartisk	

Företagshälsovårdssamarbetet

Mehiläinen är serviceproducent för företagshälsovården i Östra Nylands välfärdsområde. Samarbetet inleddes den 1 januari 2023. Personalen introducerades i företagshälsovårdens serviceinnehåll och praxis vid informationsmöten som hölls i januari–februari.

Företagshälsovårdssamarbetet är målinriktat och dess innehåll fastställs i de verksamhetsplaner för företagshälsovården som utarbetas årligen. Verksamheten styrs vid styrgruppsmöten, som ordnades två gånger under 2023.

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. I slutet av året var indextalet för Östra Nylands välfärdsområdes företagshälsovårdskunder 87,5.

Företagshälsovården fäste uppmärksamhet vid den stora arbetsbelastningen och missförhållandena i fråga om ork i arbetet när det gäller vissa yrkesgrupper inom Östra Nylands välfärdsområde. Enligt företagshälsovårdens observationer var cheferna under hela det första verksamhetsåret under hård press. Enligt observationerna syntes en prestationskultur i vardagen, och eftersom verksamhetsmiljön var under omvälvning förekom det utmaningar med avgränsningen av det egna arbetet. Bristerna i personalresurserna ökade belastningen. Som stöd för chefsarbetet planerades stöd i gruppform, arbetshandledning, chefsutbildningar samt möjlighet att konsultera en arbetspsykolog med låg tröskel.

Vid företagshälsovårdens mottagningar upptäcktes behovet av stöd för unga arbetstgares livshantering. Stöd erbjöds genom korttidsterapi. Dessutom inleddes en handlingsmodell för företagshälsovårdsförhandlingar med låg tröskel.

Det konstaterades att det inom Östra Nylands välfärdsområde finns många personer vars arbetsförmåga är äventyrad. Största delen av frånvarofallen som Mehiläinen ordinerade var anknutna till psykisk hälsa eller sjukdomar i stöd- och rörelseorganen. Den tredje största orsaken till frånvaro var luftvägsinfektioner. Frånvarofallen som berodde på psykisk hälsa handlade i regel om ångest eller depression av olika svårighetsgrad. Symtomen i stöd- och rörelseorganen handlade oftast om ryggbesvär, problem med de övre extremiteterna och ledbesvär.

Sjukdomar i stöd- och rörelseorganen stod för en tredjedel av alla sjukfrånvarofall som ordinerats av företagshälsovården. Särskilt antalet ryggsjukdomar var stort.

Stödandet av arbetsförmågan organiserades multiprofessionellt, och utöver arbetstgaren och dennes chef deltog företagsläkaren, företagshälsovårdaren, arbetsfysioterapeuten och arbetshälsopsykologen.

Andra sjukfrånvarofall än sådana som ordinerats av företagshälsovården överförs inte ännu digitalt till företagshälsovården. Därför stämmer de sjukfrånvarouppgifter som företagshälsovården rapporterar inte överens med uppgifterna i personalförvaltningens datasystem.

Sjukfrånvaro som ordinerats av företagshälsovården, social - och hälsovårdssektorn samt koncern- och strategitjänster	Sjukfrånvaro som ordinerats av företagshälsovården, räddningsväsendet
Cirka 60 % av alla sjukfrånvarofall var långvarig sjukfrånvaro, dvs. som varade över en månad	Cirka 50 % av alla sjukfrånvarofall var långvarig sjukfrånvaro, dvs. som varade över en månad
Cirka 23 % av alla sjukfrånvarofall var kortvarig sjukfrånvaro, dvs. som varade under 10 dagar	Cirka 27 % av alla sjukfrånvarofall var kortvarig sjukfrånvaro, dvs. som varade under 10 dagar
De största diagnosgrupperna var problem med den psykiska hälsan och sjukdomar i stöd- och rörelseorganen	Orsakerna till frånvaro är inte arbetsrelaterade och orsakerna till dem kunde inte ha kunnat påverkas genom förebyggande åtgärder
Partiell sjukdagpenning utnyttjades i fråga om 63 arbetstagare	Partiell sjukdagpenning kunde inte alls utnyttjas

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.

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. För företagshälsovårdsverksamhet som arbetsgivaren ordnar fastställs i fråga om ersättningsklasserna I och II ett gemensamt kalkylmässigt maximibelopp för kostnaderna. Av det ersätts i första hand kostnaderna för förebyggande företagshälsovård, dvs. ersättningsklass I. Maximibeloppet kan användas helt för verksamhet inom förebyggande företagshälsovård, dvs. ersättningsklass I. Kostnaderna för sjukvård, dvs. kostnader i ersättningsklass II, kan

beaktas om maximibeloppet inte är förbrukat efter att kostnaderna i ersättningsklass I ersatts. Man beaktar dock högst 40 procent av det totala maximibeloppet.

Kostnaderna för företagshälsovården i Östra Nylands välfärdsområde fördelades på det eftersträvade sättet så att den lagstadgade företagshälsovårdens (EK 1) andel var 54 % och den frivilliga företagshälsovårdens andel (EK 2) 46 %. För företagshälsovården användes sammanlagt 1 398 493 €, dvs. 527 euro per person. I beloppet ingår också utbildning i första hjälpen, arbetsgemenskapsträning samt kostnader för konsultering och influensavaccin för arbetsgemenskaperna (tot. 31 117 euro), för vilka separata avtal upprättades. Kostnaderna för företagshälsovården var 1 367 376 euro, dvs. 478 euro per person, när de separata avtalen inte räknas med.

Det gjordes 31 arbetsplatsutredningar som hör till den lagstadgade företagshälsovården. Med dem bedömdes hur sunda och trygga arbetsförhållandena är. Företagshälsovården ansåg att genomförandet av arbetsplatsutredningarna försvårades av att det inte till alla delar fanns tillgång till de dokument om t.ex. riskhantering eller kemikalieförteckningar som sammanställts under de tidigare arbetsgivarnas tid.

Enligt företagshälsovården hade arbetsplatserna brister i anskaffningen av redskap. Av budgetskäl kunde arbetsredskap inte till alla delar skaffas till enheterna enligt rekommendationerna.

