



# Henkilöstökertomus vuodelle 2023

# 1 Saatteeksi

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen ensimmäisessä henkilöstöstrategiassa määriteltiin keskeiset tavoitteet ja mittarit vuodelle 2023.

Henkilöstökertomus kuvaa, kuinka strategisten tavoitteiden toteutuminen on onnistunut. Se antaa samalla päättäjille, johtajille sekä esihenkilöille kokonaiskuvan henkilöstövarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta, ja auttaa vahvuuksien sekä kehittämiskohteiden tunnistamisessa.

Henkilöstökertomukseen on koottu tilastotietoja sekä keskeisiä havaintoja vuodelta 2023. Tietosisältö perustuu Kunta- ja hyvinvointityönantajat KT:n suositukseen henkilöstökertomuksen laadinnasta.

Suosituksen mukaan henkilöstökertomuksessa tulee raportoida ainakin seuraavista asiakokonaisuuksista: osaaminen, työhyvinvoinnin johtaminen, johtaminen ja esihenkilötyö sekä tuottavuus ja tuloksellisuus. Lisäksi suosituksena on, että raportoinnissa käytetään yhtenäisiä tunnuslukuja vertailtavuuden helpottamiseksi.

# Sisällysluettelo

<b>Saatteeksi</b> .....	<b>1</b>
<b>Johdanto</b> .....	<b>3</b>
<b>Ensimmäinen toimintavuosi</b> .....	<b>4</b>
<b>Henkilöstöstrategia</b> .....	<b>4</b>
Osaaminen ja kehittyminen .....	<b>5</b>
Valmentava ja osallistava johtaminen .....	<b>6</b>
Terveellinen ja turvallinen työ .....	<b>7</b>
Työterveysyhteistyö.....	<b>8</b>
Terveellinen ja turvallinen työympäristö .....	<b>11</b>
Osallisuus ja yhdessä tekeminen .....	<b>12</b>
<b>Palkka ja palkitseminen</b> .....	<b>13</b>
<b>Yhteistoiminta</b> .....	<b>14</b>
<b>Henkilöstön saatavuus ja rekrytointi</b> .....	<b>14</b>

Liitteet:

Liite 1: Henkilöstöjohtamisen keskeiset tunnusluvut

Liite 2: Työsuojeluvaltuutettujen näkemys vuoden 2023 toiminnasta

Liite 3: Pääluottamusmiesten näkemys vuoden 2023 toiminnasta

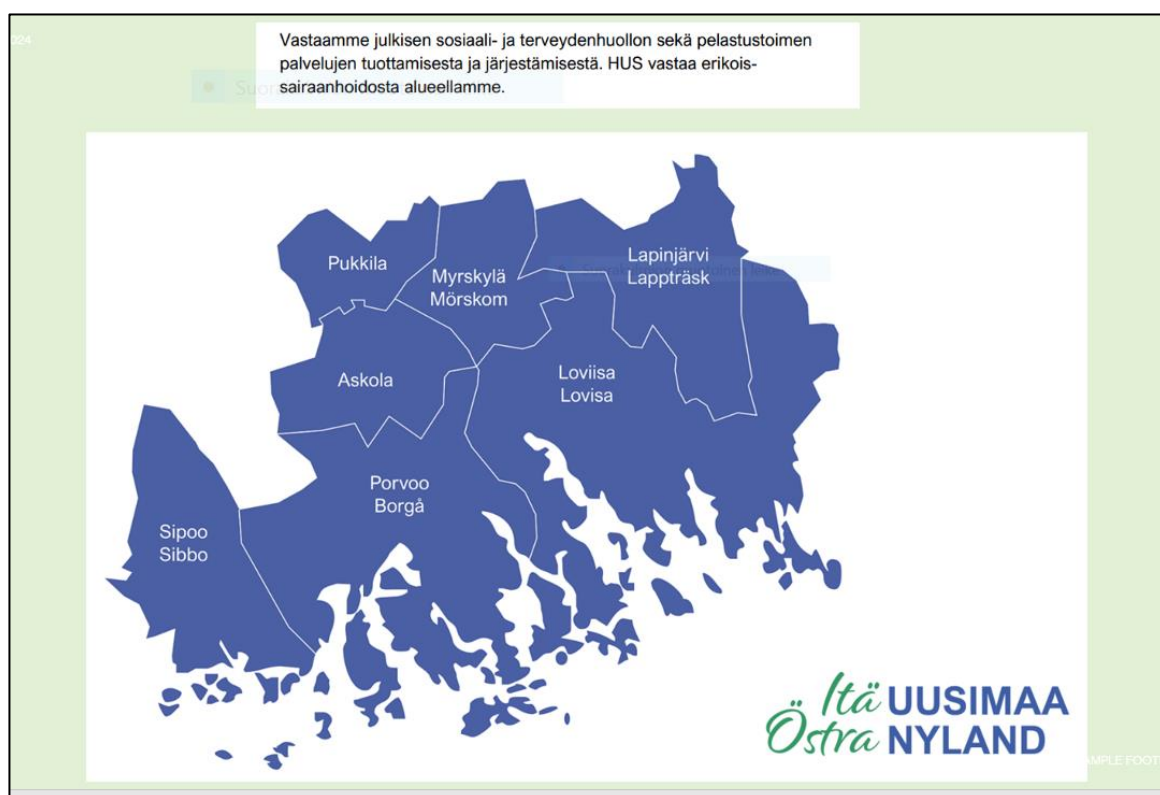
## Johdanto

Itä-Uudenmaan hyvinvointialue aloitti toimintansa 1.1.2023. Noin 1 600 henkilöä siirtyi hyvinvointialueelle liikkeenluovutuksella kaikkiaan yhdeksästä eri organisaatiosta.

Itä-Uudenmaan hyvinvointialue toimii seitsemän kunnan alueella: Askolan, Lapinjärven, Loviisan, Myrskylän, Porvoon, Pukkilan ja Sipoon.

31.12.2023 tilanteen mukaan henkilöstömäärä on 2 661. Tehtävänimikkeitä on yli 200 kpl.

Kun hyvinvointialue aloitti toimintansa 1.1.2023, keskeistä oli varmistaa sekä ydintoiminnan häiriötön jatkuminen että henkilöstön ongelmaton siirtyminen uuteen organisaatioon. Molemmissa tavoitteissa onnistuttiin hyvin.



# Ensimmäinen toimintavuosi

Ensimmäinen toimintavuosi oli selkeästi toiminnan käynnistämisen aikaa. Uutta henkilöstöä rekrytoitiin, toimintoja muokattiin ja tietojärjestelmiä otettiin käyttöön.

Henkilöstöhallinnon tietojärjestelmä Hertta otettiin käyttöön alkuvuodesta 2023. Sen käyttöönotossa oli suuria haasteita, ja vielä kesälomien kynnyksellä tietojen oikeellisuudessa oli puutteita. HPK Palvelut Oy piti järjestelmän käyttökoulutuksia säännöllisesti, mutta käyttöohjeiden tuottaminen siirtyi vuoden 2024 puolelle.

Rekrytointijärjestelmä Laura otettiin käyttöön vuoden alussa. Aluksi käytössä olivat vain perustoiminnallisuudet, ja ominaisuuksia otettiin käyttöön asteittain. Lopullisesti järjestelmä oli käyttövalmiina vasta vuoden 2023 lopulla.

Matkalaskujen ja kulukorvausten käsittelyyn tarkoitettu ohjelma saatiin käyttöön joulukuussa.

Henkilöstöjohtamisen tilapäinen, vain keskeisimmät tunnusluvut sisältävä tietoaaineisto saatiin käyttöön syyskuussa 2023. Tietoaaineisto oli powerBi-muotoinen, ja sen manuaalisesta ylläpidosta vastasi HPK Palvelut Oy. Tietosisältö päivittyi jälkijättöisesti kerran kuukaudessa. Varsinainen tietoallas pohjainen ja kattavampi ajantasainen tietoaaineisto saataneen käyttöön vuoden 2024 alkupuolella. Keskeiset, saatavilla olevat henkilöstöjohtamisen tunnusluvut on koottu [liitteeseen 1](#).

