



# Henkilöstökertomus 2024

Henkilöstöpalvelut

# Sisällys

Henkilöstökertomus 2024 .....	1
1 Saatteeksi .....	2
2 Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen toinen toimintavuosi.....	2
3 Henkilöstöstrategia.....	3
3.1 Osaaminen ja kehittyminen.....	3
3.2 Valmentava ja osallistava johtaminen.....	5
3.3 Terveellinen ja turvallinen työ.....	5
3.3.1 Työkykyjohtaminen .....	6
3.4 Osallisuus ja yhdessä tekeminen .....	9
4 Työterveysyhteistyö .....	10
5 Palkka- ja palvelussuhdeasiat .....	14
6 Yhteistoimintalain mukainen yhteistoiminta.....	15
7 Henkilöstön saatavuus ja rekrytointi .....	15
7.1 Rekrytointien määrä.....	16
8 Vuokratyövoiman käyttö vuonna 2024 .....	18
9 Liitteet.....	19
9.1 Keskeiset henkilöstöjohtamisen tunnusluvut.....	19
9.2 Työsuojeluvaltuutettujen yhteenveto vuoden 2024 toiminnasta .....	21
9.3 Pääluottamusmiesten yhteenveto vuoden 2024 toiminnasta.....	22

# 1 Saatteeksi

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

Henkilöstökertomukseen on koottu tilastotietoja sekä keskeisiä havaintoja vuodelta 2024. Tietosisältö perustuu Kunta- ja hyvinvointiyönantajat ry:n (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.

## 2 Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen toinen toimintavuosi

Uuden organisaation käynnistäminen ja kehittäminen jatkui toisen toimintavuoden aikana. Elokuussa 2024 saimme ensimmäistä kertaa ajantasaiset henkilöstöhallinnolliset tunnusluvut johtamisen ja päätöksenteon tueksi. Paikallista sopimista edistettiin neuvotelmalla useista toiminnan kannalta olennaisista toimintalinjauksista. Palkkaharmonisaatiota edistettiin ja samaa työtä tekevien henkilöiden nimikkeitä yhtenäistettiin.

Henkilöstöhallinnon tietojärjestelmien käyttöönotossa oli edelleen haasteita. Vuoden 2024 alussa oli tarkoitus ottaa käyttöön osaamisenhallinnan järjestelmä. Sen käyttöönottovaiheessa kuitenkin ilmeni niin mittavia epäkohtia, että HPK Palvelut Oy keskeytti prosessin. Korvaava järjestelmä saataneen vuoden 2025 puolella.

Vuoden 2024 alussa otettiin pilottikäyttöön digitaalinen pelillistävä perehdytysohjelma Seppo. Sen avulla toteutetaan Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen yleisperehdytykset. Toteutus tapahtui oppilaitosyhteistyönä.

Liukuvan työajan järjestelmä vaihtui Promid-järjestelmään 1.1.2024 alkaen. Titania-työvuorosuunnittelujärjestelmän käyttöä kehitettiin siten, että yksiköissä otettiin käyttöön sähköinen versio. Lisäksi Lääkärisopimuksen piiriin kuuluville perusterveydenhuollon lääkäreille ja hammaslääkäreille aloitettiin valmistelu HPK Palvelut Oy:n kanssa Titania työaikaseurannan järjestelmän käyttöönotosta.

Helmikuussa 2024 SOTE-sopimuksen valtakunnallisen ja velvoittavan palkkahinnoitteluliitteiden uudistuksen johdosta uudistettiin kaikkien SOTE-sopimuksen piiriin kuuluneiden työntekijöiden palkkahinnoittelutunnukset. Sen myötä tarkistettiin useiden ammattinimikkeiden uudet vähimmäispalkat.

Kesäkuussa 2024 oli jaettavana kuluvan sopimuskauden velvoittavien määräysten mukaiset järjestelyerät sekä yleiskorotukset. Lokakuussa 2024 jaettiin Lääkärisopimuksen yhteensovittamiserän jaossa oleva järjestelyerä. Tällöin saatiin myös päätökseen Lääkärisopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden palkkojen harmonisointi. HYVTESn ja SOTE-sopimuksen lokakuun 2024 yhteensovittamiserä siirrettiin jaettavaksi

helmikuusta 2025 alkaen johtuen kyseisten sopimusten palkkauudistuksen viivästy-  
misestä. Neuvottelut kunta- ja hyvinvointialan työnantajat ry:n ja pääsopijajärjestöjen edus-  
tajilla ovat edelleen kesken.

Talouden tasapainottamiseksi käynnistettiin kahdet, vähintään kuusi viikkoa kestäneet  
yhteistoimintaneuvottelut. Keväällä 2024 käynnistetyissä ensimmäisissä neuvotteluissa  
käsiteltiin tuottavuusohjelman ns. A-korin toimenpiteitä. Kun vuoden 2025 talousar-  
viovalmistelua käynnistettäessä ilmeni, että A-korin toimenpiteet eivät ole riittäviä, alue-  
hallitus päätti, että on käynnistettävä toiset yhteistoimintaneuvottelut korien B ja C toi-  
menpiteiden valmistelemiseksi.

Liikkeenluovutusneuvottelut palliatiivisen keskuksen henkilöstön siirtämiseksi HUS-yh-  
tymä Porvoon sairaalasta hyvinvointialueen alaisuuteen käynnistettiin vuoden 2024  
tammikuussa. Varsinainen luovutus tapahtui 1.1.2025 alkaen.

Esihenkilö- ja johtamistyötä vahvistettiin järjestämällä velvoittava koulutuskokonaisuus.  
Se toteutettiin vuoden 2024 aikana.

Toisen toimintavuoden aikana laadittiin muun muassa seuraavat ohjeistukset:

- huomautuksen ja varoituksen antaminen
- terveydellisistä syistä johtuva uudelleen sijoittaminen
- talkoovapaa
- kertapalkitseminen
- vinkkipalkkio
- opintovapaa (ohjeen päivitys)
- koulutustilasuksiin osallistumisen periaatteet

Ruotsin kielen kielikoulutusten järjestäminen toteutettiin pilottikokeiluna. Tavoitteena  
on, että kielikoulutukset kilpailutetaan vuoden 2025 aikana.

## 3 Henkilöstöstrategia

Voimassa oleva henkilöstöstrategia laadittiin Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen ensim-  
mäiselle toimintavuodelle. Kun henkilöstöstrategia hyväksyttiin, samalla linjattiin, että  
henkilöstöstrategia päivitetään koskemaan myös vuosia 2024-2025. Päivitetyssä versi-  
ossa on määritetty tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit vuosille 2024–2025.

Henkilöstöstrategian painopisteitä ovat osaaminen ja kehittäminen, valmentava ja osal-  
listava johtaminen, terveellinen ja turvallinen työ sekä osallisuus ja yhdessä tekeminen.

### 3.1 Osaaminen ja kehittyminen

Henkilöstöstrategian mukaisesti Itä-Uudenmaan hyvinvointialue on työnantajana koulu-  
tus- ja kehittymismyönteinen. Vuoden 2024 alussa linjattiin omaehtosiin koulutuksiin  
kannustavista periaatteista. Ne täydentävät vuoden 2023 lopussa hyväksytyjä koulu-  
tuspoliittisia linjauksia, joiden tavoitteena on toimia työntekijöitä sitouttavana ja motivoi-  
vana tekijänä. Lisäksi niiden avulla tavoitellaan yhtenäisen toimintakulttuurin vahvista-  
mista, osaamisvajeiden tunnistamista ja täydentämistä, laadukkaan esihenkilötyön edis-  
tämistä sekä ajantasaisten digitaitojen ylläpitämistä. Osaamisenhallinnan linjaukset pe-  
rustuvat ennen kaikkea toiminnan tarpeisiin.