Utifrån arbetsplatsutredningarna bedömde företagshälsovården att läget i fråga om välbefinnandet i arbetet visade tydliga tecken på förändringsutmattning. Ställvis återspeglades detta i bristande förtroende för arbetsgivaren, cynism, bristande engagemang i teamet och undvikande av ansvar.

Enligt företagshälsovårdens observationer finns det inom välfärdsområdet i många fall högklassigt chefsarbete och välfungerande arbetsgemenskaper. Det fanns däremot stora nivåskillnader i ledningen av arbetsförmågan. Bristerna i ledningen av arbetsförmågan orsakade sekundär olägenhet så att andelen F-diagnoser (psykisk hälsa) har stigit på vissa arbetsplatser. Vid dessa enheter upplever företagshälsokunden ångest inför återgången till arbetet, arbetstagaren är rädd, känner sig kränkt eller otrygg. Utmattning och trötthet har också observerats bakom M-diagnoserna (sjukdomar i stöd- och rörelseorganen). Företagshälsovården tolkar det som att när de psykiska resurserna är knappa, uteblir egenvården i fråga om problem i stöd- och rörelseorganen.

En hälsosam och trygg arbetsmiljö

Inrättandet av en arbetarskyddsorganisation och fastställandet av arbetarskyddsprinciperna var en del av ordnandet av välfärdsområdets verksamhet och förvaltning. Arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationerna förde lokala förhandlingar i januari–februari 2023. Vid förhandlingarna drogs det upp riktlinjer för byggandet av arbetarskyddsorganisationen samt för begreppet arbetsplats i enlighet med tillsynslagen.

Huvudavtalsorganisationerna ordnade valet av arbetarskyddsfullmäktige på våren i enlighet med Arbetarskyddscentralens valanvisningar. Samtidigt fördes förhandlingar om tidsanvändningen och ersättningen för inkomstbortfall för arbetarskyddsfullmäktige. De nya arbetarskyddsfullmäktige inledde sina uppgifter i juni. Deras mandattid

fortsätter fram till 31.12.2025. Arbetarskyddsfullmäktige har utarbetat en översikt över det första verksamhetsåret som finns som bilaga 2.

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

- Arbete i värme,
- Behandling av trakasserier och osakligt bemötande på arbetsplatsen,
- Genomförande av bedömningen av arbetssäkerhetsrisker,
- Meddelande om olycksfall i arbetet och allvarliga olycksfall i arbetet,
- Förutseende och hantering av hot om våld,
- Missbruksprogrammet och
- Verksamhetsmodellen för aktivt stöd.

Både företagshälsovården och regionförvaltningsmyndigheten (RFV) fäste uppmärksamhet vid hotet om våld. RFV utförde sammanlagt 15 granskningar i anslutning till arbetsolyckor, dvs. undersökningar av arbetsolyckor. De olycksfall som undersöktes var i huvudsak (13 st) slag i huvudet. 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 237. Av dem skedde 62 under arbetsresor (328 ersättningsdagar) och 175 på arbetsplatsen (509 ersättningsdagar). Största delen av arbetsolyckorna gällde halk- eller fallolyckor (32 st). Därefter var de vanligaste olyckorna plötsliga belastningssituationer i samband med lyftning (30 st). I 21 fall handlade det om att fastna i, stiga på eller slå sig på vassa föremål. Det fanns totalt 40 fall som gällde våld. Tre yrkessjukdomar konstaterades.

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

Poikkeama	Lukumäärä	%-osuus
10 Sähköhäiriö, räjähdys, tulipalo	1	0
20 Aineen valuminen, purkautuminen, vuotaminen, höyrystyminen, pö	2	1
30 Aiheuttajan rikkoutuminen, putoaminen, liukuminen, törmääminen	6	3
40 Laitteen (odottamaton käynnistyminen, häiriönpoisto), työkalun	5	3
51 Henkilön putoaminen alemmalle tasolle	1	0
52 Henkilön liukastuminen, horjautuminen, kompastuminen	32	18
60 Terävään esineeseen astuminen, takertuminen, itsensä kolhimine	21	12
70 Henkilön äkillinen fyysinen kuormittuminen (nostaessa, työntäe	30	17
80 Väkivalta (ihmisen tai eläimen aiheuttama), järkyttävä tilanne	40	23
99 Muut luetteloimattomat poikkeamat	12	7
00 Ei tietoa	25	14

Ersättningsdagarna på grund av olycksfall i arbetet finns samlade på följande sätt:

Poikkeama	Korvauspäivät lkm	%-osuus
30 Aiheuttajan rikkoutuminen, putoaminen, liukumin	50	10
51 Henkilön putoaminen alemmalle tasolle	7	1
52 Henkilön liukastuminen, horjautuminen, kompastu	231	45
70 Henkilön äkillinen fyysinen kuormittuminen (nos	136	27
80 Väkivalta (ihmisen tai eläimen aiheuttama), jär	47	9
99 Muut luetteloimattomat poikkeamat	12	2
00 Ei tietoa	26	5

Delaktighet och gemensam aktivitet

I personalstrategin fastställdes som mål att stärka den enhetliga identiteten, en engagerande verksamhetskultur och personalens möjligheter att påverka.

De konkreta åtgärderna fastställdes enligt följande:

13. Organisationen är fastställd och personalen känner till organisationen,
14. Personalens kick off-tillställningar,
15. Att definiera och skapa strukturer för intern kommunikation
16. Att fastställa och skapa strukturer för samråd med personalen (initiativkanal) och
17. Att fastställa forum för delaktighet och samarbete.

Introduktionen av personalen inleddes redan under 2022, och detta fortsatte systematiskt under hela 2023. Kommunikationstjänsterna ordnade regelbundet personalinfon. I dem behandlades frågor som gäller alla sektorer.

Fastställandet av forum och kanaler för delaktigheten flyttades till 2024.

Lön och belöning

Merparten 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.