Vuoden 2023 ensimmäisen vuosineljänneksen aikana valmisteltiin keskeiset henkilöstöhallinnolliset toimintaohjeet ja käytiin useita työnantajan ja pääsopijajärjestöjen välisiä paikallisneuvotteluita. Tammikuussa 2023 neuvoteltiin kiireelliset ja toiminnan kannalta välttämättömät paikalliset virka- ja työehtosopimukset hälytysrahasta, jaksotyön työvuorojen pituudesta, ylityksestä työvuoroista sekä pääluottamusmiesten ja luottamusmiesten asettamisesta ja ajankäytöstä. Vuoden 2023 aikana neuvoteltiin lisäksi paikalliset virka- ja työehtosopimukset lomarahen maksamisesta, henkilökohtaisten lisien myöntämisen periaatteista, työpaikkaohjaajien palkkioista sekä erilliskorvauksesta lääkärisopimuksen liitteen 2 soveltamispiiriin kuuluville erikoishammaslääkäreille ensisijaisen työpisteen ulkopuolella suoritettavista oikomishoidollisista toimenpiteistä.

Keväällä ja alkukesällä käytiin sopimusaloittain ja hinnoittelutunnuksittain neuvottelut järjestelyerien kohdentamisesta. Syksyllä neuvoteltiin paikallisesti lääkäreiden urapalkkajärjestelmää koskeva kokonaisuudistus.

## Henkilöstöstrategia

Itä-Uudenmaan ensimmäinen henkilöstöstrategia määritti ensimmäisen toimintavuoden keskeiset tavoitteet. Henkilöstöstrategia oli rakennettu osallistavasti jo vuoden 2022 syksyllä, ja siinä määritettiin uuden organisaation toimintaympäristö sekä vuoden 2023 henkilöstöjohtamisen tavoitteet ja mittarit.

Tähän henkilöstökertomukseen on koottu kehittämisen painopisteiden toteumatiedot tavoitekohtittain.

## Osaaminen ja kehittyminen

Henkilöstöstrategiassa määritettiin lähtökohdaksi koulutus- ja kehittymismyönteisen ilmapiirin luominen. Sen keskeisenä tavoitteena oli sitouttaa ja motivoida työntekijöitä sekä samalla luoda hyvää työnantajamielikuvaa.

Henkilöstöstrategiset toimenpiteet oli määritetty seuraavasti:

1. Osaamisen nykytason, vaatimustason ja tarpeiden kartoittaminen;
2. Koulutusohjelman ja koulutuskalenterin määrittely;
3. Oppisopimusmallin laajentaminen läpi organisaation;
4. Perehdytysprosessin ja kehityskeskustelumallin luominen ja käyttöönotto;
5. Työnkierron ja urapolkujen mallin kehittäminen ja
6. Koulutuksen ja osaamisenhallinnan järjestelmän käyttöönotto.

HPK Palvelut Oy kilpailutti osaamisenhallinnan järjestelmän, jonka käyttöönoton valmistelu käynnistyi vuoden 2023 syksyllä. Järjestelmän käyttöönoton valmisteluun liittyi myös osaamiskartoitusten käynnistäminen. Niiden tavoitteena oli koota kattavaa tietoa osaamisen nykytasosta sekä toiminnoittaisista osaamisvaatimuksista ja koulutuksellista tarpeista. Järjestelmän käyttöönotto siirtyi vuoden 2024 alkuun.

Osaamisenhallintajärjestelmä sisältää myös perehdyttämisen kokonaisuuden. Manuaaliset perehdyttämislomakkeet otettiin käyttöön ennakoivasti jo vuoden 2023 aikana. Tarkoitus on muuttaa prosessi digitaaliseksi vuoden 2024 aikana.

Koulutukselliset periaatteet määritettiin vuoden 2023 loppupuolella, jolloin laadittiin myös keskeiset koulutukselliset ohjeet. Koulutussuunnittelun painopisteinä olivat johtaminen ja esihenkilötyö, työsuojelu ja työturvallisuus, työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen, tietojärjestelmät ja tietotekninen osaaminen sekä ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen. Koulutuskorvauksiin oikeuttavia koulutuspäiviä oli kaikkiaan 925 kpl.



Oppisopimustoimintaa koskeva paikallinen sopimus laadittiin kesällä 2023.

Osaamisen kehittämisen kantavaksi teemaksi määritettiin henkilöstöstrategian mukaisesti työntekijöitä motivoiva ja sitouttava toimintatapa. Tavoitteena on yhtenäisen toimintakulttuurin rakentaminen, osaamisvajeiden tunnistaminen, esihenkilötyön vahvistaminen ja laadukkaiden digi- ja tietoturvataitojen varmistaminen. Osaamisen kehittäminen perustuu ensisijaisesti toiminnan tarpeisiin ja strategisiin linjauksiin.

Keväällä 2024 otettiin käyttöön Eduhouse Oy:n tuottama verkkoalusta, joka sisältää laajan valikoiman julkisen sektorin koulutuskokonaisuuksia ja webinaareja.

## Valmentava ja osallistava johtaminen

Henkilöstöstrategian mukaisesti muuttuva työelämä edellyttää uudenlaista toimintatapaa, jossa valmentavan johtamisen merkitys korostuu. Valmentavalla johtamisella pyrittiin tukemaan työntekijöiden kasvua ja kehittymistä sekä luomaan itseohjautuvaa vastuunoton työkuiltuuria.

Henkilöstöstrategiassa oli määritetty vuoden 2023 toimenpiteet seuraavasti:

7. Yhteisen johtamiskulttuurin ja johtamisperiaatteiden määrittely;
8. Perehdytys- ja koulutusmallin luominen;
9. Ohjeistusten ja toimintakäytänteiden luominen;
10. Palvelussuhdekäsikirjan luominen;
11. Valmentavan ja osallistavan johtamisen koulutuskokonaisuus ja
12. Esihenkilöiden verkostoituminen (esihenkilöinfot).

Esihenkilöinfoja järjestettiin aluksi viikoittain, ja ne ovat sittemmin vakiintuneet joka toinen viikko kokoontuviksi. Esihenkilöinfoissa käsitellään yhteisiä henkilöstöjohtamisen käytäntöjä, ohjeistuksia ja palvelussuhdekysymyksiä. Foorumi toimii myös esihenkilöiden keskeisen vuoropuhelun mahdollistajana ja kollegiaalisena verkostona.

Ensimmäisen toimintavuoden aikana laadittiin seuraavat ohjeistukset:

- ePassia ja työpaikkaruokailua koskeva toimintaohje: lounasetu sekä henkilöstöedut;
- HUSBussin käyttöä koskeva toimintaohje;
- merkkipäivämuistamisia koskeva toimintaohje;
- työpuhelimia ja puhelinetua koskeva toimintaohje;
- ohje virkavapaiden ja työvapaiden myöntämisestä;
- ohje lomarahen vaihtamisesta vapaaksi;
- säästövapaita koskeva toimintaohje;
- vuosilomia koskeva toimintaohje;
- matkalaskuja ja kulukorvauksia koskeva toimintaohje;
- oppisopimusohje;
- rekrytointeja koskevat ohjeistukset;
- tilapäistä hoitovapaata koskeva ohje;

- sairastumista ja sairauspoissaoloja koskeva toimintaohje;
- etätyöohje;
- ohje liukuvasta työajasta;
- ohje joutuisasta ruokailemisesta työajalla;
- ohje aktiivisesta tuesta;
- ohje varhaisen tuen keskusteluista;
- ohje erityistyölasien hankinnasta;
- ohje tyhy-toiminnasta;
- ohje terveystarkastuksista ja rokotuksista;
- HaiPro-ohje (työturvallisuusilmoitukset);
- ohje epäasiallisen kohtelun ja häirinnän käsittelemisestä;
- ohje lämmössä työskentelemisestä;
- toimintaohje pistotapaturmatilanteissa ja verialtistuksissa;
- päihdeohjelma;
- ohje väkivallan uhasta ja sen hallinnasta ja
- ohje työturvallisuusriskien arvioimisesta.