Konserni- ja strategiapalveluiden tuottamat keskitetyt koulutukset henkilöstölle määrittyivät seuraavien aihealueiden alle:

Koko henkilöstölle suunnattavat koulutukset	Yleinen perehdytys
	Yhteisen työkuulttuurin kehittäminen
	Työturvallisuus
	Digiosaaminen
	Työhyvinvointi
	Ruotsin kielen koulutukset

Vuoden 2024 koulutussuunnitelmaan oli kirjattu yhteiset koulutukset seuraavasti:

Suunnitellut yhteiset koulutukset Itä-Uudenmaan hyvinvointialueella 2024				
Koulutus/kehittämistarve	Koulutuksen tavoite	Kohderyhmä	Koulutuksen järjestäjä	Ajankohta
Esihenkilökoulutusohjelma Strategia ja arvot osana työkulttuuria	Ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen	Kaikki esihenkilöt	HR	29.1.2024
Esihenkilökoulutusohjelma Esihenkilön palvelussuhdejuridiikka	Ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen	Kaikki esihenkilöt	HR	13.2.2024 27.2.2024
Esihenkilökoulutusohjelma Valmentava ja osallistava johtaminen	Ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen	Kaikki esihenkilöt	HR	12.3.2024
Esihenkilökoulutusohjelma Tiedolla johtaminen ja digitaidot	Ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen	Kaikki esihenkilöt	HR	26.3.2024 9.4.2024
Esihenkilöinfo	Ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen	Kaikki esihenkilöt	HR	1.1.-31.12.2024
Rekryneuvola	Ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen	Rekrytoivat esihenkilöt	HR	1.1.-31.12.2024
Safetypass koulutukset	Ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen	Koulutusta tarvitsevat	HPK	15.1.-14.2.2024
Promid koulutukset	Ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen	Koko henkilöstö	HPK	Tammikuu 2024
Excel koulutukset Alkeet/Syventävät	Ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen	Koulutusta tarvitsevat	HR, Eduhouse	Kevät 2024
Teams koulutukset	Ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen	Koulutusta tarvitsevat	HR, Eduhouse ja digipalvelut	Kevät 2024
Työturvallisuusjohtaminen	Ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen	Kaikki esihenkilöt	HR	Kevät 2024
Yleinen perehdytys	Ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen	Koko henkilöstö	HR, konserni	Kevät 2024
Ruotsin kielen koulutukset	Ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen	Koulutusta tarvitsevat	HR, Eduhouse	Kevät 2024
Ensiapukoulutukset	Ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen	Koulutusta tarvitsevat	HR, pelastustoimi	2024
Erlaiset digikoulutukset	Ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen	Koulutusta tarvitsevat	HR, Eduhouse ja digipalvelut	2024
Työhyvinvointijohtaminen	Ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen	Kaikki esihenkilöt	HR	Syky 2024
Yhteisen työkuulttuurin kehittäminen	Ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen	Koko henkilöstö	HR	Syky 2024
Työkykyjohtaminen	Ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen	Kaikki esihenkilöt	HR, Keva	Syky 2024
Osaamisen johtaminen/kehittäminen	Ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen	Kaikki esihenkilöt	HR	Syky 2024
Työturvallisuus	Ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen	Koko henkilöstö	HR	Syky 2024

Lisäksi henkilöstölle järjestettiin vastuualueittain erilaisia ammattitaidon ylläpitämiseen tärkeitä koulutuksia. Henkilöstölle järjestettiin myös noin kerran kuukaudessa henkilöstöinfo.

Taloudellis tuotannollisista syistä henkilöstöpalveluihin ei palkattu HRD-asiantuntijaa elokuussa 2024 työntekijän irtisanoutumisen jälkeen. Osaamiseen ja kehittymisen osa-alueen tehtävät jaettiin joiltakin osin henkilöstöpalveluiden muiden työntekijöiden kesken.

### 3.2 Valmentava ja osallistava johtaminen

Henkilöstöstrategian yhtenä painopistealueena hyvinvointialueellamme on yhtenäinen johtamiskulttuuri sekä henkilöstön yhdenvertainen kohtelu ja kohtaaminen. Muuttuva työelämä edellyttää uudenlaista toimintatapaa myös johtamisen osalta, jossa valmentavan johtamisen merkitys korostuu. Toimenpiteinä tavoitteiden saavuttamiseksi on vuoden 2024 aikana järjestetty velvoittavat esihenkilövalmennukset keskeisistä osa-alueista.

Konsernitaseoisten koulutusten painopisteet vuodelle 2024	
Konsernin esihenkilökoulutusohjelma	Strategia, arvot ja kulttuuri
	Palvelussuhdejuridiikka
	Osallistava/valmentava johtaminen
	Tiedolla johtaminen ja digitaidot
Muut esihenkilökoulutukset	Työhyvinvointijohtaminen
	Työkykyjohtaminen
	Työturvallisuusjohtaminen
	Osaamisen kehittäminen
	Palvelussuhdeasiat

Esihenkilöinfoja pidettiin edelleen säännöllisesti, yhteensä 16 kertaa vuoden 2024 aikana. Niiden teemat painottuivat esihenkilötyön ajankohtaisiin asioihin ja palvelussuhdeosaamisen vahvistamiseen. Vuoden 2024 syksyllä käynnistyi palvelussuhdekäsikirjan valmistelu, jonka sisältöä käytiin läpi esihenkilöinfoissa.

Vuodelle 2024 suunnitellut esihenkilökoulutukset toteutettiin suunnitelman mukaisesti. Vuodelle 2025 valmisteltiin esihenkilöiden koulutuskokonaisuus: Hyvinvoiva henkilöstö, veto- ja pitovoimainen työpaikka. Koulutus sisältää myös osion psykologisesta turvallisuudesta, johon liittyen esihenkilöille järjestetään työpajoja.

### 3.3 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

### 3.3.1 Työkykyjohtaminen

Esihenkilöiden työkykyjohtamisen osaamista vahvistettiin osallistumalla Kevan *Kestävää työelämää* -hankkeeseen. Koulutuskokonaisuus alkoi vuoden 2023 aikana ja jatkui syksyyn 2024. Sen tavoitteena oli paitsi syventää työkykyjohtamisen kokonaisuuteen liittyvää ymmärrystä, myös tuottaa konkreettisia toimintamalleja työkykyjohtamisen tueksi.

Syksyllä 2024 käyttöön otettiin Kevan kehittämä työkyvyttömyysriskin ennustemalli, jonka avulla työnantajat voivat tarkastella entistä tarkemmin eri työntekijäryhmien työkyvyttömyyseläkeriskiä ja vertailla ryhmiä riskitekijöiden perusteella. Malli mahdollistaa myös kustannusvaikutusten kuten sairauspoissaolojen aiheuttamien kustannusten ja eläkemaksujen muutosten arvioinnin.

Ennustemalli tukee suuntaamaan huomiota niihin työntekijäryhmiin, joissa varhainen puuttuminen on erityisen tärkeää sekä auttaa ymmärtämään riskin taustalla olevia tekijöitä. Alla oleva taulukko kuvaa Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen ennustettujen työkyvyttömyyseläkkeiden keskimääräistä osuutta mainittujen ammatti- ja ikäryhmän vakuutetuista seuraavan kolmen vuoden aikana.

Ammattiryhmä	Ikäryhmä	Vakuutettujen lukumäärä	Työkyvyttömyyseläkeriski	Ennustetut työkyvyttömyyseläkkeet
Hammashoitajat ja suuhygienistit	55-59	13	12,7 %	2
Lähihoitajat	40-44	82	2,0 %	2
Lähihoitajat	45-49	73	2,1 %	2
Lähihoitajat	50-54	78	4,7 %	4
Lähihoitajat	55-59	104	8,4 %	9
Lähihoitajat	60-	72	9,6 %	7
Sairaala- ja hoitoapulaiset	55-59	21	6,9 %	1
Sairaala- ja hoitoapulaiset	60-	16	6,3 %	1
Sairaanhoidajat	55-59	21	6,1 %	1
Sihteerit, assistentit, asiakaspalvelutyöntekijät	60-	20	6,8 %	1
Siivous- ja keittiötyö	55-59	22	7,1 %	2
Siivous- ja keittiötyö	60-	14	7,5 %	1
Sosiaalialan ohjaajat	50-54	45	2,4 %	1
Sosiaalialan ohjaajat	55-59	44	6,7 %	3
Sosiaalialan ohjaajat	60-	24	9,4 %	2
Terveystenhoitajat	55-59	14	8,9 %	1

### 3.3.2 Työhyvinvointi

Henkilöstöstrategian mukaisesti yksi kriittisistä menestystekijöistä on hyvinvoiva henkilöstö. Työhyvinvointitilanteen arviointia ja kehittämistä toteutetaan työhyvinvointikyselyiden, sekä muiden dataa antavien tietojen pohjalta.

Työhyvinvoinnin tilaa kartoitettiin myös vuonna 2024 työhyvinvointikyselyllä. Kyselyn kysymykset olivat samat kuin vuonna 2023. Kyselyyn vastasi yhteensä 1423 työntekijää, vastausprosentin ollessa noin 55 %. Alla olevaan taulukkoon on kuvattu vuoden 2023 ja 2024 vastausten keskiarvo (asteikko 1-5). Positiivinen kehitys on nähtävissä kaikissa kehittämiskohteissa, erityisesti esihenkilöiden palautteen antamisessa ja organisaation strategia ohjaa toimintaa.