Under det första verksamhetsåret inleddes åtgärder för att förenhetliga personalens lönestrukturer. Förenhetligandet skapar en grund för den egentliga löneharmoniseringen, som i enlighet med bestämmelserna om bildande av välfärdsområden och överlåtelse av rörelse ska vara färdig senast under 2025. Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT bedömer att harmoniseringen höjer den allmänna lönenivån inom social- och hälsovårdssektorn betydligt. Den uppskattas öka arbetskraftskostnaderna med cirka 6 %.

Under det första verksamhetsåret gjordes ett omfattande utredningsarbete för att förenhetliga personalens lönestrukturer. Förenhetligandet skapar en grund för den egentliga löneharmoniseringen, som i enlighet med bestämmelserna om bildande av välfärdsområden och överlåtelse av rörelse ska vara färdig senast under 2025. Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT bedömer att harmoniseringen höjer den allmänna lönenivån inom social- och hälsovårdssektorn betydligt. Den uppskattas öka arbetskraftskostnaderna med cirka 6 %.

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. Hösten 2023 inrättades dessutom de lönegrupper som tjänste- och arbetskollektivavtalen förutsätter för behandlingen av lönefrågor i bilaga 7 (tidigare tekniska personalens avtal) i läkarnas tjänste- och arbetskollektivavtal (LÄKTA) och VÄLKA.

Våren 2023 infördes välfärdsområdenas egna allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal VÄLKA, som ersatte det tidigare kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA), som fortfarande används i kommunerna. På yrkesutbildade personer inom social- och hälsovården tillämpas SH-avtalet.

Avtalsperiodens första justeringspotter delades ut 1.6.2023. Tidtabellen för förhandlingarna var snäv och skärptes ytterligare av att HPK Palvelut Oy hade betydande svårigheter att producera det material som förhandlingarna förutsatte och att fylla i de dokumentmallar som KT förutsatte. Förhandlingarna måste föras med bristfälliga uppgifter, och också efterhandsrapporteringen till KT och huvudavtalsorganisationerna var således delvis bristfällig.

Lönesystemet för läkare förnyades i sin helhet hösten 2023, när läkarna övergick till det nya karriärstegssystemet på riksnivå. Överföringen och reformen förutsatte snabba lokala förhandlingar, som fördes på hösten. Hur karriärstegssystemet för läkare fungerar följs upp av en LÄKTA-grupp som tillsatts för hela avtalsperioden och vars uppgifter bestäms utifrån KT:s och läkarförbundens gemensamma riktlinjer. Också i fråga om denna reform hade HPK Palvelut Oy betydande svårigheter att leverera det forbundna förhandlingsmaterialet. Avsikten var att karriärsteglönerna

skulle vara i rätt form i löneutbetalningen i december, vilket i huvudsak lyckades. Trots noggranna förberedelser var man tvungen att rätta till vissa felaktigheter i efterhand.

Arbetsfördelningen mellan HPK Palvelut Oy och Östra Nylands välfärdsområde reviderades våren 2023, då ansvarsfördelningstabellen uppdaterades. Den ömsesidiga viljan var att skapa klarhet i verksamhetsprocesserna och ett smidigare samarbete. Personalförvaltningens alla centrala datasystem ägs och förvaltas av HPK Palvelut Oy. Personer i ledande ställning och chefsställning hade särskilt i början av verksamhetsperioden svårigheter att få uppgifter om den egna organisationen. För att behandla samarbetsfrågor inrättades både en organisationsspecifik samarbetsgrupp som behandlar Östra Nylands välfärdsområdes funktioner och en gemensam styrgrupp för delägarna (Östra Nylands välfärdsområde och Borgå stad).

Under det första verksamhetsåret hade också personalen svårt att tolka vilka servicehelheter som hör till den egna organisationens hr-enhet och vilka frågor som HPK Palvelut Oy ansvarar för. För att lösa oklarheter och skapa klarhet i lägesbilden ordnades flera informationsmöten där sakkunniga från både välfärdsområdet och HPK Palvelut Oy deltog.

Samarbete

Bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen finns i lagen (lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden). 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.

Vid sitt möte 2.2.2023 beslutade områdesstyrelsen om organiseringen av samarbetet och arbetarskyddssamarbetet. Samarbetsorganet består av företrädare för de ledande tjänsteinnehavare som områdesstyrelsen har utsett samt för huvudförtroendemännen.

Samarbetsorganet sammanträdde 13 gånger. 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 över det första verksamhetsåret finns som [bilaga 3](#).

Tillgång till och rekrytering av personal

Den ordinarie personalens omsättning var 10,2 %. I siffran ingår också interna överföringar där personen sökte en ny uppgift eller tjänst inom Östra Nylands välfärdsområde. Antalet påbörjade ordinarie anställningsförhållanden uppgick till 2 743 och

antalet avslutade till 293. Omsättningen var störst i de yngsta åldersgrupperna, dvs. personer under 30 år.

Bedömning och analys av personalresurserna behövs för att prognostisera och planera verksamheten och serviceproduktionen. Aktuella diskussioner inom välfärdsområdena gällde bland annat problem med tillgången på arbetskraft. Diskussion uppstod också om frågor som gällde organisationens förmåga att locka och hålla kvar personal: hur lockande Östra Nylands välfärdsområde är som arbetsplats och hur bra vi lyckas hålla kvar kompetent arbetskraft i vår organisation.

Det finns inte ännu tillförlitlig statistik om personalens totala omsättning.

Personalenhetens rekryteringstjänst stöder och bistår cheferna vid genomförandet av rekryteringar. Utöver den konkreta annonseringsprocessen stöder rekryteringsexperten cheferna i kundorienterad rekryteringskommunikation.

För cheferna ordnar man två gånger i månaden rådgivning och handledning kring rekryteringsfrågor. Vid tillställningarna år 2023 behandlades utarbetandet av annonstexter, en helhetsprocess som följer god förvaltnings sed, fattandet av urvalsbeslut, delområdena för synlighet i sociala medier samt valet av annonseringskanaler, ekonomiska indikatorer i anslutning till rekryteringar, globala rekryteringstrender samt de möjligheter som artificiell intelligens erbjuder.

Hösten 2023 infördes ett förfarande för besättande av befattningar som gäller stöd-tjänster samt administrativa uppgifter.