Esihenkilöille suunnatun valmentavan ja osallistavan johtamisen koulutuskokonaisuus suunniteltiin vuoden 2023 aikana. Sen konkreettinen käyttöönotto siirtyi vuoden 2024 alkuun.

## Terveellinen ja turvallinen työ

Henkilöstöstrategian kirjauksen mukaisesti tavoitteena oli varmistaa, että henkilöstö työskentelee turvallisessa ja terveellisessä toimintaympäristössä. Se sisältää sekä fyysisen että psykologisen turvallisuuden, ja koostuu seuraavista tavoitteista:

- Työsuojelun toimintasuunnitelman laatiminen;
- Työturvallisuusvastuiden määrittely;
- Työterveyspalveluiden tutuksi tekeminen;
- Työturvallisuussovelluksen käyttöönotto;
- Työkykyjohtamisen toimintamallin käyttöönotto ja
- Aktiivisen tuen toimintamallin kehittäminen ja käyttöönotto.

Vuoden 2023 aikana kartoitettiin työpaikkojen työturvallisuustilanne ja suunniteltiin tarvittavat toimenpiteet. Työturvallisuussovellus otettiin käyttöön, ja henkilöstö perehdytettiin sen ominaisuuksiin.

Esihenkilöiden työkykyjohtamisen osaamista vahvistettiin osallistumalla Kevan *Kestäväää työelämää* -hankkeeseen. Sen tavoitteena oli paitsi syventää työkykyjohtamisen kokonaisuuteen liittyvää ymmärrystä, myös tuottaa konkreettisia toimintamalleja työkykyjohtamisen tueksi. Koulutuskokonaisuus jatkuu vuoden 2024 puolelle.

Työhyvinvoinnin tilaa kartoitettiin työhyvinvointikyselyllä, joka toteutettiin kesällä. Alla olevaan taulukkoon on koottu keskeiset vahvuudet ja kehittämiskohteet.



Vahvuudet	Kehittämiskohteet
Perehdyttäminen	Yhteistyö yksiköiden välillä
Ristiriitojen ratkaiseminen	Tarpeeksi aikaa työn tekemiseen
Luottamuksen ilmapiiri	Esihenkilö antaa palautetta
Selvyys työyksikön tavoitteista	Organisaation strategia ohjaa toimintaa
Mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen	Johtaminen perustuu avoimuuteen
Mahdollisuus käyttää tietoja ja taitoja monipuolisesti	Tyytyväisyys organisaation toimintatapaan
Esihenkilö on puolueeton	

## Työterveysyhteistyö

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen työterveyshuollon palveluntuottajana on Mehiläinen. Yhteistyö alkoi 1.1.2023. Henkilöstö perehdytettiin työterveyshuollon palvelusisältöön ja käytäntöihin informaatiotilaisuuksissa, joita pidettiin tammi-helmikuussa.

Työterveysyhteistyö on tavoitteellista, ja sen sisältö määrittyy vuosittain laadittavissa työterveyshuollon toimintasuunnitelmissa. Toimintaa ohjataan ohjausryhmätapaamisilla, joita pidettiin vuoden 2023 aikana kaksi kertaa.

Mehiläinen mittaa työterveyspalveluiden asiakaskokemusta tunnetulla ja laajasti käytetyllä suositteluindeksi- eli NPS-mittauksella (Net Promoter Score). NPS-lukema kertoo asiakasuskollisuudesta ja se voi olla mikä tahansa luku -100:n ja +100:n välillä. NPS-indeksiä pidetään erinomaisena, kun se on yli 50. Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen työterveysasiakkaiden antama indeksiluku oli vuoden lopussa 87,5.

Työterveyshuolto kiinnitti huomiota Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen eräiden ammattiryhmien suureen työkuormaan ja työssä jaksamisen epäkohtiin. Työterveyshuollon havaintojen mukaan esihenkilöt olivat koko ensimmäisen toimintavuoden ajan kovassa puristuksessa. Havaintojen mukaan arjessa näkyi suorittamisen kulttuuri, ja sekavassa toimintaympäristössä oman työn rajauksessa oli haasteita. Henkilöstöresurssiin liittyvät vajeet lisäsivät kuormitusta. Esihenkilötyön tueksi suunniteltiin ryhmämuotoista tukea, työnohjausta, esihenkilövalmennuksia sekä matalan kynnyksen konsultatiomahdollisuutta työterveyspsykologille.

Työterveyshuollon vastaanotoilla havaittiin nuorten työntekijöiden elämänhallinnan tuen tarve. Tukea tarjottiin lyhytterapialla. Lisäksi käynnistettiin matalan kynnyksen työterveysneuvottelujen toimintamalli.

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueella todettiin olevan paljon työkykyriskissä olevia henkilöitä. Valtaosa Mehiläisessä kirjoitetuista poissaoloista oli mielenterveyteen tai tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyviä. Kolmanneksi eniten poissaoloja aiheuttivat hengitystieinfektiot. Mielenterveyden poissaolojen syinä oli pääsääntöisesti ahdistuneisuus tai masennus eri vaikeusasteissa. Tuki- ja liikuntaelinoireissa yleisimmät vaivat liittyivät selän oireiluun, yläraajaongelmiin sekä niveloireisiin.

Tuki- ja liikuntaelinsairaudet kattoivat kolmasosan kaikista työterveyshuollon kirjoittamista sairauspoissaoloista. Erityisesti selkäsairauksia oli paljon.

Työkyvyn tukeminen organisoitiin moniammatillisesti, ja siihen osallistuivat työntekijän ja tämän esihenkilön lisäksi työterveyslääkäri, työterveyshoitaja, työfysioterapeutti ja työterveyspsykologi.

Muut kuin työterveydessä kirjoitetut sairauspoissaolot eivät vielä siirry digitaalisesti työterveyshuollon tietoon. Sen vuoksi työterveyshuollon raportoimat sairauspoissaolotiedot eivät ole yhteneviä henkilöstöhallinnon tietojärjestelmätietojen kanssa.

<b>Työterveyshuollon kirjoittamat sairauspoissaolot, sote-toimiala sekä konserni- ja strategiapalvelut</b>	<b>Työterveyshuollon kirjoittamat sairauspoissaolot, pela-toimiala</b>
Pitkien, yli kuukauden mittaisten sairauspoissaolojen osuus oli noin 60 % kaikista sairauspoissaoloista	Pitkien, yli kuukauden mittaisten sairauspoissaolojen osuus oli noin 50 % kaikista sairauspoissaoloista
Lyhyiden, alle 10 päivän mittaisten sairauspoissaolojen osuus oli noin 23 % kaikista sairauspoissaoloista	Lyhyiden, alle 10 päivän mittaisten sairauspoissaolojen osuus oli noin 27 % kaikista sairauspoissaoloista
Suurimmat diagnoosiryhmät olivat mielenterveyden sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksien ongelmat	Poissaolojen syyt eivät ole työperäisiä eikä niiden syihin olisi pystynyt vaikuttamaan ennaltaehkäisevillä toimilla
Osasairauspäivärahaa hyödynnettiin 63 työntekijän kohdalla	Osasairauspäivärahaa ei pystytty hyödyntämään lainkaan

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajan järjestämään ehkäisevän työterveyshuollon (KL 1) kaikille työ- tai virkasuhteessa oleville työntekijöilleen, jotka tekevät työtä Suomessa. Ehkäisevä työterveyshuolto tarkoittaa muun muassa työntekijöiden terveystarkastuksia ja työpaikoilla tehtäviä selvityksiä. Ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi työnantaja voi järjestää työntekijöilleen yleislääkäritasosta sairaanhoitoa ja muita terveydenhuollon palveluita (KL 2). Ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestettävä sairaanhoidollinen työterveyshuolto on työnantajalle vapaaehtoista.