Kehittämiskohteet	2023 tulos	2024 tulos
Yhteistyö yksiköiden välillä	3,3	3,4
Tarpeeksi aikaa työn tekemiseen	3,3	3,4
Esihenkilö antaa palautetta	3,2	3,5
Organisaation strategia ohjaa toimintaa	3,5	3,7

Johtaminen perustuu avoimuuteen	3,0	3,1
Tyytyväisyys organisaation toimintatapaan	2,8	2,9

Työhyvinvointikyselyn tuloksissa kaikki keskiarvot ovat nousseet (+ 1,1-0,1) vuoden 2023 tuloksiin verrattuna. Kyselyn vahvin kehitystrendi näkyi kehityskeskusteluiden keskiarvossa, joka nousi 1,1 pistettä. Lisäksi nykyistä työpaikkaa tuttavalleen suosittelee tämän kertaisen kyselyn perusteella 81 % työntekijöistä.

Alla olevaan taulukkoon on koottu vahvuudet ja kehittämiskohteet vuoden 2024 kyselystä. Teemat ovat pitkälti samat, kuin vuoden 2023 kyselyssä nousseet kohteet.

Vahvuudet	Kehittämiskohteet
Mahdollisuus käyttää tietoja ja taitoja monipuolisesti	Tyytyväisyys organisaation johtamistapaan
Selvyys työyksikön tavoitteista	Johtaminen perustuu avoimuuteen
Luottamuksellinen ilmapiiri	Asiakaspalautteiden keräys/hyödyntäminen
Työyksiköiden jäsenten tietämys tärkeimmistä tehtävistä ja toimintatavoista	Yhteistyö yksiköiden välillä
Perehdyttäminen	Tarpeeksi aikaa työn tekemiseen
Mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen	Kokemus organisaatiokulttuuriin kuulumisesta
Ristiriitojen ratkaiseminen	Esihenkilö antaa palautetta

Kestävää työelämää -hankkeessa kehitettiin Kevan Pulssi -palvelu, jonka pilotointiin osallistui Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelta 16 työyksikköä. Pulssi on kuukausittain toistuva, vaivaton ja nopea kyselypalvelu, joka tuottaa reaaliaikaista tietoa työyhteisön vireestä ja innostaa koko henkilöstöä osallistumaan työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Pulssiin valitut kysymykset koskivat seuraavia osa-alueita: työyhteisö, työaikajärjestelyt, työolosuhteet, esihenkilötyö ja johtaminen, motivaatio ja työn merkityksellisyys, työkyky ja oma jaksaminen sekä osaaminen ja kehittäminen. Pulssikyselyn kokonaistulos kaikista kysymyksistä koko pilotin ajalta oli 3,9 (asteikko 1-5). Pulssi-palvelu otetaan vuonna 2025 vakituiseen käyttöön.

Vuonna 2024 työhyvinvoinnin edistämiseksi perustettiin työhyvinvointiryhmä. Työryhmään kuuluvat työsuojelupäällikkö, työhyvinvointikoordinaattori, toimialajohtajat sekä työsuojeluvaltuutetut ja päluottamusmiehet. Ryhmä esittelee ja suosittelee toimenpiteitä, jotka viedään johtoryhmien käsiteltäviksi. Tavoitteena on tehdä työhyvinvointia näkyväksi ja tuoda esiin eri tapoja tukea henkilöstön työhyvinvointia. Työhyvinvointiryhmä kokoontui ensimmäisen kerran joulukuussa 2024. Työhyvinvointiryhmä kokoontuu neljä (4) kertaa vuodessa.

Syksyllä 2024 järjestettiin Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen ensimmäinen työhyvinvointiviikko. Työhyvinvointiviikon teemana oli työhyvinvointiteot. Jokaista työyksikköä kannustettiin tuomaan esiin oman työyksikön työhyvinvointi. Viikon aikana järjestettiin työhyvinvointiin liittyviä luentoja. Lisäksi henkilöstöllä oli mahdollisuus tutustua alueen yrittäjien tarjoamiin hyvinvointipalveluihin.

Hyvinvointialueella käytössä olevat henkilöstöedut ovat myös tapa, jolla työnantaja tukee työntekijöiden työhyvinvointia. Lisäksi työyksiköissä työyhteisön hyvinvointia



lisäävään suunniteltuun Tyhy-toimintaan voidaan käyttää työaika 4 tuntia ja rahallisesti 60 €/työntekijä/vuosi. Alueen yrittäjät ovat mukana tukemassa henkilöstön hyvinvointia tarjoamalla henkilöstöalennuksia lounasravintoloihin ja hyvinvointipalveluihin.

Itä-Uudenmaan hyvinvointialue osallistui myös marraskuussa 2024 Porraspäivät-kampanjaan. Viikon aikana henkilöstöä kannustettiin valitsemaan portaat hissien sijaan. Kampanjan tavoitteena oli herätellä pieniin, jokapäiväisiin valintoihin oman terveyden edistämiseksi.

Keväällä 2024 Itä-Uudenmaan hyvinvointialue teki sopimuksen hankeyhteistyöstä Filha (Finnish Lung Health Association) ry:n kanssa. Filha ry:n kanssa tehdään yhteistyötä savuttoman työpaikan sekä tupakka- ja nikotiinivieroituksen menetelmien toimintamallien käyttöönotossa. Yhteistyö ohjeen laatimisen ja jalkauttamisen osalta jatkuu vuoden 2025 aikana.

Vuoden 2024 huhtikuussa hyvinvointialueelle palkattiin määräaikainen työhyvinvointikoordinaattori valtion hankerahoituksen turvin. Työhyvinvointikoordinaattorin toimi vakinaistettiin vuoden 2025 talousarviokäsittelyssä.

### 3.3.3 Työsuojelu

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuoden 2024 aikana seitsemän (7) kertaa. Kokouksissa käsiteltiin hyvinvointialueelle laaditut seuraavat työturvallisuusohjeet:

- Yksintyöskentely – ohje esihenkilöille
- Työsuojelun toimintaohjelma
- Työtapaturmista ja vakavista tapaturmista ilmoittaminen
- Väkivallasta aiheutuneiden tapaturmien sisäinen tutkinta Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen työpaikoilla

Aluehallintovirasto (AVI) teki kaikkiaan 6 työtapaturmiin liittyvää tarkastusta liittyen työtapaturmien tutkintaa (vuonna 2023 15 tarkastusta). Näistä neljä (4) liittyi päähän kohdistuneisiin iskuihin ja kaksi (2) fyysiseen kuormitukseen. Tarkastuksilla AVI antoi työntantajalle toimenpidesuosituksia ja kehoituksia. Kaikki AVIn antamat toimenpiteet ja kehoitukset toteutettiin edellytetyn mukaisesti.

Työtapaturmia oli yhteensä 159 kpl (vuonna 2023 237 kpl). Niistä 44 (vuonna 2023 62 kpl) tapahtui työmatkalla (415 korvauspäivää, vuonna 2023 328 korvauspäivää) ja 115 kpl (vuonna 2023 175kpl) työpaikalla (545 korvauspäivää, vuonna 2023 509 korvauspäivää). Ammattitauteja ei todettu vuoden 2024 aikana. Vuonna 2023 todettiin kaksi (2) ammattitautia, joista vuonna 2024 oli 9 korvauspäivää.

Suurin osa työtapaturmista oli väkivallan aiheuttamia 30 kpl, (vuonna 2023 40 kpl). Äkillisiä, nostotapahtumiin liittyneitä kuormitustilanteita oli 22 kpl (vuonna 2023 30 kpl). Henkilön liukastuminen, horjahtaminen, kompastuminen tapahtumia oli 20 kpl (vuonna 2023 32 kpl). Teräviin esineisiin takertumisia, astumisia tai itsensä kolhimisia oli 16 kpl (vuonna 2023 21 kpl).

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

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

Työtaturmien aiheuttamat korvauspäivät on esitetty alla olevassa taulukossa.

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

Alla olevassa taulukossa on esitetty työtaturman vamman laadun mukaan.

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

Työsuojelupäällikön eläköitymisen yhteydessä työkykykoordinaattorin ja työsuojelupäällikön tehtävät yhdistettiin taloudellis tuotannollisista syistä joulukuussa 2024 vuode 2025 ajaksi.

Työsuojeluvaltuutettujen laatima katsaus on liitteenä 2.