Under hösten 2023 inleddes de första videoproduktionerna som stöd för rekryteringen. Målet är att gradvis skapa ett videobibliotek som lämpar sig för annonsering och som stöder och vid behov också kan ersätta tidigare stillbildsmaterial. Man samarbetade med bl.a. arbets- och näringsstjänsterna genom att spela in yrkesområdesspecifikt material till arbets- och näringsbyråns direkta rekryteringssändningar.

Synligheten i sociala medier riktades både demografiskt och geografiskt med mångsidigt innehåll.

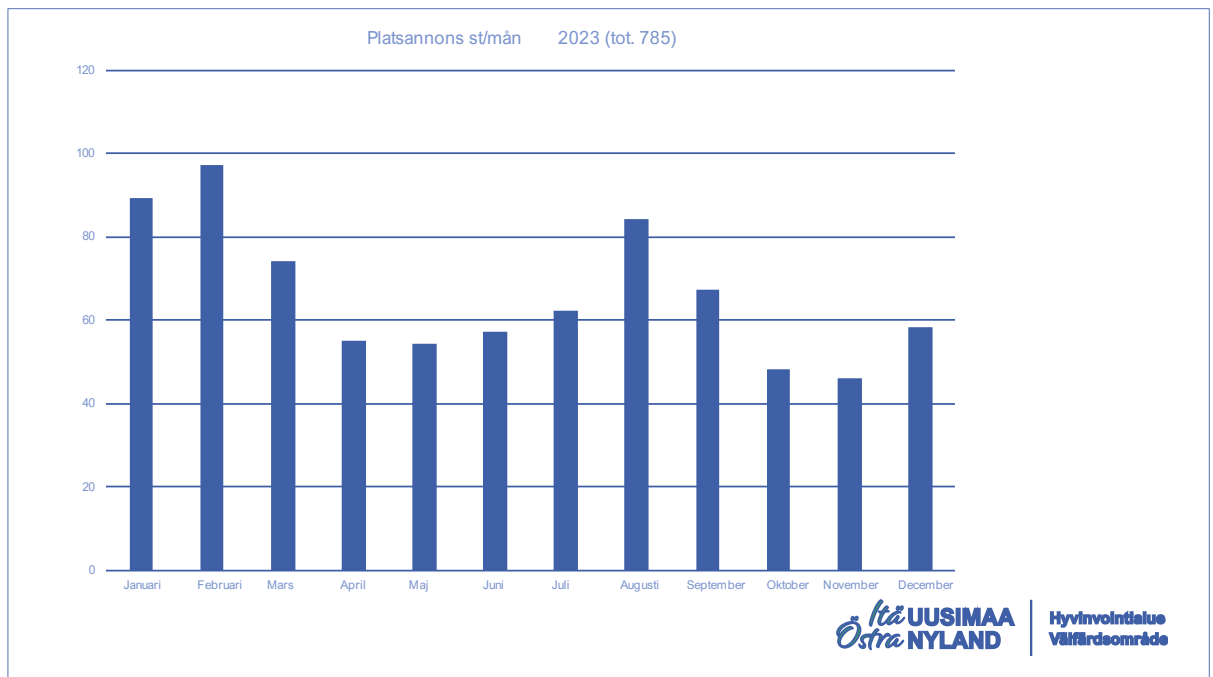
Det viktigaste målet för 2023 var förutom att främja tillgången på personal också att skapa en verksamhetsmodell för genomförande av högklassiga, snabba och tidsenliga rekryteringsprocesser. Förändringarna i trenderna för jobbsökning och i sökandenas profiler styr utvecklingen av rekryteringsförfarandena även i fortsättningen.

Rekryteringsenheten deltog aktivt i rekryteringsevenemang. Det ordnades sammanlagt nio (9) evenemang. En del av dem var nationella, en del regionala och en del ordnades av olika läroanstalter. Samarbete med läroanstalter genomfördes i synnerhet med yrkeshögskolor och yrkesinstitut. Ansvarsfördelningen i fråga om läroanstalts-samarbetet fördelar sig mellan utvecklingstjänsterna och personaltjänsterna vid Östra Nylands välfärdsområde.

I oktober 2023 utarbetade rekryteringsenheten en enkät för personalen vid Östra Nylands välfärdsområde. Genom enkäten utreddes hur arbetstagarna trivs i sitt arbete och hur fästa de är både vid arbetsgivaren och det nuvarande bostadsområdet. Enligt enkäten är Östra Nylands välfärdsområde tillräckligt stort som arbetsplats, men

samtidigt lämpligt litet; organisationens storlek möjliggör nya karriärmöjligheter och arbetsrotation och ger samtidigt en trygghetskänsla som en lämpligt kompakt och säker arbetsgivare. De genuina möjligheterna till distansarbete, de flexibla arbetstiderna och flextiderna upplevdes som positiva faktorer som gör arbetet attraktivt. Personalförmånerna ansågs vara täckande och de ansågs främja arbetets förmåga att locka och hålla kvar personal.

År 2023 publicerades sammanlagt 785 rekryteringsannonser. Diagrammet nedan visar hur annonseringen fördelas per kalendermånad:



Antalet lediga jobb var totalt 785, och det kom in sammanlagt 3 763 ansökningar. Flest ansökningar lämnades in för byråuppgifter: till exempel lämnades det in totalt 47 ansökningar om en uppgift som byråsekreterare. Det var särskilt svårt att rekrytera psykologer och munhygienister trots att man satsade på ytterligare synlighet för annonserna och förlängde ansökningstiderna. Också vid rekryteringen av närvårdare och sjukskötare fanns det utmaningar.

Under de första månaderna av året kom det i genomsnitt in 4,2 arbetsansökningar per platsannonser. I slutet av året steg antalet till i genomsnitt 4,8, när synligheten ökades, satsningarna på mässverksamhet ökades och marknadsföringskommunikationen effektiviserades.

Mest rekryterade man närvårdare (198 st), sjukskötare (128 st) och handledare (282 st) till Östra Nylands välfärdsområde. Tillsammans stod dessa yrkesbenämningar för ca 80 % av alla rekryteringar 2023.

Hyrd arbetskraft användes mycket. Under 2023 användes totalt 21,05 miljoner euro till hyrd arbetskraft.