Kela korvaa työnantajalle osan työterveyshuollon kustannuksista, kun palvelut on tuottanut työterveyshuoltolaissa määritellyllä tavalla työterveyshuoltoon pätevyitynyt henkilöstö. Korvattava työterveyshuolto pohjautuu työterveyshuoltosopimukseen, työpaikkaselvityksiin sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan kustannukset ja korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Kela vahvistaa kustannusten laskennalliset enimmäismäärät vuosittain jälkikäteen yleistä kustannuskehitystä vastaaviksi. Työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen kustannusten laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I:n mukaiseen toimintaan. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan huomioida, jos enimmäismäärää on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 prosenttia yhteisestä enimmäismäärästä.

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen työterveyshuollon kustannukset jakautuivat tavoitellulla tavalla siten, että lakisääteisen työterveyshuollon (KL 1) osuus oli 54 % ja vapaaehtoisen työterveyshuollon (KL 2) osuus oli 46 %. Työterveyshuoltoon käytettiin kaikkiaan 1 398 493 €, eli 527 euroa per henkilö. Summaan sisältyvät myös ensiapukoulutukset, työyhteisövalmennukset sekä työyhteisöjen konsultoinneista ja influenssarokotuksista aiheutuneet kustannukset (yht. 31 117 euroa), joista laadittiin erilliset sopimukset. Ilman erillissopimuksia työterveyshuollon kustannukset olivat 1 367 376 euroa, eli 478 euroa per henkilö.

Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvia työpaikkaselvityksiä tehtiin 31 kpl. Niillä arvioitiin työolosuhteiden terveellisyyttä ja turvallisuutta. Työterveyshuollon mukaan työpaikkaselvitysten toteuttamista hankaloitti se, että edellisten työnantajien aikana koottuja dokumentteja esimerkiksi riskienhallinnasta tai kemikaaliluetteloista ei kaikilta osin ollut saatavilla.

Työterveyshuollon mukaan työpaikoilla oli puutteita kalustehankinnoissa. Talousarvioyryistä työvälineitä ei voitu kaikilta osin hankkia yksiköihin suositusten mukaisella tavalla.

Työpaikkaselvitysten perusteella työterveyshuolto arvioi, että työhyvinvoinnin tilassa näkyi selkeää muutosuupumusta. Paikoitellen tämä heijastui luottamuspulana työnantajaa kohtaan, kyynisyytenä, tiimiin sitoutumattomuutena ja vastuun välttämisenä.

Työterveyshuollon havaintojen mukaan hyvinvointialueella on paljon laadukasta esihenkilötyötä ja hyvin toimivia työyhteisöjä. Työkykyjohtamisessa sen sijaan oli isoja taasoeroja. Työkykyjohtamisen vajeet aiheuttivat sekundäärihaittaa siten, että F-diagnoosien (mielenterveys) osuus on ollut nousussa tietyillä työpaikoilla. Näissä yksiköissä työterveysasiakkaan työhönpaluu ahdistaa, työntekijää pelottaa, olo on loukattu tai turvaton. Myös M-diagnoosien (tuki- ja liikuntaelinsairaudet) taustalla on havaittu uupumusta ja väsymystä. Työterveyshuollon tulkinna on, että silloin kun henkiset voimavarat

ovat vähissä, tuki- ja liikuntaelinongelmiin liittyvät itsehoidon elementit jäävät toteuttamatta.

## Terveellinen ja turvallinen työympäristö

Työsuojeluorganisaation perustaminen ja työsuojeluperiaatteiden määrittäminen olivat osa hyvinvointialueen toiminnan ja hallinnon järjestämistä. Työnantaja ja pääsopijajärjestöt kävivät paikallisneuvottelut tammi-helmikuussa 2023. Neuvotteluissa linjattiin työsuojeluorganisaation rakentamisesta sekä työpaikan kätteestä valvontalain mukaisella tavalla.

Pääsopijajärjestöt organisoivat työsuojeluvaltuutettujen vaalit keväällä Työturvallisuuskeskuksen antamien vaaliohjeiden mukaisesti. Samalla käytiin ajankäyttöneuvottelut työsuojeluvaltuutettujen ajankäytöstä ja ansionmenetysten korvaamisesta. Uudet työsuojeluvaltuutetut aloittivat tehtävissään kesäkuussa. Heidän toimikautensa jatkuu 31.12.2025 saakka. Työsuojeluvaltuutettujen laatima katsaus ensimmäisestä toimintavuodesta on [liitteenä 2](#).

Työsuojelutoimikunta kokoontui seitsemän (7) kertaa. Kokouksissa käsiteltiin hyvinvointialueelle laaditut seuraavat työturvallisuusohjeet:

- Lämmössä työskentely;
- Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsitteleminen työpaikoilla;
- Työturvallisuusriskienarvioinnin toteuttaminen;
- Työtapaturmista ja vakavista työtapaturmista ilmoittaminen;
- Väkivallan uhan ennakointi ja hallinta;
- Päihdeohjelma ja
- Aktiivisen tuen toimintamalli.

Sekä työterveyshuolto että aluehallintoviranomainen (AVI) kiinnittivät huomiota väkivallan uhkaan. AVI teki kaikkiaan 15 työtapaturmiin liittyvää tarkastusta, eli työtapaturmien tutkintaa. Tutkitut tapaturmat olivat pääosin (13 kpl) päähän kohdistuneita iskuja. Tarkastuksilla AVI antoi työnantajalle toimenpidesuosituksia ja kehotuksia. Kaikki AVIn antamat toimenpiteet ja kehotukset toteutettiin edellytetyn mukaisesti.

Työtapaturmia oli yhteensä 237 kpl. Niistä 62 tapahtui työmatkalla (328 korvauspäivää) ja 175 kpl työpaikalla (509 korvauspäivää). Suurin osa työtapaturmista oli liukastumisia tai kaatumisia (32 kpl). Seuraavaksi eniten oli äkillisiä, nostotapahtumiin liittyneitä kuormitustilanteita (30 kpl). Teräviin esineisiin takertumisia, astumisia tai itsensä kolhimisia oli 21 kpl. Väkivaltaan liittyviä tilanteita oli yhteensä 40 kpl. Ammattitauteja todettiin kolme.

Alla olevaan taulukkoon on koottu IF-vakuutusyhtiön tilastoimat työtaturmat (poikkeamat) lukumäärinä.

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, horjahtaminen, 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

Työtaturmien aiheuttamat korvauspäivät on koottu seuraavasti:

Poikkeama	Korvauspäivät lkm	%-osuus
30 Aiheuttajan rikkoutuminen, putoaminen, liukumin	50	10
51 Henkilön putoaminen alemmalle tasolle	7	1
52 Henkilön liukastuminen, horjahtaminen, 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

## Osallisuus ja yhdessä tekeminen

Henkilöstöstrategiassa määritettiin tavoitteeksi yhtenäisen identiteetin, osallistavan toimintakulttuurin ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien vahvistaminen.

Konkreettiset toimenpiteet määritettiin seuraavasti:

13. Organisaatio on lyöty lukkoon ja henkilöstö tuntee organisaation;
14. Henkilöstön kick off -tilaisuudet;
15. Määritellään ja luodaan rakenteet sisäiselle viestinnälle
16. Määritellään ja luodaan rakenteet henkilöstön kuulemiselle (aloitekanava) ja
17. Osallistamisen ja yhteistyön foorumien määrittely.