### 3.4 Osallisuus ja yhdessä tekeminen

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

vuodelle 2024 oli asetettu yhteenkuuluvuuden vahvistaminen. Onnistumisen edellytyksenä katsottiin olevan toiminnan yhteiskehittämisen, osallistavan ja vuoropuheluun kannustavan sisäisen viestintätavan sekä päätöksenteon avoimuuden.

Työhyvinvointikyselyn vastausten perusteella yhteistyö yksiköiden välillä on lisääntynyt ja johtaminen katsotaan olevan myös avoimempaa kuin vuonna 2023. Tyytyväisyys myös organisaation johtamistapaan on lisääntynyt aikaisempaan verrattuna.

Henkilöstöllä on vuonna 2024 ollut mahdollisuus tehdä aloitteita, mikä voi tarkoittaa ehdotusta tai ideaa, joka liittyy työyhteisön toimintaan, parannuksiin tai uudistuksiin. Niiden tarkoituksena on edistää työhyvinvointia, tehokkuutta tai työyhteisön ilmapiiriä.

Vuoden 2024 aikana henkilöstöaloitteita tehtiin yhteensä 40 kappaletta. Aloitteet sisälsivät esimerkiksi työoloja, työskentelytapoja, henkilöstöetuja tai muita työympäristöön vaikuttavien asioiden kehittämisehdotuksia ja parannuksia. Aloitteisiin vastattiin ja ne käsiteltiin johtoryhmissä.

Viestintäpalvelut järjesti säännöllisesti henkilöstöinfoja kuten vuonna 2023. Niissä käsiteltiin kaikkia toimialoja koskevia aiheita.

Osallistamisen foorumeiden kehittäminen jatkuu vuonna 2025.

## 4 Työterveysyhteistyö

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen työterveyshuollon palveluntuottajana on Mehiläinen. Yhteistyö alkoi 1.1.2023. Työterveysyhteistyö on tavoitteellista, ja sen sisältö määrittyy vuosittain laadittavissa työterveyshuollon toimintasuunnitelmissa. Toimintaa ohjataan ohjausryhmätapaamisilla, joita pidettiin vuoden 2024 aikana neljä (4) kertaa.

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 yleislääkäritasoista sairaanhoitoa ja muita terveydenhuollon palveluita (KL 2). Ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestettävä sairaanhoidollinen työterveyshuolto on työnantajalle vapaaehtoista. Itä-Uudenmaan hyvinvointialue ostaa työntekijöilleen myös korvausluokkaan 2 kuuluva sairaanhoidollista työterveyshuoltoa.

Kela korvaa työnantajalle osan työterveyshuollon kustannuksista, kun palvelut on tuottanut työterveyshuoltolaissa määritellyllä tavalla työterveyshuoltoon pätevätyt henkilöstö. Korvattava työterveyshuolto pohjautuu työterveyshuoltosopimukseen, työpaikka-selvityksiin sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan kustannukset ja korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisen 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.

Vuoden 2024 kokonaiskustannukset työterveyden osalta ovat 1 910 350 € (vuonna 2023 1398 493 €). Palveluiden käyttö on lisääntynyt tasaisesti kaikissa ryhmissä. Kela korvattavuus suhde vuoden 2024 kustannuksille on korvausluokka 1 57% (vuonna 2023 54%) ja korvausluokka 2 43 % (vuonna 2023 46%). Kustannus vuonna 2024 on 653 € työntekijää kohden. Vuonna 2023 vastaava kustannus oli 527 €/ työntekijä.

Kustannusten nousua hillittiin vuonna 2024 poistamalla tiettyjä laboratoriotutkimuksia työterveyshuollon palveluista. Lisäksi tehostettiin aktiivisen tuen käyttöönottoa työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi ja jaksamisen tueksi.

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueella todettiin olevan paljon työkykyriskissä olevia henkilöitä. Sairauspoissaoloja oli vuoden aikana runsaasti, 18,4pv/hlö. (Vuoden 2023 sairaspöissaolat eivät ole vertailukelpoisia, koska tiedot eivät siirtyneet Mehiläisen sähköisiin järjestelmiin kaikilta osin. Sairauspoissaoloja Mehiläisen järjestelmään oli kirjattu vuonna 2023 18,0 pv/hlö.)

Sairauspoissaolopäivistä yli 50 % on johtunut pitkistä, yli 30 päivän mittaisista poissaoloista. Mehiläisen julkisen sektorin asiakkaiden sairaspöissaolojen keskiarvo oli vuonna 2024 19,2 pv/hlö. Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen henkilöstöstä 20 % muodostaa 65 % työterveyden kustannuksista. Noin 25 % sairaspöissaoloista johtuu mielenterveyssyistä.

Alla taulukko, josta nähtävänä sairaspöissaolat/työntekijä vuonna 2024.

<b>Pöissaolat/hlö v. 2024</b>					
<b>Ikääntyneiden palvelut (n = 928)</b>	<b>Konserni- ja strategiapalvelut (n = 233)</b>	<b>Pelastustoimi (n = 270)</b>	<b>Perhe- ja sosiaalipalvelut (n = 858)</b>	<b>Sosiaali- ja terveystoimen johto (n = 6)</b>	<b>Yhteiset terveystoimen palvelut (n = 572)</b>
<b>PV</b>	<b>PV</b>	<b>PV</b>	<b>PV</b>	<b>PV</b>	<b>PV</b>
<b>23.52</b>	<b>17.18</b>	<b>13.05</b>	<b>20.05</b>	<b>10.6</b>	<b>18.86</b>

Ikääntyneiden palveluissa sairastetaan suhteessa eniten Itä-Uudenmaan hyvinvointialueella (23,5 pvää/hlö). Esihenkilön luvalla myönnettyt poissaolat ovat suurin ryhmä poissaolojen perusteissa. Ikääntyneiden palveluissa korostuvat diagnoosiryhmistä suurimaksi tuki- ja liikuntaelin sairaudet sekä mielenterveyden poissaolat. Ikääntyneiden palveluissa myös tapaturmien osuus on muita suurempi.

Perhe- ja sosiaalipalveluissa sairastavuus on toiseksi suurinta. Perhe- ja sosiaalipalveluissa sekä Yhteisissä terveystoimen palveluissa mielenterveyden poissaolat ovat merkittävä ryhmä.

Mehiläisen ulkopuolella kirjoitetuista pitkistä poissaoloista ei diagnoosikoodia ole kirjattu järjestelmään, joten ne kirjautuvat oirekoodille. Valtaosa Mehiläisessä kirjoitetuista poissaoloista oli mielenterveyteen (masennus, ahdistuneisuushäiriö) tai tuki- ja liikuntaelin-sairauksiin liittyviä. Edellisen vuoden tiedot ovat suuntaa antavia, mutta eivät sellaiseen vertailukelpoisia.

Seuraavassa taulukossa on nähtävissä diagnoosijakauma pois lukien pelastustoimi.

	Itä-Uudenmaan hyvinvointialue (34145) (n = 2610)			Itä-Uudenmaan hyvinvointialue (34145) (n = 2321) (Edellinen vastaava ajanjakso)		
	Sairastaneet	PV	Pros	Sairastaneet	PV	Pros
R (Sairausten oireet)	1969	17107	31,4	1431	8829	23,8
F (Mielenterveys)	339	14004	25,7	261	10898	29,3
M (Tukielin)	389	10577	19,4	338	8279	22,3
J (Hengitys)	636	4056	7,4	562	3363	9
S-T (Vammat)	116	2701	5	115	1654	4,5
G (Hermosto)	73	2428	4,5	46	1193	3,2
I (Verenkierto)	21	954	1,7	18	304	0,8
MUUT	268	2727	5	273	2645	7,1
<b>Yhteensä</b>	<b>2259</b>	<b>54554</b>	<b>100</b>	<b>1805</b>	<b>37165</b>	<b>100</b>

Pelastustoimessa suurin ryhmä sairauspoissaoloissa on pitkät, yli kuukauden mittaiset poissaolot. Poissaolojen syistä suurin on tuki- ja liikuntaelinsairaudet; selän - ja olkapään ongelmat ja leikkaukset sekä nivelrikko- ja rasitusvammat. Vuoden 2024 aikana työ- ja työmatka sekä vapaa-ajantapaturmista on aiheutunut pitkiä yli 30 päivän poissaoloja.

Alla taulukko, jossa nähtävänä tiedot pelastustoimen osalta.