Bilaga 1: centrala nyckeltal för personalledningen

Nyckeltal som ska rapporteras enligt Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarerna KT:s rekommendation är: personalmängd, personalarbetsmängd, fördelning av arbetstiden, personalens åldersstruktur, personalomsättning, pensionering, sjukfrånvaro, utveckling av personalens kompetens, arbetskraftskostnader, personalinvesteringar och belöningar. Rapporteringsrekommendationen innehåller ett enhetligt beräkningssätt.

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 31.12.2023	2 661
I ordinarie anställningsförhållande	2 068
Visstidsanställda	593

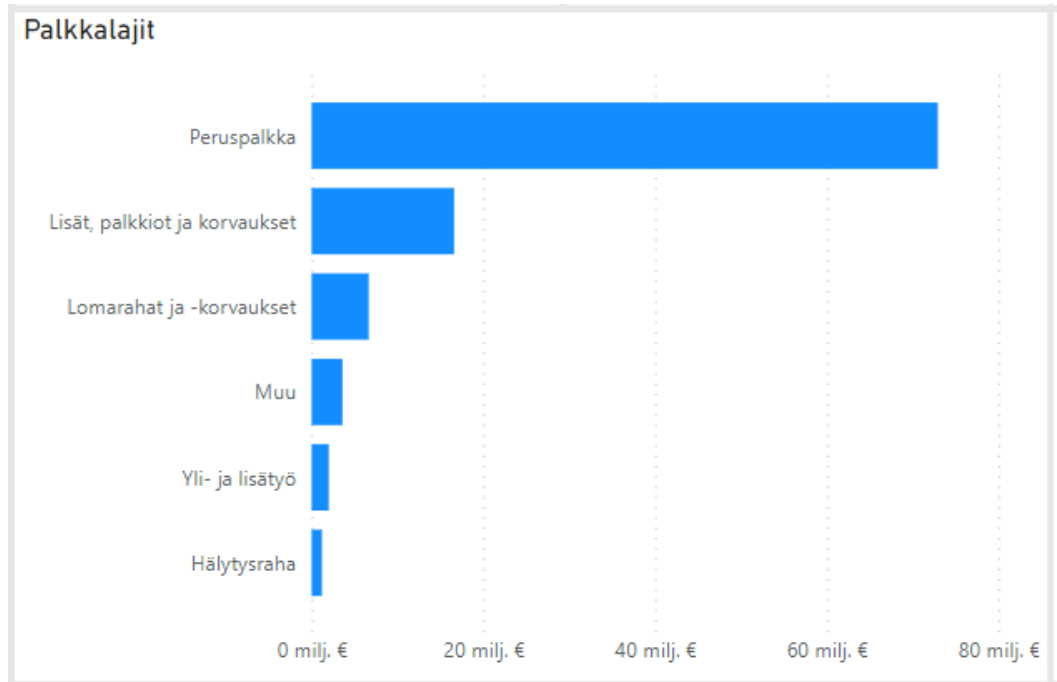
Personalantal specificerat (i parentes mängden ordinarie personal):

Familje- och socialtjänster	755 (603)
Tjänster för äldre	858 (661)
Gemensamma hälsovårdstjänster	535 (430)
Räddningsväsendet	285 (183)
Koncern- och strategitjänster	223 (186)
Social- och hälsovårdsledningen	5 (5)

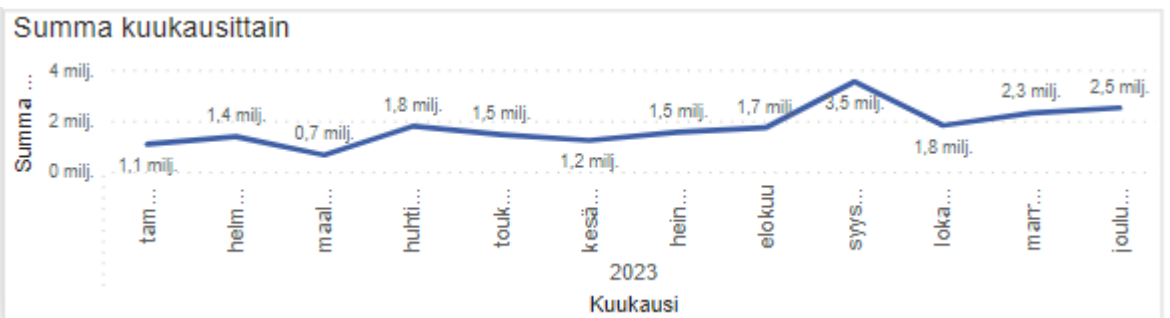
Kvinnor	Män
Andel av personalen 84,18 %	Andel av personalen 15,82 %
Medelålder 44,53 år	Medelålder 42,42 år

Betalda löner:

Lönesumma totalt	102,93 mn euro
------------------	----------------



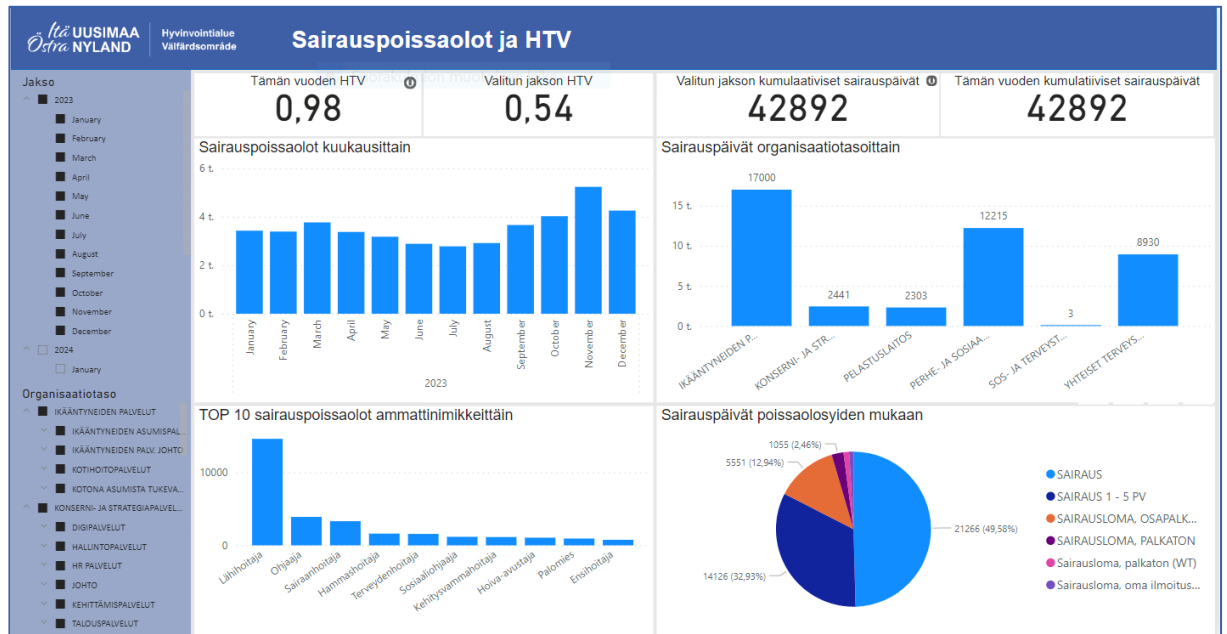
Användning av hyrd arbetskraft



21,05 milj.

Summa – Tot

Sjukfrånvaro



Organisaatiotaso	Sairauspäivät	Sairaushoitajat	HTV
IKÄÄNTYNEIDEN PALVELUT	17000	6,68 %	0,48
KONSERNI- JA STRATEGIAPALVELUT	2441	4,55 %	0,55
PELASTUSLAITOS	2303	4,13 %	0,78
PERHE- JA SOSIAALIPALVELUT	12449	5,61 %	0,56
SOS- JA TERVEYSTOIMEN JOHTO	3	0,41 %	0,40
YHTEISET TERVEYSPALVELUT	8930	5,83 %	0,52
Yhteensä	43126	5,91 %	0,53

	Itä-Uudenmaan hyvinvointialue (34145) (n = 2321)		
	Sairastaneet	PV	Pros
F (Mielenterveys)	260	10606	38,6
M (Tukielin)	339	7992	29,1
J (Hengitys)	564	2961	10,8
S-T (Vammat)	115	1650	6
G (Hermosto)	46	1107	4
C (Kasvaimet)	10	812	3
R (Sairauden oireet)	96	569	2,1
MUUT	284	1776	6,5
Yhteensä	1054	27473	100

- Valtaosa Mehiläisessä kirjoitetuista poissaoloista on mielenterveyden tai tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyviä. Kolmanneksi eniten poissaoloja aiheuttaa hengitystieinfektio. Mielenterveyden poissaolojen syinä on pääsääntöisesti ahdistuneisuus tai masennus eri vaikeusasteissa. Tuki- ja liikuntaelinoireissa yleisimmät vaivat liittyvät selän oireiluun, yläraajaongelmiin sekä niveloireisiin.

Terveystieteiden leike	Itä-Uudenmaan hyvinvointialue/pelastuspalvelu (34146) (n = 267)		
	Sairastaneet	PV	Pros
M (Tukielin)	22	322	25,8
S-T (Vammat)	14	192	15,4
O (Raskaus)	Alle 5	189	15,1
J (Hengitys)	37	177	14,2
F (Mielenterveys)	5	90	7,2
R (Sairausten oireet)	5	62	5
Z (Terveystila)	Alle 5	60	4,8
MUUT	18	157	12,6
Yhteensä	85	1249	100

- Pelastuspalvelun poissaoloraportissa tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat tilastossa korkeimmalla sijalla. Selän kiputilat ja polven/lonkan kulumat ja nivelrikot ovat poissaolojen syistä yleisimmät. Erilaisten vammojen vuoksi poissaoloja on paljon. Raporteilta ei näe onko kyseessä työ- vai vapaa-ajan tapaturma. Kuinka työpaikalla seurataan työtapaturmia? Voidaanko tehdä jotain ennaltaehkäisytehostamiseksi?

TYÖKUNTOON SUORITTEET JA TYÖKYVYN TUKITOIMENPITEET ITÄ-UUDENMAAN HYVINVOINTIALUE 1-12/2023



Työterveyslääkäri:

- Yhteydenotto työntekijään, työkyvyn tukeminen: 6kpl
- Yhteydenotto työpaikalle, työkyvyn tukeminen: 5kpl
- Työkyvyn seuranta ja tuki: 614kpl
- Työhönpaluu arviointi: 63kpl
- Kuntoutustarvearvio: 202 kpl
- Työterveysneuvotteluja: 167kpl
- Työkyvyn arvioita: 345 kpl

Työterveyshoitaja:

- Yhteydenotto työntekijään, työkyvyn tukeminen: 363kpl
- Yhteydenotto työpaikalle, työkyvyn tukeminen: 93kpl
- Työkyvyn seuranta: 8kpl
- Työkykyarvio: 6kpl
- Työkykytilanteen analysointi: 40kpl
- Työterveysneuvottelu: 139kpl

17.1.2024

Suorakulmion muoto: Työfysioterapeutti:

- Yhteydenotto työntekijään, työkyvyn tukeminen: 20kpl
- Yhteydenotto työpaikalle, työkyvyn tukeminen: 1 kpl
- Työkyvyn seuranta: 119kpl
- Kuntoutustarvearvio: 4kpl
- Työhönpaluu arviointi: 23kpl
- Työkykyarvio: 12kpl
- Työterveysneuvotteluja: 4kpl
- Työn muokkausmahdollisuus työpaikalla: 3kpl

Työterveyspsykologi:

- Kuntoutustarvearvio: 7kpl
- Työhönpaluarvio: 1kpl
- Työkykyarvio: 29kpl
- Yhteydenotto työpaikalle, työkyvyn tukeminen: 3kpl
- Yhteydenotto työntekijään, työkyvyn tukeminen: 28kpl
- Työkykytilanteen arviointi: 7kpl

Sosiaalialan asiantuntija:

- Tietojen anto ja ohjaus 1kpl
- Työterveysneuvottelu 2 kpl

- Osatyökykyisiä henkilöitä on paljon, työkyvyn arvioita ja työterveysneuvotteluja tehdään runsaasti
- Myös työkyvyn seuranta ja työkyvyn tukea toteutetaan paljon ja moniammatillisesti. Tällä pyritään varmistamaan osatyökykyisen pärjääminen arjessa

TYÖKUNTOON SUORITTEET JA TYÖKYVYN TUKITOIMENPITEET ITÄ-UUDENMAAN HYVINVOINTIALUE/PELASTUSPALVELU 1-12/2023



Suoritekuilman muutosten leike

- Työterveyslääkäri:
 - Työkyvyn seuranta ja tuki: 28 kpl
 - Kuntoutustarvearvio: 1 kpl
 - Työhönpaluarvio: 5kpl
 - Työterveysneuvottelija: 6 kpl
 - Työkyvyn arvioita: 38kpl
- Työterveyshoitaja:
 - Yhteydenotto työntekijään, työkyvyn tukeminen: 24kpl
 - Yhteydenotto työpaikalle, työkyvyn tukeminen: 4kpl
 - Työkykyarvio: 2kpl
 - Työterveysneuvottelu: 5kpl
 - Työkykytilanteen analysointi 2kpl
- Työfysioterapeutti:
 - Yhteydenotto työntekijään, työkyvyn tukeminen: 2kpl
 - Työkyvyn seuranta: 5kpl
 - Työhönpaluun arvio: 1kpl
- Työterveyspsykologi:
 - Yhteydenotto työntekijään, työkyvyn tukeminen: 1kpl

- Työkyvyn tukea on toteutettu moniammatillisesti.
- Työkyvyn arvioita on tehty paljon henkilömäärään nähden.
- Osatyökykyisten seurantaa ja tukea toteutetaan aktiivisesti.

17.1.2024

KÄYNTIEN JAKAUTUMINEN KAPPALEMÄÄRÄN MUKAAN, Itä-Uudenmaan hyvinvointialue ilman Pelastuspalvelua



KL1

Suoriteryhmä_ylätaso	202301	202302	202303	202304	202305	202306	202307	202308	202309	202310	202311	202312	Yhteensä
Työterveys/yleislääkärit	234	276	334	247	252	235	133	272	283	284	287	207	3 044
Muu	5	5	8	7	22	114	1	224	89	85	218	92	870
Erikoislääkärit	13	28	19	23	32	15	7	20	23	19	34	17	250
Työterveyshoitajat	166	206	326	180	205	147	105	236	200	274	866	264	3 175
Työpsykologit	21	43	54	51	59	75	21	64	82	57	65	42	634
Työfysioterapia	46	45	69	54	93	51	79	111	111	121	113	84	977
Laboratoriotutkimukset	50	83	182	63	58	48	23	81	80	60	73	72	873
Kuvantaminen	5	5	6			2		1	1	2	1	2	25
Yhteensä	540	691	998	625	721	687	369	1 009	869	902	1 657	780	9 848

Muu-otsikon alla on rokotukset ja työvalmentajan palvelut (4 käyntiä)

KL2

Suoriteryhmä_ylätaso	202301	202302	202303	202304	202305	202306	202307	202308	202309	202310	202311	202312	Yhteensä
Työterveys/yleislääkärit	349	395	535	480	472	449	324	468	517	653	645	556	5 843
Muu				3	1			1	1	1	2	1	10
Erikoislääkärit					1			2			3		6
Työterveyshoitajat	42	47	35	20	23	27	23	36	46	37	41	26	403
Työfysioterapia											5	3	8
Laboratoriotutkimukset	374	464	850	438	434	490	305	495	676	676	505	400	6 107
Kuvantaminen	26	31	25	31	37	42	23	54	44	50	44	43	450
Yhteensä	791	937	1 445	972	968	1 008	675	1 056	1 284	1 420	1 242	1 029	12 827

Muu-otsikon alla on kuulotutkimuksia ja rokotuksia

- Influenssarokotuksia on annettu KL1 luokassa 784kpl, KL2 luokassa 11kpl ja muu-luokassa 127kpl
- Ensiapukoulutuksia järjestettiin lähikoulutuksena 3 kpl ja etäkoulutuksena 12 kpl

KÄYNTIEN JAKAUTUMINEN KAPPALEMÄÄRÄN MUKAAN, Itä-Uudenmaan hyvinvointialue/ Pelastuspalvelu



KL1

Suoriterymä_ylätaso	202301	202302	202303	202304	202305	202306	202307	202308	202309	202310	202311	Yhteensä
Työterveys/yleislääkärit	25	14	8	14	22	22	18	24	17	26	3	193
Muu	1	1	1	5	16	13	1	15	4	2	1	60
Erikoislääkärit	2	3	1	2	3	3	2	4		1		21
Työterveyshoitajat	28	23	41	36	51	35	18	29	33	39	7	340
Työpsykologit	1	1	2	2	1	1		3	2	2		15
Työfysioterapia	5	2	6	4	8	7	12	6	8	6		64
Laboratoriotutkimukset	11	7	20	32	16	11	11	29	23	47	1	208
Kuvantaminen					1					1		2
Yhteensä	73	51	79	95	118	92	62	110	87	124	12	903

- Influenssarokotuksia on annettu KL1 luokassa 71kpl, KL2 luokassa 4kpl ja muu-luokassa 22kpl

Muu-otsikon alla on rokotukset

KL2

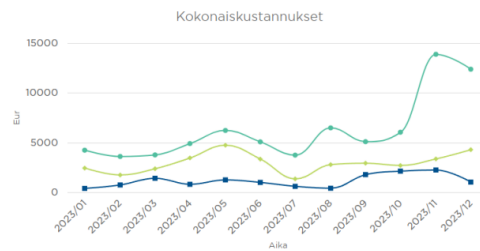
Suoriterymä_ylätaso	202301	202302	202303	202304	202305	202306	202307	202308	202309	202310	202311	Yhteensä
Työterveys/yleislääkärit	24	26	36	31	36	36	18	23	26	32	2	290
Muu										1		1
Erikoislääkärit									1			1
Työterveyshoitajat	2	1	1	2	3	2	1	3		4	1	20
Laboratoriotutkimukset	22	11	9	21	62	29	18	28	46	17		263
Kuvantaminen	5	1	1	6	5	2		3	4			27
Yhteensä	53	39	47	60	106	69	37	57	77	54	3	602

KOKONAISKUSTANNUKSET, Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen Pelastuspalvelu



Kela-suhde on KL1 67% ja KL2 33%. Kustannukset/hlö on 462€.