Henkilöstön perehdyttäminen aloitettiin jo vuoden 2022 puolella, ja tätä jatkettiin systemaattisesti koko vuoden 2023 ajan. Viestintäpalvelut järjesti henkilöstöinfoja säännöllisesti. Niissä käsiteltiin kaikkia toimialoja koskevia aiheita.

Osallistamisen foorumeiden ja kanavien määrittely siirtyi vuoden 2024 puolelle.

# Palkka ja palkitseminen

Valtaosa henkilöstöstä siirtyi hyvinvointialueelle liikkeenluovutuksella, eli ns. vanhoina työntekijöinä. Tämä tarkoittaa sitä, että heidän tehtävänsä ja palvelussuhteensa ehdot säilyivät sellaisina kuin ne olivat siirtymisen ajankohtana.

Ensimmäisen toimintavuoden aikana käynnistettiin toimenpiteet henkilöstön palkkarakenteiden yhdistämiseksi. Yhtenäistäminen rakentaa pohjan varsinaiselle palkkaharmonisaatiolle, joka tulee hyvinvointialueiden perustamista ja liikkeenluovutusta koskevien määräysten mukaisesti olla valmis viimeistään vuoden 2025 aikana. Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT arvioi, että harmonisaatio nostaa sote-sektorin yleistä palkkatasoa merkittävästi. Arvioiden mukaan se nostaa työvoimakustannuksia noin 6 %.

Ensimmäisen toimintavuoden aikana tehtiin laajaa selvitystyötä henkilöstön palkkarakenteiden yhtenäistämiseksi. Yhtenäistäminen rakentaa pohjaa varsinaiselle palkkojen harmonisaatiolle, jonka tulee hyvinvointialueiden perustamista ja liikkeenluovutusta koskevien määräysten mukaisesti olla valmis viimeistään vuoden 2025 aikana. Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT arvioi, että harmonisaatio nostaa sote-sektorin yleistä palkkatasoa merkittävästi. Arviolaskelma nostaa työvoimakustannuksia noin 6 %.

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelle perustettiin syksyllä 2023 operatiivinen ryhmä, joka käsittelee kaikki esitykset palkkojen ja nimikkeiden muuttamisesta. Ryhmän kannanoton jälkeen esitykset ohjataan hallintosäännön mukaiseen päätöksentekoon. Lisäksi vuoden 2023 syksyllä perustettiin virka- ja työehtosopimusten edellyttämät palkkausryhmät lääkäreiden virka- ja työehtosopimuksen (LS) ja HYVTES:n liite 7:n (entinen teknisten sopimus) palkka-asioiden käsittelemiseksi.

Vuoden 2023 keväällä hyvinvointialueille tuli käyttöön oma yleinen virka- ja työehtosopimus HYVTES, joka korvasi aiemmin käytössä olleen ja edelleen kunnissa käytössä olevan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES). Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöstöön sovelletaan SOTE-sopimusta.

Sopimuskauden ensimmäiset järjestelyerät jaettiin 1.6.2023. Neuvotteluaiakataulu oli tiukka ja sitä kiristi entisestään se, että HPK Palvelut Oy:llä oli merkittäviä vaikeuksia neuvottelun edellyttämän materiaalin tuottamisessa ja KT:n edellyttämien asiakirjapohjien täyttämässä. Neuvottelut jouduttiin käymään vajavaisin tiedoin, ja myös jälkikäteisraportointi KT:lle ja pääsopijajärjestöille oli näin ollen osittain puutteellista.

Lääkäreiden palkkausjärjestelmä uudistui kokonaan syksyllä 2023, kun lääkärit siirtyivät valtakunnallisesti uuteen uraporrasjärjestelmään. Siirto ja uudistus edellyttivät nopeatahtisia paikallisneuvotteluja, jotka käytiin loppusyksyn aikana. Lääkäreiden uraporrasjärjestelmän toimivuutta seuraa koko sopimuskaudelle asetettu LS-ryhmä, jonka tehtävät määräytyvät KT:n ja lääkäriliittojen yhteisen linjauksen pohjalta. Myös tämän uudistuksen osalta HPK Palvelut Oy:llä oli merkittäviä vaikeuksia määrämuotoisen neuvottelumateriaalin toimittamisessa. Uraporraspalkkojen oli määrä olla oikeamuotoisina maksussa joulukuun palkanmaksussa, mikä onnistui pääosin. Joitakin virheellisyysjoututtiin kuitenkin huolellisesta valmistelusta huolimatta paikkaamaan jälkikäteen.

HPK Palvelut Oy:n ja Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen välistä työnjakoa tarkistettiin keväällä 2023, jolloin vastuunjakotaulukko päivitettiin. Molemmipuolisena tahtotilana oli toimintaprosessien selkeyttäminen ja yhteistyön sujuvoittaminen. Kaikki keskeiset henkilöstöhallinnon tietojärjestelmät ovat HPK Palvelut Oy:n omistamia ja hallinnoimia. Johto- ja esihenkilöasemassa olevilla oli etenkin toiminnan alkuvaiheessa vaikeuksia saada omaa organisaatiota koskevia tietoja. Yhteistyökysymysten käsittelemiseksi perustettiin sekä Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen toimintoja käsittelevä organisaatiokohtainen yhteistyöryhmä että osakkaiden (Itä-Uudenmaan hyvinvointialue ja Porvoo kaupunki) yhteinen ohjausryhmä.

Ensimmäisen toimintavuoden aikana myös henkilöstöllä oli vaikeuksia tulkita, mitkä palvelukokonaisuudet kuuluvat oman organisaation hr-yksikön vastuulle ja mistä asioista vastaa HPK Palvelut Oy. Epäselvyyksien ratkomiseksi ja tilannekuvan kirkastamiseksi järjestettiin useita informaatiotilaisuuksia, joissa olivat läsnä sekä hyvinvointialueen että HPK Palvelut Oy:n asiantuntijat.

## Yhteistoiminta

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta on määräykset laissa (Laki yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla). Lain tavoitteena on työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan edistäminen, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen sekä palvelutuotannon tuloksellisuuden ja henkilöstön työelämälaadun edistäminen. Laki korostaa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta sekä esihenkilöiden ja alaisten välistä päivittäistä yhteistyötä.

Aluehallitus päätti kokouksessaan 2.2.2023 yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan organisoimisesta. Yhteistoimintaelimessä ovat edustettuina aluehallituksen nimeämät johtavat viranhaltijat sekä pääluottamusmiehet.

Yhteistoimintaelin kokoontui 13 kertaa. Käsiteltävinä asioina olivat yhteistoimintalain mukaisesti asiat, jotka vaikuttavat henkilöstön asemaan tai oikeuksiin: esimerkiksi muutokset toiminnan organisoimisessa tai palvelurakenteessa, henkilöstöön liittyvät periaatteet ja ohjeet ja suunnitelmat sekä talouden tunnusluvut.

Pääluottamusmiesten laatima katsaus ensimmäisestä toimintavuodesta on liitteenä 3.

## Henkilöstön saatavuus ja rekrytointi

Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus oli 10,2 %. Luku sisältää myös ne sisäiset siirtymät, joissa henkilö haki uutta tehtävää tai virkaa Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen sisällä. Alkaneita vakituisia palvelussuhteita oli 2 743 kappaletta ja päättyneitä 293. Vaihtuvuus oli suurinta nuorimmassa, eli alle 30-vuotiaiden ikäryhmässä.

Henkilöstövoimavarojen arviointia ja analysointia tarvitaan toiminnan ja palvelutuotannon ennakkointiin ja suunnitteluun. Hyvinvointialueilla ajankohtaisia pohdintoja olivat mm. työvoiman saatavuuden ongelmat. Lisäksi keskustelua herättivät organisaation vetovoimaisuuteen ja pitovoimaisuuteen liittyvät asiat: kuinka houkutteleva

työpaikka Itä-Uudenmaan hyvinvointialue on, ja kuinka hyvin onnistumme pitämään osaavan työvoiman organisaatiomme palveluksessa.