	Itä-Uudenmaan hyvinvointialue/pelastuspalvelu (34146) (n = 277)			Itä-Uudenmaan hyvinvointialue/pelastuspalvelu (34146) (n = 267) (Edellinen vastaava ajanjakso)		
	Sairastaneet	PV	Pros	Sairastaneet	PV	Pros
R (Sairausten oireet)	137	1203	33,9	101	696	35,5
M (Tukielin)	23	787	22,2	22	324	16,5
S-T (Vammat)	13	508	14,3	14	207	10,6
D (Veri)	Alle 5	366	10,3	Alle 5	29	1,5
J (Hengitys)	36	263	7,4	37	179	9,1
O (Raskaus)	5	173	4,9	Alle 5	189	9,6
F (Mielenterveys)	7	139	3,9	5	98	5
MUUT	14	112	3,2	19	239	12,2
<b>Yhteensä</b>	<b>162</b>	<b>3551</b>	<b>100</b>	<b>145</b>	<b>1961</b>	<b>100</b>

Työkyvyn arvioita ja työterveysneuvotteluja tehtiin runsaasti vuoden 2024 aikana henkilömäärään nähden. Määrät ovat kasvaneet edellisestä vuodesta. Työkyvyn seuranta ja tukea toteutetaan myös paljon ja moniammatillisesti. Tällä pyritään varmistamaan osatyökykyisen pärjääminen arjessa.

Työkyvyn tukemiseen Työterveys Mehiläisen kanssa yhteistyönä osallistuivat työntekijän ja tämän esihenkilön lisäksi työterveyslääkäri, työterveyshoitaja, työfysioterapeutti ja työterveyspsykologi. Tarvittaessa työkykykoordinaattori oli kutsuttuna paikalla.

Alla luettelo työkyvyn tukitoimenpiteiden määrästä vuoden 2024 aikana pois lukien pelastustoimi.

## TYÖKUNTOON SUORITTEET JA TYÖKYVYN TUKITOIMENPITEET ITÄ-UUDENMAAN HYVINVOINTIALUE 2024

### Työterveyslääkäri:

- Yhteydenotto työntekijään, työkyvyn tukeminen: 6kpl
- Yhteydenotto työpaikalle, työkyvyn tukeminen: 1kpl
- Työkyvyn seuranta ja tuki: 640kpl
- Työhönpaluun arviointi: 174kpl
- Kuntoutustarvearvio: 165kpl
- Työterveysneuvotteluja: 296kpl
- Työkyvyn arvioita: 301 kpl
- Työtilanteen arviointi: 7kpl

### Työterveyshoitaja:

- Yhteydenotto työntekijään, työkyvyn tukeminen: 736kpl
- Yhteydenotto työpaikalle, työkyvyn tukeminen: 154kpl
- Työkyvyn seuranta: 5kpl
- Työkykyarvio: 15kpl
- Työkykytilanteen analysointi: 64kpl
- Työterveysneuvottelu: 264kpl

16.2.2025

### Työfysioterapeutti:

- Yhteydenotto työntekijään, työkyvyn tukeminen: 137kpl
- Yhteydenotto työpaikalle, työkyvyn tukeminen: 6 kpl
- Työkyvyn seuranta: 241kpl
- Kuntoutustarvearvio: 2kpl
- Työhönpaluun arviointi: 27kpl
- Työkykyarvio: 32kpl
- Työterveysneuvotteluja: 11kpl
- Työn muokkausmahdollisuus työpaikalla: 1kpl

### Työterveyspsykologi:

- Yhteydenotto työntekijään, työkyvyn tukeminen: 66kpl
- Yhteydenotto työpaikalle, työkyvyn tukeminen: 2kpl
- Kuntoutustarvearvio: 7kpl
- Työhönpaluarvio: 6kpl
- Työkykyarvio: 24kpl
- Työterveysneuvottelu: 2
- Työkykytilanteen arviointi: 11kpl

- Tietojen anto ja ohjaus 1kpl
- Työterveysneuvottelu 2 kpl

Alla luettelo työkyvyn tukitoimenpiteiden määrästä vuoden 2024 aikana pelastustoitessa.

## TYÖKUNTOON SUORITTEET JA TYÖKYVYN TUKITOIMENPITEET ITÄ-UUDENMAAN HYVINVOINTIALUE/PELASTUSPALVELU 202

- Työterveyslääkäri:
  - Työkyvyn seuranta ja tuki: 28 kpl
  - Työhönpaluarvio: 6kpl
  - Työterveysneuvotteluja: 10kpl
  - Työkyvyn arvioita: 41kpl
- Työterveyshoitaja:
  - Yhteydenotto työntekijään, työkyvyn tukeminen: 31kpl
  - Yhteydenotto työpaikalle, työkyvyn tukeminen: 10kpl
  - Työterveysneuvottelu: 11kpl
  - Työkykytilanteen analysointi 6kpl
- Työfysioterapeutti:
  - Yhteydenotto työntekijään, työkyvyn tukeminen: 6kpl
  - Työkyvyn seuranta: 10kpl
  - Työhönpaluun arvio: 3kpl
  - Työkyvyn arvio: 1kpl
- Sosiaalialan asiantuntija
  - Terveystarkastus: 1kpl

Syksyllä 2024 toteutettiin kaksi pienryhmää Mehiläisen järjestämänä, joihin henkilöstö ohjattiin työterveyshuollon kautta. Tarve ryhmätoiminnalle nousi esiin työyksiköistä ja työpaikkaselvityksistä. Työpsykologin ohjaama voimavararyhmä kohdennettiin työuupumusriskissä oleville ennaltaehkäisevällä otteella. Ryhmässä oli mukana kahdeksan (8) osallistujaa eri ammattiryhmistä. Ryhmä kokoontui kuusi (6) kertaa.

Työfysioterapeutin ohjaama selkärhmä kohdennettiin hoitotyötä tekeville työntekijöille. Ryhmässä oli mukana viisi (5) osallistujaa. Ryhmä kokoontui viisi (5) kertaa.

Työterveys Mehiläisen huomioina ja toimenpide-ehdotuksina hyvinvointialueelle on seuraavat:

- varhaisen tuen keskusteluja käydään jo hyvin, mutta edelleen osa esihenkilöistä ei tätä käy säännönmukaisesti tai riittävän ajoissa keskusteluja työntekijän kanssaterveyshuollon näkökulmasta
- esihenkilöiden ymmärrys sairauspoissalojen perusteista ja vaikutuksista vajavainen
- epäselvyyttä työhöntulotarkastuksista, kenelle tehdään ja kenelle ei esim. viransijaiset ilman erityisen sairastumisen vaaraa
- pelastuslaitoksella sukellus- ja altistuspäiväkirja saatava terveystarkastuksiin

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen työterveysasiakkaiden antama indeksiluku tyytyväisyydestä Mehiläisen palveluun oli vuoden 2024 lopussa 86,6 (n 291). Vuonna 2023 vastaava indeksiluku oli 87,5. 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.

## 5 Palkka- ja palvelussuhdeasiat

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

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelle syksyllä 2023 perustettu operatiivinen ryhmä, joka käsittelee kaikki esitykset palkkojen ja nimikkeiden muuttamisesta. Ryhmän kannanoton jälkeen esitykset ohjataan hallintosäännön mukaiseen päätöksentekoon.

Lääkäreiden - ja HYVTES:n liite 7:n virka- ja työehtosopimuksien edellyttämät palkkausryhmät jatkoivat vuonna 2024 kyseisten sopimusten piiriin kuuluvien palkka-asioiden käsittelemistä. Lääkäreiden palkkausjärjestelmä uudistui vuoden 2023 lopussa ja heidän palkkansa saatiin kokonaisuudessaan harmonisoitua vuoden 2024 aikana. Muiden ammattiryhmien osalta palkkaharmonisaatio etenee siten, että palkat saataneen harmonisoitua vuoden 2025 aikana.

HPK Palvelut Oy:n ja Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen välisen työnjaon päivittäminen alkoi keväällä 2024. Tarkistaminen jatkui vuoden 2024 syksyllä henkilöstöpalvelujen ja palkkapalvelujen palvelukuvausten päivittämisellä yhteistyössä Porvoon ja HPK Palvelut Oy:n kanssa. Vastuunjakotaulukoiden päivitys asiakaskohtaisten prosessien osalta

jatkuu vuonna 2025 keväällä. Tahtotilana on ollut toimintaprosessien selkeyttäminen ja yhteistyön sujuvoittaminen. Kaikki keskeiset henkilöstöhallinnon tietojärjestelmät ovat HPK Palvelut Oy:n omistamia ja hallinnoimia.