Terveystarkastuksia on tehty 76kpl ja Loviisan asemalle on tehty työpaikkakäynti. Loppuvuoden piikki KL1 käytössä tulee terveystarkastusten käynnistymisestä sekä influenssarokotuksista. Toukokuun lievämpi nousu selittyy työpaikkaselvityksen kustannuksilla.



■ Kela 1 - Itä-Uudenmaan hyvinvointialue/pelastuspalvelu (34146) (n = 267)
 ■ Kela 2 - Itä-Uudenmaan hyvinvointialue/pelastuspalvelu (34146) (n = 267)
 ■ Muu - Itä-Uudenmaan hyvinvointialue/pelastuspalvelu (34146) (n = 267)
 N:llä tarkoitetaan laskennallista henkilömäärää

Kela
 Kustannusluokittain
Ajanjako
 01/2023 - 12/2023

	Kela 1 - Itä-Uudenmaan hyvinvointialue/pelastuspalvelu (34146) (n = 267)	Kela 2 - Itä-Uudenmaan hyvinvointialue/pelastuspalvelu (34146) (n = 267)	Muu - Itä-Uudenmaan hyvinvointialue/pelastuspalvelu (34146) (n = 267)
	Eur	Eur	Eur
2023/01	4226	2429	386
2023/02	3598	1738	733
2023/03	3757	2366	1405
2023/04	4897	3453	799
2023/05	6216	4734	1243
2023/06	5069	3336	986
2023/07	3734	1344	593
2023/08	6475	2778	403
2023/09	5090	2920	1775
2023/10	6037	2695	2122
2023/11	13875	3349	2238
2023/12	12375	4282	1021
Yhteensä	75350	35424	13705

Arbetarskyddsfullmäktiges verksamhetsberättelse 2023

I början av 2023 organiserade sig arbetarskyddsverksamheten i den nya organisationen. Som resultat av förhandlingarna om tidsanvändningen beslutades det att man genom val ska välja till området tre arbetarskyddsfullmäktige i huvudsyssla och en på deltid.

Efter arbetarskyddsvalet organiserades arbetarskyddsfullmäktige med nuvarande sammansättning.

Arbetarskyddsfullmäktige bekantade sig under året med arbetsplatserna och arbetsgemenskaperna inom sina egna områden och gjorde samtidigt arbetarskyddet och dess verksamhet synligare på arbetsplatserna/i arbetsgemenskaperna.

Arbetarskyddsfullmäktige är utbildade och förtrogna med arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter, anvisningar, system och befattningsbeskrivning.

Arbetarskyddsfullmäktige deltog i år i beredningen av olika anvisningar/planer, företagshälsovårdens arbetsplatsutredningar, myndighetsgranskningar och stödande av arbetsgemenskaper i olika frågor.

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

Följande ärenden lyftes fram år 2023

- Hotfulla och våldsamma situationer har förekommit mycket och de har krävt tid och uppmärksamhet
- Konflikter på arbetsplatsen belastar personalen och cheferna
- För att etablera arbetssäkerhetskulturen och ansvaret för säkerheten i arbetet på en bra nivå krävs det ännu tid och uppmärksamhet av alla arbetstagare.

23.1.2024

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

Bilaga 3: Huvudförtroendemannens överblick av verksamheten 2023

Huvudförtroendemannens sammanfattning

På allmän nivå kan man tänka att början av 2023 gick till att skapa nätverk, verksamhetsmodeller och anvisningar och till att bekanta sig med arbetsfältet och helheten. Problemen i startskedet syntes mycket länge både på fältet och i förtroendemannens vardag och de syns fortfarande. Ett exempel på detta är HPK-Palvelut Oy:s svårigheter att fungera och producera den service som hör till dem.

Arbetslistan var enorm, eftersom det fanns lokala avtal, anvisningar och gemensamma överenskommelser som var ogjorda i välfärdsområdet, på grund av att de tidigare avtalen sades upp före övergången till välfärdsområdet. Till huvudförtroendemannens viktigaste uppgifter våren 2023 hörde förhandlingarna om justeringspotten, genom vilka man delvis kunde undanröja de uppgiftsspecifika skillnaderna mellan personer som arbetar i samma uppgifter inom social- och hälsovården.

Huvudförtroendemannen önskade att få delta i IUHVA-ledningsgrupperna som behandlar personalfrågor. I ledningsgrupperna skulle huvudförtroendemannen kunna framföra personalens synpunkter på besluten redan i planeringsskedet. Vi upplever att vi står utanför beslutsfattandet och att det saknas en gemensam förståelse i frågan. Vi har deltagit i samarbetsgrupperna och blivit inbjudna till några av områdesfullmäktiges aftonskolor. Deltagandet i samarbetsgrupperna ger förtroendemannen information om verksamheten och aktuella ärenden.

Under hösten har personalrepresentanterna arbetat för välfärdsområdets förmåga att locka och hålla kvar personal. För att nämna några saker: utbildningsriktlinjerna inom välfärdsområdet, ersättningarna till arbetsplatshandledare och utvidgningen av E-passi.

HR, förtroendemannen och arbetskyddsfullmäktige har regelbundet hållit inofficiella möten om aktuella ärenden på fredagar. Under mötena har man strävat efter att förbättra diskussionen och växelverkan mellan arbetsgivaren och fackorganisationerna. Deltagande i samarbetsgrupper ger förtroendemannen information om verksamheten och aktuella planer, varvid det ännu är möjligt att påverka ärendena. Samarbetet med personaldirektören och HR har varit naturligt och smidigt.

Borgå 6.2.2024

JHL

Jyty

Super

Tehy