Henkilöstön lähtö- ja tulovaihtuvuudesta kokonaisuudessaan ei vielä ole saatavissa luotettavaa tilastotietoa.

Henkilöstöyksikköön sijoitettu rekryointipalvelu tukee ja avustaa esihenkilöitä rekrytointien toteuttamisessa. Konkreettisen ilmoitteluprosessin lisäksi rekrytoinnin asian-  
tuntijat tukevat esihenkilöitä asiakaslähtöisessä rekrytointiviestinnässä.

Esihenkilöille järjestetään kaksi kertaa kuukaudessa rekrytointiasioihin liittyvää neuvontaa ja ohjausta. Vuoden 2023 tilaisuuksissa käsiteltiin ilmoitustekstien laadintaa, hyvän hallintotavan mukaista kokonaisprosessia, valintapäätösten tekemistä, sosiaalisen näkyvyyden osa-alueita sekä ilmoituskanavien valintaa, rekrytointeihin liittyviä talouden indikaattoreita, globaaleja rekrytointitrendejä sekä tekoälyn tarjoamia mahdollisuuksia.

Syksyllä 2023 otettiin käyttöön täyttölupamenettely, joka koskee tukipalvelutehtäviä sekä hallinnollisia tehtäviä.

Syksyn 2023 aikana käynnistettiin ensimmäiset videotuotannot rekrytointien tueksi. Tavoitteena on asteittain luoda ilmoitteluun soveltuva videokirjasto, joka tukee ja tarvittaessa voi myös korvata aiemmat still-kuvamateriaalit. Yhteistyötä tehtiin mm. TE-palveluiden kanssa kuvaamalla suoriin TE-toimiston rekrytointilähettyksiin ammattialakoh-  
taisia materiaaleja.

Sosiaalisen median näkyvyyttä kohdennettiin monipuolisella sisällöllä sekä demografisesti että maantieteellisesti.

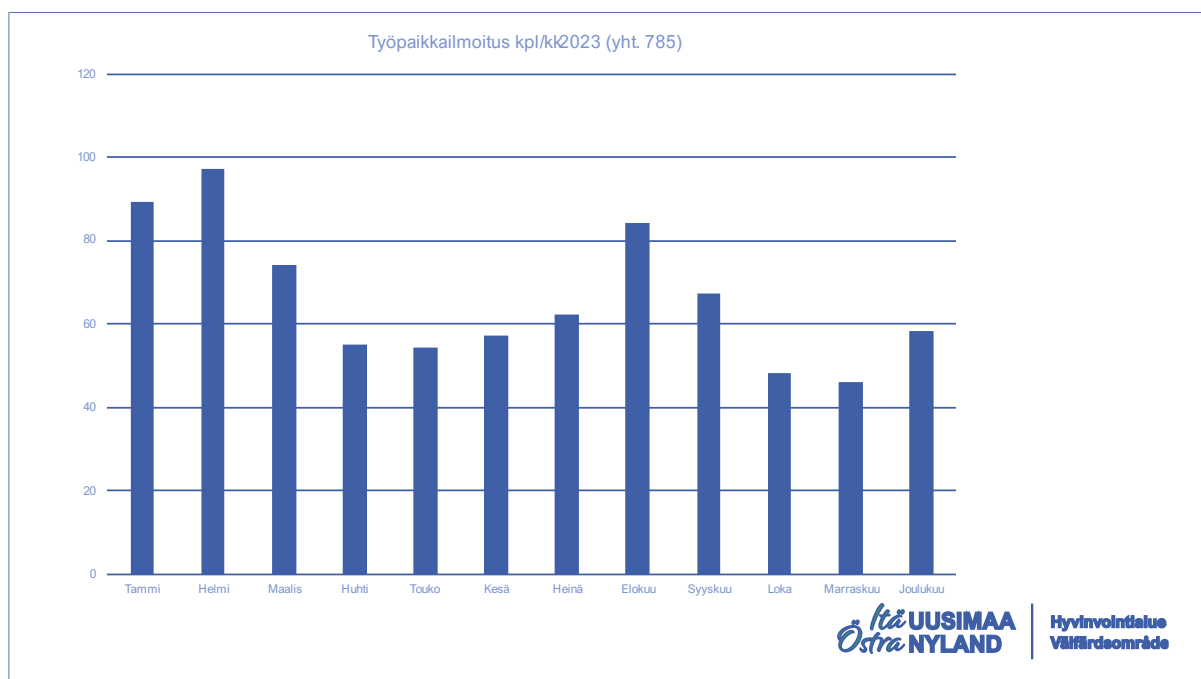
Vuoden 2023 keskeisimpänä tavoitteena oli paitsi edistää henkilöstön saatavuutta, myös rakentaa toimintamalli laadukkaiden, nopeiden ja ajanmukaisten rekrytointiprosessien toteuttamiseksi. Työhaun trendien ja hakijaprofiilien muutokset ohjaavat rekrytointikäytäntöjen kehittämistä jatkossakin.

Rekrytointiyksikkö osallistui aktiivisesti rekrytointitapahtumiin. Tapahtumia oli yhteensä yhdeksän (9). Osa niistä oli valtakunnallisia, osa maakunnallisia ja osa eri oppilaitosten järjestämiä. Oppilaitosyhteistyötä tehtiin erityisesti ammattikorkeakoulujen ja ammat-  
tiopistojen kanssa. Oppilaitosyhteistyötä koskevat vastuut jakautuvat Itä-Uudenmaan hyvinvointialueella kehittämisspalveluiden ja henkilöstöpalveluiden kesken.

Rekrytointiyksikkö laati lokakuussa 2023 Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen henkilös-  
tölle kyselyn, jolla selvitettiin työntekijöiden viihtymistä työssään sekä kiinnittymistä niin työnantajaan kuin nykyiseen asuinalueeseenkin. Kyselyn mukaan Itä-Uudenmaan hyvinvointialue on työpaikkana riittävän suuri, mutta samalla sopivan pieni; organisaation koko mahdollistaa uudet uramahdollisuudet ja työkierron, ja tuo samalla turvallisuuden tunteen sopivan kompaktina ja varmana työnantajana. Aidot etätyöskentelyn, työaikajousten sekä työaikaliukumien mahdollisuudet koettiin positiivisina ja sitouttavina tekijöinä. Henkilöstöetuuksia pidettiin kattavina ja niiden arvioitiin edistävän veto-  
ja pitovoimaisuutta.



Vuonna 2023 julkaistiin kaikkiaan 785 rekrytointi-ilmoitusta. Alla oleva kaavio osoittaa, miten ilmoittelu jakautuu kalenterikuukausittain:



Avoimia työpaikkoja oli kaikkiaan 785 kpl, joihin saatiin yhteensä 3 763 hakemusta. Eniten hakemuksia tuli toimistoalan tehtäviin: esimerkiksi toimistosihteerin hakuun tuli yhteensä 47 hakemusta. Psykologien ja suuhygienistien rekrytointi oli erityisen vaikeaa huolimatta siitä, että hakuilmoitusten lisänäkyvyyksiin panostettiin ja hakuajoja pidennettiin. Myös lähihoitajien ja sairaanhoitajien rekrytoinneissa oli haasteita.

Vuoden ensimmäisten kuukausien aikana yhtä työpaikkailmoitusta kohti kertyi keskimäärin 4,2 työhakemusta. Loppuvuonna määrä nousi keskimäärin 4,8:aan, kun ilmoitusnäkyvyyttä lisättiin, messutoimintaan panostettiin ja markkinointiviestintää tehostettiin.