## 6 Yhteistoimintalain mukainen yhteistoiminta

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta on määräykset laissa (Laki yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla 13.4.2007/449). 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.

Yhteistoimintaelin kokoontui vuoden 2024 aikana yhteensä 11 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 on liitteenä 3.

## 7 Henkilöstön saatavuus ja rekrytointi

Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus oli vuonna 2024 8,9 % (vuonna 2023 10,2 %). Alkaneita vakituisia palvelussuhteita oli 855 kappaletta ja päättyneitä 248 (vuonna 2023 293). Vaihtuvuus oli suurinta nuorimmassa, eli alle 30-vuotiaiden ikäryhmässä.

Syksyllä 2023 käyttöön otettu täyttölupamenettely, joka koskee tukipalvelutehtäviä sekä hallinnollisia tehtäviä oli edelleen voimassa vuoden 2024 aikana yhtenä toimenpiteenä talouden tasapainottamiseksi.

Henkilöstövoimavarojen arviointia ja analysointia tarvitaan toiminnan ja palvelutuotannon ennakoimiseen ja suunnittelemiseen. Hyvinvointialueilla ajankohtaisia pohdintoja olivat työvoiman saatavuuden ongelmat ja runsas vuokratyövoiman käyttö. Lisäksi organisaation vetovoimaisuuteen ja pitovoimaisuuteen liittyvät asiat olivat vuonna 2024 keskiössä.

Aluehallituksen päätöksellä hyvinvointialueellamme käynnistettiin kesäkuussa 2024 sitouttamisrahapilotti kokeilu (1.6.2024-31.12.2024) vuokratyövoiman käytön vähentämiseksi sekä henkilöstön sitouttamiseksi niissä henkilöstöryhmissä, joiden rekrytoinneissa on ollut suurimmat haasteet.

Sitouttamisrahan vaikuttavuutta arvioitiin rekrytointien määrän ja vakituisen henkilöstön irtisanoutumisten pohjalta. Rekrytointien osalta hakijamäärät nousivat enemmän niissä henkilöstöryhmissä, jotka kuuluivat sitouttamisrahan piiriin. Näin ollen sitouttamisrahalla voidaan katsoa olleen myönteinen vaikutus rekrytoinnin osalta.

Sitouttamisrahalla ei sen sijaan voida todeta olleen sen suurempaa vaikutusta henkilöstön vaihtuvuuteen irtisanoutumisten kohdalla. Tulosten perusteella voidaan siis todeta, että sitouttamisrahalla oli positiivinen vaikutus ainoastaan rekrytointiin, eikä pilotin



kokonaisvaikutus henkilöstön pito- ja vetovoimaan ollut kovin merkittävä peilattuna si-  
touttamispilottiin käytettyyn 531 944,48 euroon.

Henkilöstöyksikköön sijoitettu rekryointipalvelu (2 rekryointiasiantuntijaa) tukee ja  
avustaa esihenkilöitä rekryointien toteuttamisessa. Esihenkilöille järjestetään kaksi ker-  
taa kuukaudessa rekryneuvola, joka sisältää rekryointiasioihin liittyvää neuvontaa ja oh-  
jausta. Vuonna 2024 aiheina on ollut muun muassa valintapäätösten ja haastattelupöy-  
täkirjan kirjoittaminen, valinnan perustelevminen ja ilmoitustekstien sisältö.

Lisäksi rekryneuvolassa on käsitelty rekryointijärjestelmän käyttöön ja kehittämiseen  
liittyviä uudistuksia, vinkkipalkkion käyttöönottoa, työmarkkinatorille siirtymistä sekä si-  
viilipalveluspaikaksi rekisteröitymistä. Neuvolassa on myös käyty läpi rekryointiin liitty-  
vien kyselyiden tuloksia sekä kerrottu tulevista rekryointitapahtumista.

Kehittämispalveluiden kanssa tehtiin oppilaitosyhteistyötä erityisesti ammattikorkeakou-  
lujen ja ammatillisten oppilaitosten kanssa. Rekryointiyksikkö osallistui aktiivisesti rek-  
ryointitapahtumiin, joita oli vuoden aikana yhteensä 13.

Rekryointipalvelut on tavannut aktiivisesti muiden hyvinvointialueiden rekrytoijia. Ta-  
paamisissa on käyty läpi ajankohtaisia rekryointiasioita sekä mietitty yhdessä ratkaisuja  
yhteisiin haasteisiin. Vuoden aikana tapaamisia on ollut kahdeksan eri hyvinvointialueen  
kanssa. Lisäksi rekryointipalvelut on osallistunut hyvinvointialueiden oppisopimusver-  
koston palavereihin yhdessä kehittämispalveluiden kanssa.

Rekryointipalvelut kehitti ja otti käyttöön Rekrypuntari-kyselyn esihenkilöille vuonna  
2024. Kyselyllä kartoitettiin sen hetkistä tilannetta ja tulevaisuuden näkymiä rekrytoin-  
tien suhteen hyvinvointialueellamme. Kysely toteutettiin keväällä ja syksyllä.

Vuoden 2024 kyselyn tulosten perusteella työvoiman saanti on helpottunut vuoden ai-  
kana. Samaan aikaan rekryointien määrän on kuvattu pysyvän ennallaan tai laskevan  
vähän. Kyselyn mukaan rekryointipalvelut on pystynyt tukemaan hyvin esihenkilöitä  
rekrytoinneissa.

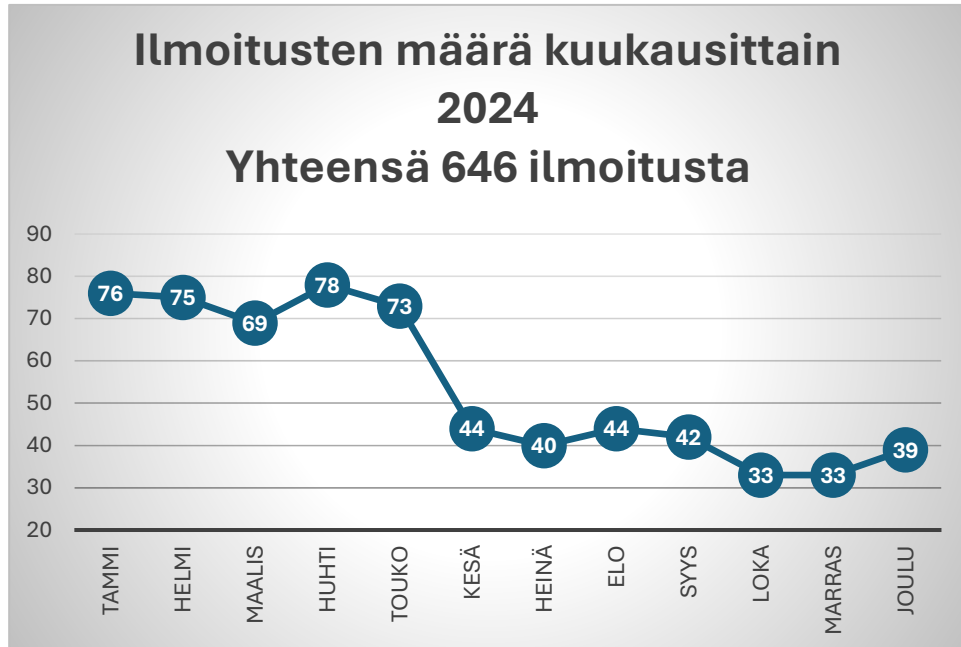
Kunta- ja hyvinvointialan työnantajat ry. (KT) teetti myös kyselytutkimuksen kesätyönte-  
kijöille (vastausprosentti 25 %). KT:n kyselyn mukaan kesätyöntekijät kokivat rekrytoin-  
tiprosessin hyväksi. Kyselyn perusteella kesätyöntekijät olivat melko tyytyväisiä kesä-  
työhinsä. Monet kokivat, että kesätyö oli hyvä kokemus työelämästä ja olisivat valmiita  
tulemaan meille uudelleen kesätöihin. Suurin osa kesätyöntekijöistä sai tiedon kesätyö-  
paikasta tuttavalta tai hyvinvointialueen työntekijältä.

## 7.1 Rekryointien määrä

Avoimia työpaikkoja vuoden 2024 aikana oli kaikkiaan 646 kpl, joihin saatiin yhteensä  
5670 hakemusta. Alkuvuoden (tammikuu-kesäkuu) aikana julkaistiin 416 ilmoitusta. Näi-  
hin tuli yhteensä 3743 hakemusta. Aikavälillä heinäkuusta joulukuuhun ilmoituksia jul-  
kaistiin 230 kpl. Näihin tuli vähemmän hakemuksia eli 1927 hakemusta. Kuuden (6) yh-  
teistoimintaneuvottelut ja niiden aiheuttamat toimenpiteet vaikuttivat avoimien rekry-  
tointien määrään vuoden 2024 lopussa.

Vuoden 2024 keskimääräinen hakijamäärä oli 8,8 hakijaa / rekrytointi. Hakijamäärä on noussut huomattavasti vuodesta 2023, jolloin keskimääräinen hakijamäärä koko vuoden osalta oli vain 4,9 hakijaa.

Alla oleva kaavio osoittaa, miten ilmoittelu jakautuu kalenterikuukausittain:



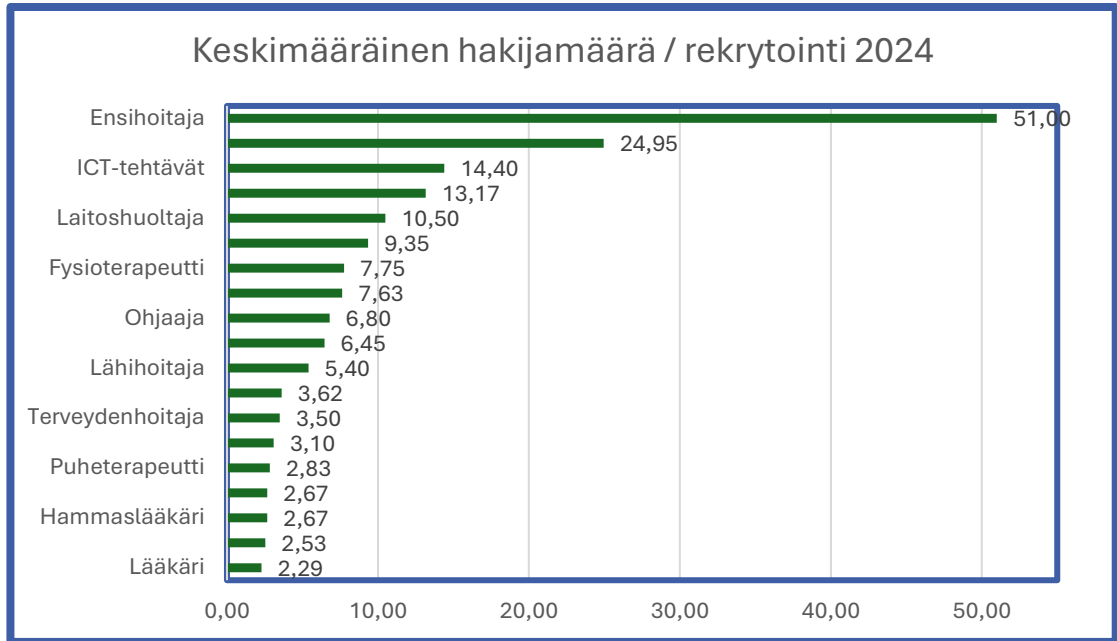
Suosituimmat tehtävät hakijamäärän perusteella olivat toimistosihteerin tehtävät. Toimistosihteerijä haettiin vuoden 2024 aikana 20 kertaa ja hakemuksia näihin hakuihin tuli yhteensä 499. Muita selkeästi suosituimpia tehtäviä ovat ensihoitajan ja ICT-alan työpaikat.

Vähiten hakemuksia tuli perusterveydenhuollon lääkäreiden virkoihin. Hammaslääkäreiden ja suuhygienistien rekrytoinnit olivat myös haasteellisia. Psykologien tehtäviin hakijamäärät ovat kasvaneet vähän viime vuodesta 2023, mutta silti heidän rekrytointinsa ovat haasteellisia. Samoin sosiaalityöntekijöiden virkoihin on ollut vaikeuksia löytää työntekijöitä.

Rekrytointikohtaisesti suurimmat hakijamäärät ovat tulleet vuoden 2024 aikana seuraaviin rekrytointi-ilmoituksiin. Näissä tilastoissa ei ole huomioitu kesätyöpaikkojen ilmoituksia.

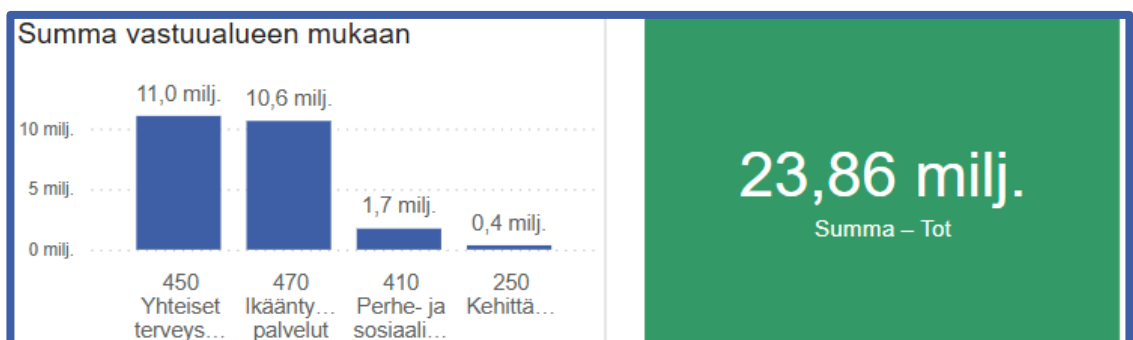
- Projektikoordinaattori 88 hakijaa
- Työhyvinvointikoordinaattori 68 hakijaa
- Toimistosihteerä 66 hakijaa
- Lähihoitaja, etähoiva 56 hakijaa
- Toimistosihteerä 52 hakijaa
- Ensihoitaja 51 hakijaa
- Projektikoordinaattori 46 hakijaa
- Koulukuraattori 41 hakijaa
- Sairaanhoidtaja, HyVä-digi 40 hakijaa

Eniten Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelle rekrytoitiin lähihoitajia (104 ilmoitusta), sairaanhoitajia (92 ilmoitusta) sekä ohjaajia (66 ilmoitusta). Yhdessä nämä nimikkeet muodostivat noin 40 % kaikista vuoden 2024 rekrytoinneista. Sosiaalityöntekijöitä ja sosiaaliohjaajia on haettu 104 kertaa eli näitä ilmoituksia on koko vuoden rekrytointimäärästä 16 %.

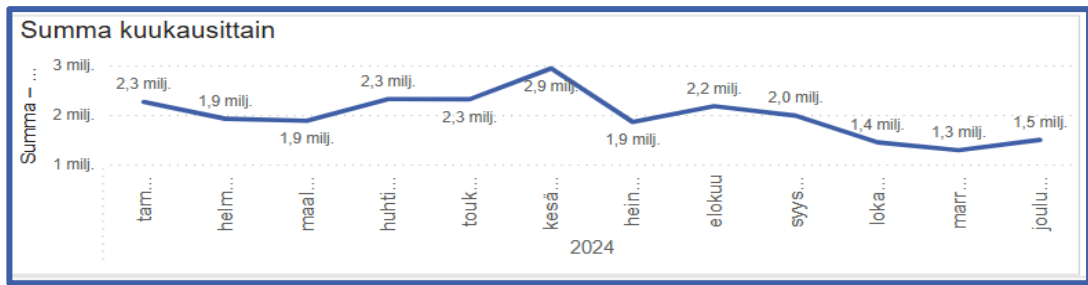


## 8 Vuokratyövoiman käyttö vuonna 2024

Vuokratyövoimaa käytettiin hyvinvointialueellamme edelleen paljon vuonna 2024. Vuokratyövoiman kustannuksiin käytettiin vuonna 2024 23,86 miljoonaa euroa. Suurinta vuokratyövoiman käyttöä oli yhteisissä terveystaluuissa ja ikääntyneiden palveluissa.



Lokakuussa 2024 vuokratyövoiman käyttö väheni merkittävästi, mikä nähtävissä alla olevasta kaaviosta.



Alla olevasta taulukosta on nähtävissä vuokratyövoiman kustannukset vuoden 2024 aikana yksiköistä, missä vuokratyövoiman käytön kustannukset olivat suurimmat.



## 9 Liitteet

### Liite 1

#### 9.1 Keskeiset henkilöstöjohtamisen tunnusluvut

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat ry. (KT) 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 johdettujen tässä henkilöstökertomuksessa raportoitavat tunnusluvut eivät täysin vastaa KT:n suositusta.