Eniten Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelle rekrytoitiin lähihoitajia (198 kpl), sairaanhoitajia (128 kpl) sekä ohjaajia (282 kpl). Yhdessä nämä nimikkeet muodostivat noin 80 % kaikista vuoden 2023 rekrytoinneista.

Vuokratyövoiman käyttö oli suurta. Vuoden 2023 aikana vuokratyövoimaan käytettiin kaikkiaan 21,05 miljoonaa euroa.

## Liite 1: keskeiset henkilöstöjohtamisen tunnusluvut

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantaja KT:n suosituksen mukaisia raportoitavia tunnuslukuja ovat: henkilöstömäärä, henkilötyömäärä, työajan jakautuminen, henkilöstön ikärakenne, henkilöstön vaihtuvuus, eläköityminen, sairauspoissaolot, henkilöstön osaamisen kehittäminen, työvoimakustannukset, henkilöstöinvestoinnit ja palkitseminen. Raportointisuositukseen sisältyy yhtenäinen laskentatapa.

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen vaillinaisesta ja tilapäiseen tietolähteeseen perustuvasta lähdeaineistosta johtuen tässä henkilöstökertomuksessa raportoivat tunnusluvut eivät täysin vastaa KT:n suositusta.

Henkilöstömäärä:

Kokonaismäärä 31.12.2023	2 661
Vakituisessa palvelussuhteessa	2 068
Määräaikaisessa palvelussuhteessa	593

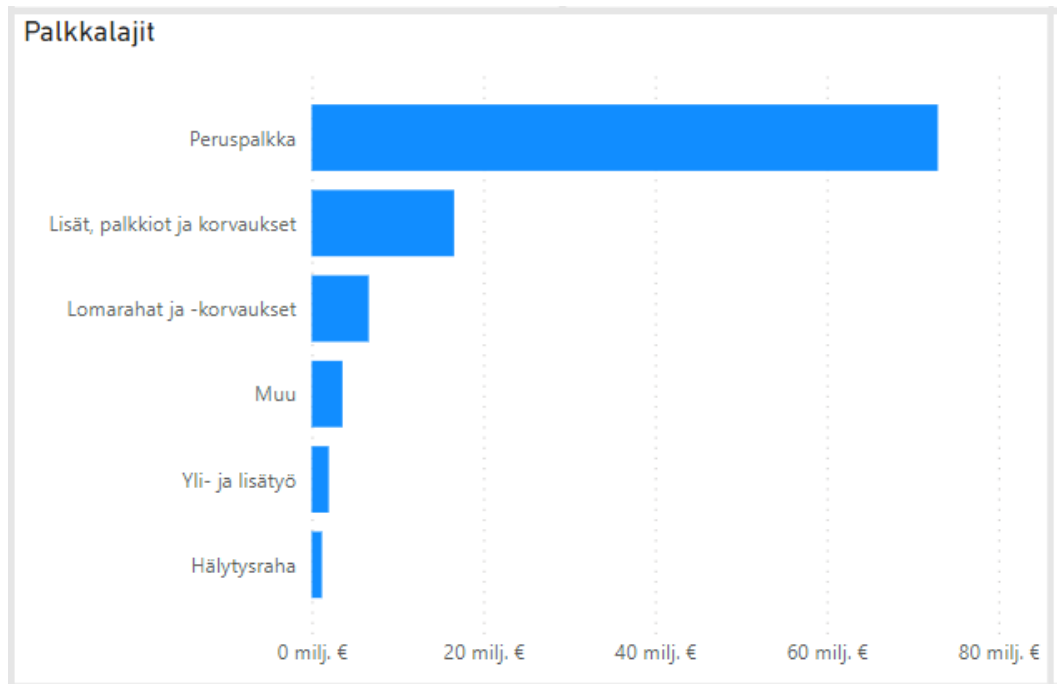
Henkilöstömäärä eriteltynä (suluissa vakituisen henkilöstön lukumäärä):

Perhe- ja sosiaalipalvelut	755 (603)
Ikääntyneiden palvelut	858 (661)
Yhteiset terveystalvelut	535 (430)
Pelastustoimi	285 (183)
Konserni- ja strategiapalvelut	223 (186)
Sote-johto	5 (5)

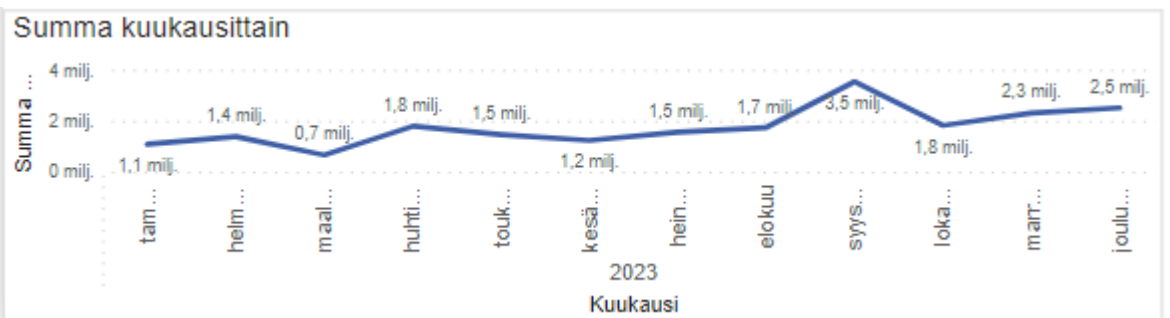
Naiset	Miehet
Osuus henkilöstöstä 84,18 %	Osuus henkilöstöstä 15,82 %
Keski-ikä 44,53 vuotta	Keski-ikä 42,42 vuotta

### Maksetut palkat:

Palkkasumma yhteensä	102,93 milj. euroa
----------------------	--------------------



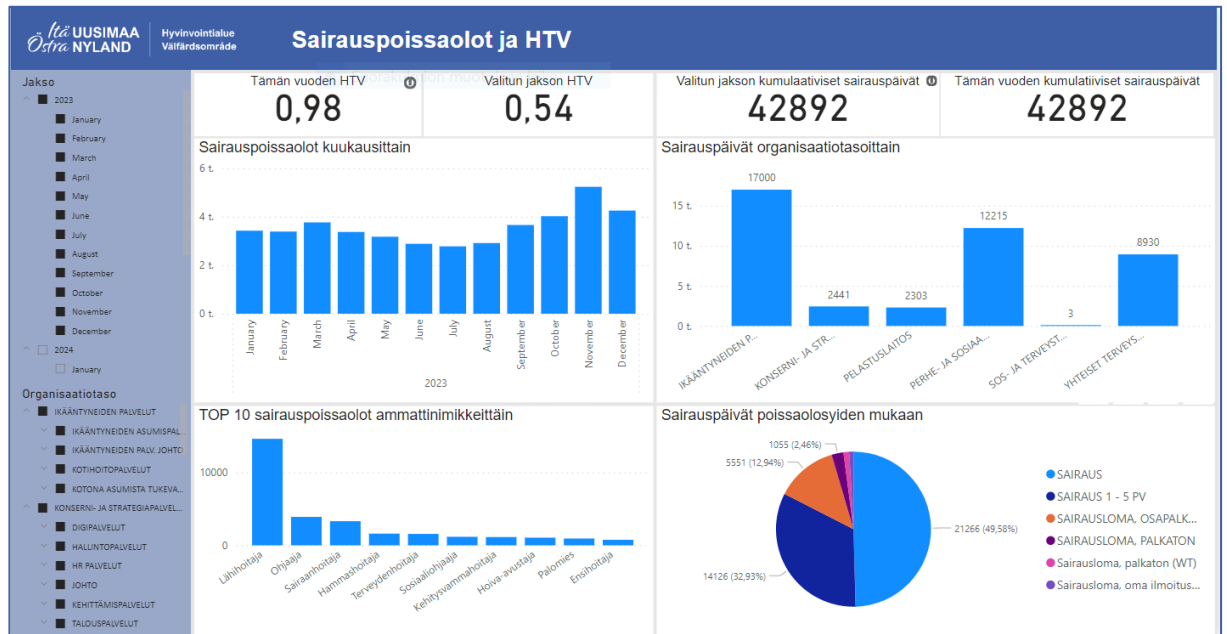
## Vuokratyövoiman käyttö



**21,05 milj.**

Summa – Tot

## Sairauspoissaolot



Suorakulmion muotoinen teike

Organisaatiotaso	Sairauspäivät	Sairausprosentti	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
<b>Yhteensä</b>	<b>43126</b>	<b>5,91 %</b>	<b>0,53</b>

	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
<b>Yhteensä</b>	<b>1054</b>	<b>27473</b>	<b>100</b>

- Valtaosa Mehiläisessä kirjoitetuista poissaoloista on mielenterveyteen 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
<b>Yhteensä</b>	<b>85</b>	<b>1249</b>	<b>100</b>

- 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 ennaltaehkäisyn tehostamiseksi?