Henkilöstömäärä:

Kokonaismäärä 31.12.2024	2881
Vakituisessa palvelussuhteessa	2215
Määräaikaisessa palvelussuhteessa	666

Henkilöstömäärä eriteltynä (suluissa vakituisen henkilöstön lukumäärä):

Perhe- ja sosiaalipalvelut	832 (672)
Ikääntyneiden palvelut	939 (708)
Yhteiset terveyspalvelut	561 (454)
Pelastustoimi	284 (180)
Konserni- ja strategiapalvelut	258 (195)
Sote-johto	7 (6)

Naisten ja miesten prosenttiosuus henkilöstöstä ja keski-ikä:

	Naiset	Miehet
Osuus henkilöstöstä	84,54 %	15,46 %
Keski-ikä	45,03 vuotta	43,47 vuotta

Maksetut palkat ja palkkiot vuonna 2024:

Palkka- ja palkkiosumma yhteensä	116,78 milj. euroa (vuonna 2023 106,6 milj. euroa)
----------------------------------	---

Maksetut lisä- ja ylityökorvaukset sekä hälytysraha vuonna 2024:

Korvaus	Maksettu summa €
Lisätyökorvaus	281 831,33 €
Ylityökorvaus	1 894 386,51 €
Hälytysraha	958 775,06 €

KEVA myönnettyt työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sekä kuntoutustuki ja osakuntoutustuki päätökset vuonna 2024:

Päätökset	kpl
Työkyvyttömyyseläke	9
Osatyökyvyttömyyseläke	14
Kuntoutustuki	8
Osakuntoutustuki	14

Jos henkilöllä on tullut useampi päätös vuoden 2024 aikana esimerkiksi, jos kuntoutustuki on jatkunut, on tämä työntekijä laskettu yhtenä tilastoon.

Epassi-etuudet (lounas, liikunta, kulttuuri, työmatka, hyvinvointipalvelut) käyttöaste, edun saaneet, etua käyttäneet, kustannukset:

Etutyyppe	Käyttöaste (hlö)	Käyttöaste (EUR)	Etua saaneet (hlö)	Etua käyttäneet (hlö)	Työnantajan omavastuu €
Flex	81,95 %	79,57 %	3340	2737	459 403,62
Lounas	43,77 %	8,10 %	1524	667	76 875,10

EPassi lounasedun saavat kaikki työntekijät, joilla ei ole työpaikkaruokalaa. Kulttuuri-, liikunta-, työmatka- ja hyvinvointipalvelujen etu on 200 €/vuosi/työntekijä 100 %lla työajalla. Edun saa yli kahden kuukauden palvelussuhteessa hyvinvointialueella työskentelevät. Summa lasketaan osan vuotta työskenteleville prosentuaalisesti kuukausien mukaan.

Henkilöstön muistamiset (Innoflame verkkokauppa) merkkipäivä- (50- ja 60-vuotis merkkipäivä) ja eläkkeelle jäämisen yhteydessä vuonna 2024:

Lahja	Maksettu summa €
50- ja 60-vuotis merkkipäivä sekä eläkkeelle jäämisen yhteydessä	25 377,38 €

50- ja/tai 60-vuotissyntymäpäivää viettävää sekä eläkkeelle siirtyvää muistetaan lahjalla, jonka arvo määräytyy palvelusuhteen keston perusteella; alle 5 vuotta 70 €, alle 10 vuotta 100 €, alle 20 vuotta 130 €, yli 20 vuotta 160 €. Palvelussuhteen kestoon huomioidaan palvelussuhde luovuttaneen työnantajan palveluksessa.

## Liite 2

### 9.2 Työsuojeluvaltuutettujen yhteenveto vuoden 2024 toiminnasta

Työsuojeluvaltuutetut jatkoivat tutustumista omien alueidensa työpaikkoihin ja työyhteisöihin, tehden samalla työsuojelua ja sen toimintaa näkyvämmäksi työpaikoilla sekä työyhteisöissä.

Työturvallisuuskulttuurin ja työturvallisuusvastuun vakiinnuttaminen hyvälle tasolle vaatii vielä aikaa sekä koko hyvinvointialueen henkilöstön huomion ja panostuksen organisaation kaikilla tasoilla mukaan lukien aluehallitus ja -valtuusto.

Työsuojeluvaltuutetut osallistuivat kuluvana vuonna erilaisten ohjeiden ja suunnitelmien valmisteluun mm. työsuojelutoimintaohjelman ja yksintyöskentelyohjeen laatimiseen. Työsuojeluvaltuutetut osallistuivat lakisääteisiin työterveyshuollon tekemiin työpaikkaselvityksiin, viranomaistarkastuksiin ja työyhteisöjen tukemiseen.

Vuonna 2024 työsuojelussa on kiinnitetty huomiota erityisesti riskienarvionteihin, uhka- ja väkivaltatilanteisiin sekä työturvallisuussovelluksen seuraamiseen ja kehittämiseen.

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

Ristiriitatilanteet, epäasiallinen käyttäytyminen ja kuulemistilaisuudet kuormittivat työyhteisöjä ja esihenkilöitä. Olemme olleet näissä tilanteissa mukana puolueettomana tukena ja varmistamassa tasapuolisen ja oikeudenmukaisen kohtelun kaikille osapuolille.

Vuonna 2024 sisäilmastoasiat ja -ongelmat nousivat vahvasti esille. Sisäilmastoasioihin tullaan jatkossakin kiinnittämään entistä enemmän huomiota.

Saimme kiitettävästi ilmoituksia työturvallisuuteen liittyvistä havainnoista ja runsaasti yhteydenottoja. Niiden avulla olemme pystyneet kehittämään työturvallisuuskulttuuria parempaan suuntaan Itä-Uudenmaan hyvinvointialueella.

23.1.2025 Työsuojeluvaltuutetut

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

## Liite 3

### 9.3 Pääluottamusmiesten yhteenveto vuoden 2024 toiminnasta

Henkilöstön edustaminen ja heidän näkemystensä esiin tuominen ovat keskeisessä roolissa tavoitteessamme rakentaa parempaa ja tuloksellisempaa organisaatiota, joka palvelee sekä työntekijöitä että työnantajaa. Olemme toimineet viestin välittäjinä ja edustaneet henkilöstöä organisaation eri tasoilla. Henkilöstön edustajat ovat vuoden aikana osallistuneet myös hyvinvointialueen pito- ja vetovoimaisuuden kehittämiseen. Esimerkkeinä tästä työstä ovat olleet hyvinvointityöryhmän perustaminen hyvinvointialueelle ja paikallisten sopimusten neuvotteluprosessit. Näiden toimenpiteiden tavoitteena on ollut vahvistaa hyvinvointialueen houkuttelevuutta työnantajana.

Vuoden 2024 aikana pääluottamusmiehet ovat osallistuneet aktiivisesti erilaisiin neuvotteluihin, yhteistyöryhmiin ja aluevaltuuston iltakouluihin. Näiden tilaisuuksien kautta olemme saaneet tärkeää tietoa toiminnasta ja ajankohtaisista asioista. Osallistuminen yhteistoimintaryhmiin on ollut hyödyllistä, mutta vaikuttaminen asioihin on jäänyt kuitenkin vähäiseksi, erityisesti suunnitteluvaiheessa. Johtoryhmätyöskentelyyn emme ole päässeet osallistumaan lainkaan. Toivomme, että yhteistyötä voidaan edelleen kehittää entistä paremmaksi.

Vuosi on ollut taloudellisesti haastava hyvinvointialueella, ja tiukka taloustilanne on johtanut useisiin yt-neuvotteluihin. Tämä on kuormittanut sekä henkilöstöä että sen edustajia, sillä tilanteet ovat usein vaatineet pitkiä neuvotteluita, kipeitä toimenpiteitä ja päätöksiä. Lisäksi HR, luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut ovat pitäneet säännöllisiä epävirallisia perjantaitapaamisia, joissa on käsitelty ajankohtaisia asioita. Näiden tapaamisten avulla on pyritty edistämään keskustelua ja vuorovaikutusta työnantajan ja ammattijärjestöjen välillä. Koemme, että tämä yhteistyö on ollut merkittävää ja hyödyllistä. Yhteistyö henkilöstöjohtajan ja HR:n kanssa on ollut sujuvaa ja luontevaa.

Uskomme, että tiivis ja avoin vuorovaikutus on avain parempaan henkilöstön hyvinvointiin ja toimivampaan organisaatioon.

Porvoossa 30.1.2025 JHL, Jyty, SuPer, Tehy