## 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 seurantaa 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



Suoritekuvion 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
<b>Yhteensä</b>	<b>540</b>	<b>691</b>	<b>998</b>	<b>625</b>	<b>721</b>	<b>687</b>	<b>369</b>	<b>1 009</b>	<b>869</b>	<b>902</b>	<b>1 657</b>	<b>780</b>	<b>9 848</b>

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
<b>Yhteensä</b>	<b>791</b>	<b>937</b>	<b>1 445</b>	<b>972</b>	<b>968</b>	<b>1 008</b>	<b>675</b>	<b>1 056</b>	<b>1 284</b>	<b>1 420</b>	<b>1 242</b>	<b>1 029</b>	<b>12 827</b>

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

Suoriter ryhmä_ylitaso	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
<b>Yhteensä</b>	<b>73</b>	<b>51</b>	<b>79</b>	<b>95</b>	<b>118</b>	<b>92</b>	<b>62</b>	<b>110</b>	<b>87</b>	<b>124</b>	<b>12</b>	<b>903</b>

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

Muu-otsikon alla on rokotukset

## KL2

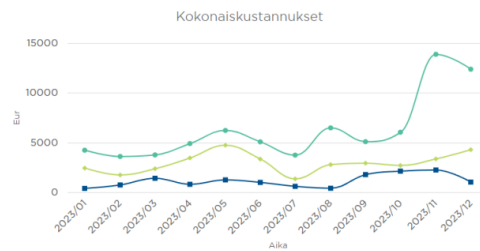
Suoriter ryhmä_ylitaso	202301	202302	202303	202304	202305	202306	202307	202308	202309	202310	202311	Yhteensä
Työterveys/yleislääkärit	24	26	36	31	36	36	18	23	26	32	2	290
Muu										1		1
Erikoislääkärit									1			1
Työterveyshoitajat	2	1	1	2	3	2	1	3		4	1	20
Laboratoriotutkimukset	22	11	9	21	62	29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

# 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
<b>Yhteensä</b>	<b>75350</b>	<b>35424</b>	<b>13705</b>



## **Työsuojeluvaltuutettujen toimintakertomus 2023**

Alkuvuonna 2023 työsuojelutoiminta järjestäytyi uudessa organisaatiossa. Ajankäytön neuvottelujen tuloksena alueelle päätettiin valita vaaleilla kolme päätoimista ja yksi osa-aikainen työsuojeluvaltuutettu.

Työsuojeluvaalien jälkeen työsuojeluvaltuutetut järjestäytyivät nykyisellä kokoonpanolla.

Työsuojeluvaltuutetut tutustuivat kuluvana vuonna omien alueidensa työpaikkoihin ja työyhteisöihin, tehden samalla työsuojelua ja sen toimintaa näkyvämmäksi työpaikoilla/työyhteisöissä.

Työsuojeluvaltuutetut ovat kouluttautuneet ja perehtyneet työsuojeluvaltuutetun tehtävään, ohjeisiin, järjestelmiin sekä toimenkuvaan.

Työsuojeluvaltuutetut osallistuivat kuluvana vuonna erilaisten ohjeiden/suunnitelmien valmisteluun, työterveyshuollon tekemisiin työpaikkaselvityksiin, viranomaistarkastuksiin ja työyhteisöjen tukemiseen erilaisissa asioissa.

Työsuojeluvaltuutetut tekivät yhteistyötä ja kehittivät toimintaa aktiivisesti eri tahojen kanssa oman organisaation sisällä.

### **Seuraavat asiat nousivat esille vuonna 2023**

- Uhka- ja väkivaltatilanteita on ollut paljon ja ovat vaatineet aikaa sekä huomiota
- Ristiriidat työpaikoilla kuormittavat henkilöstöä ja esihenkilöitä
- Työturvallisuuskulttuurin ja työturvallisuusvastuun vakiinnuttaminen hyvälle tasolle vaatii vielä aikaa ja meidän jokaisen työntekijän huomion.

23.1.2024

Työsuojeluvaltuutetut Anna-Maija Heikka, Marika Hyvönen, Petri Lahtinen ja Julia Liitokivi

### **Pääluottamusmiesten yhteenveto**

Yleisellä tasolla voisi ajatella, että alkuvuosi 2023 meni verkostoja, toimintamalleja ja ohjeita luoden, työkenttään ja kokonaisuuteen tutustuen. Käynnistysvaiheen ongelmat näkyivät niin kentällä kuin luottamusmiesten arjessa todella pitkään ja näkyvät vieläkin. Esimerkkinä tästä ovat HPK-palvelut Oy:n vaikeudet toimia ja tuottaa palvelua mikä heille kuuluu.

Työlista oli valtava, koska paikallisia sopimuksia, ohjeistuksia sekä yhteistoiminnallisesti sovittuja asioita hyvinvointialueelle oli tekemättä, koska edelliset sopimukset irtisanottiin ennen hyvinvointialueelle siirtymistä. Pääluottamusmiesten merkittävimpiä tehtäviä keväällä 2023 oli järjestelyvaraeräneuvottelut, joilla saatiin osittain poistettua samoissa tehtävissä työskentelevien henkilöiden tehtäväkohtaisia eroja sosiaali- ja terveysalan tehtävissä.

Pääluottamusmiehet toivoivat pääsyä IUHVA johtoryhmiin, joissa käsitellään henkilöstöasioita. Johtoryhmissä pääluottamusmiehet voisivat tuoda esille henkilöstön näkemysten päätöksiin jo suunnitteluvaiheessa. Koemme olevamme ulkopuolella päätöksenteosta ja yhteinen ymmärrys tästä asiasta puuttuu. Yhteistyöryhmiin olemme osallistuneet ja muutamaan aluevaltuuston iltakouluun on kutsuttu. Osallistuminen yhteistoimintaryhmiin antaa luottamusmiehille tietoa toiminnasta ja ajankohtaisista asioista.

Henkilöstöedustajat ovat työstäneet pito- ja vetovoimaisuutta hyvinvointialueelle syksyn aikana. Muutamia asioita mainitaksemme; koulutuslinjaukset hyvinvointialueella, työpaikkaohjaajan korvaukset ja e-passin laajentaminen.

HR, luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut ovat pitäneet säännöllisesti epävirallisia tapaamisia perjantaisin ajankohtaisista asioista. Palavereilla on pyritty parantamaan keskustelua ja vuorovaikutusta työnantajan ja ammattijärjestöjen välillä. Osallistuminen yhteistoimintaryhmiin antaa luottamusmiehille tietoa toiminnasta ja ajankohtaisista suunnitelmista, jolloin asioihin vaikuttaminen voi vielä onnistua. Yhteistyö henkilöstöjohtajan ja HR:n kanssa on ollut luontevaa ja sujuvaa.

Porvoossa 6.2. 2024

JHL

Jyty

Super

Tehy