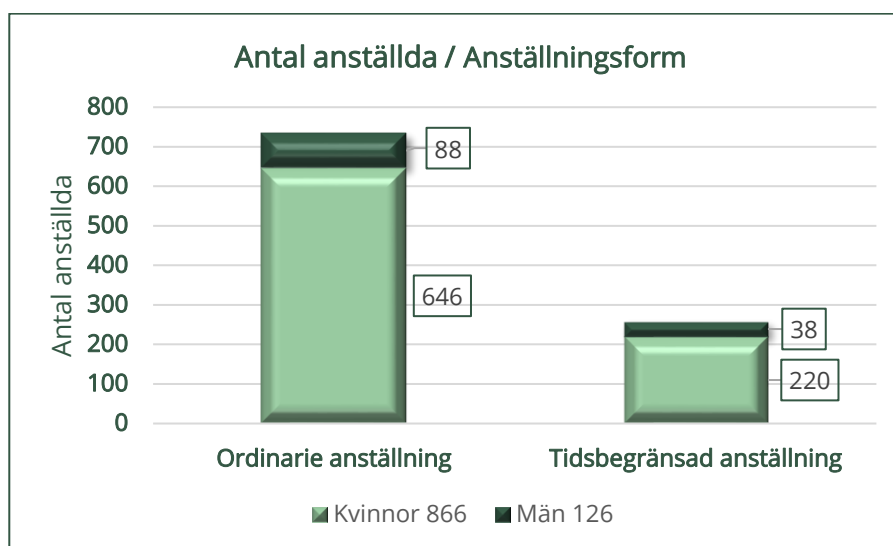


PERSONALBERÄTTELSE 2018

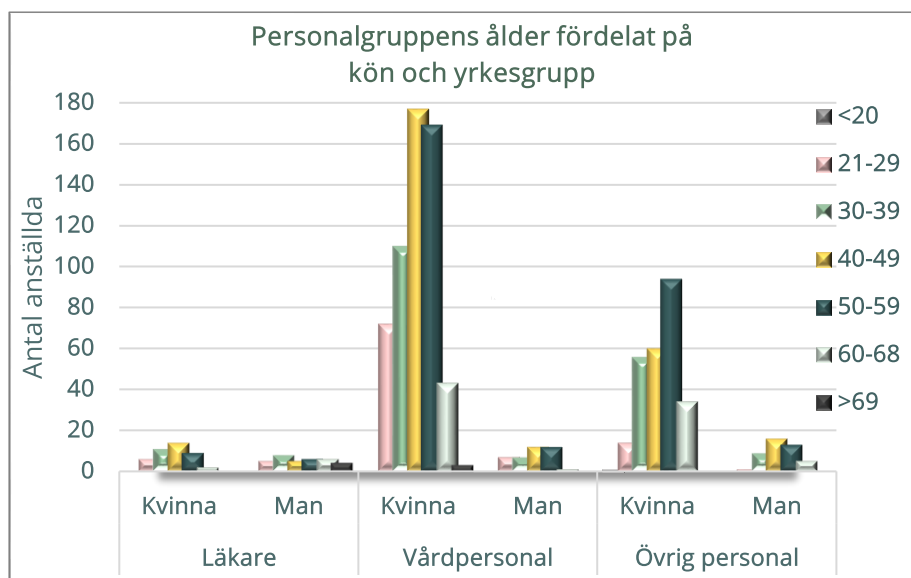
Tjänster och anställningsförhållanden

Antalet inrättade tjänster uppgick 2018 till 848 tjänster. Fördelningen av tjänster mellan linje- och stabsorganisationen var 73 %/27 %. Antalet tjänster minskade med 8 i jämförelse med år 2017.

Antalet anställda uppgick i oktober 2018 till 992 varav 866 (87 %) kvinnor och 126 (13 %) män. 734 personer hade en ordinarie anställning och 258 personer hade en tidsbegränsad anställning. De tidsbegränsade anställningarna var till 85 % tillsatta av kvinnor och 15 % av män. I jämförelse med 2017 anses antalet anställda som nästintill oförändrat då personalgruppen gått från 1003 anställda varav 253 var tidsbegränsad anställning. Tjänsterna var då fördelade på 865 kvinnor och 138 män.



Av de anställda var 62 % vårdpersonal, 8 % läkare och sammanlagt 30 % övrig personal. ÅHS fortsätter vara en kvinnodominerad arbetsplats. Det syns en klar fördelning mellan yrkesgrupperna och kvinnorna utgör 94 % av vårdpersonalen. Också bland övrig personal dominerar kvinnorna (85 %). Den jämnaste fördelningen könen emellan syns bland läkarna där 55 % var kvinnor och 45 % var män.

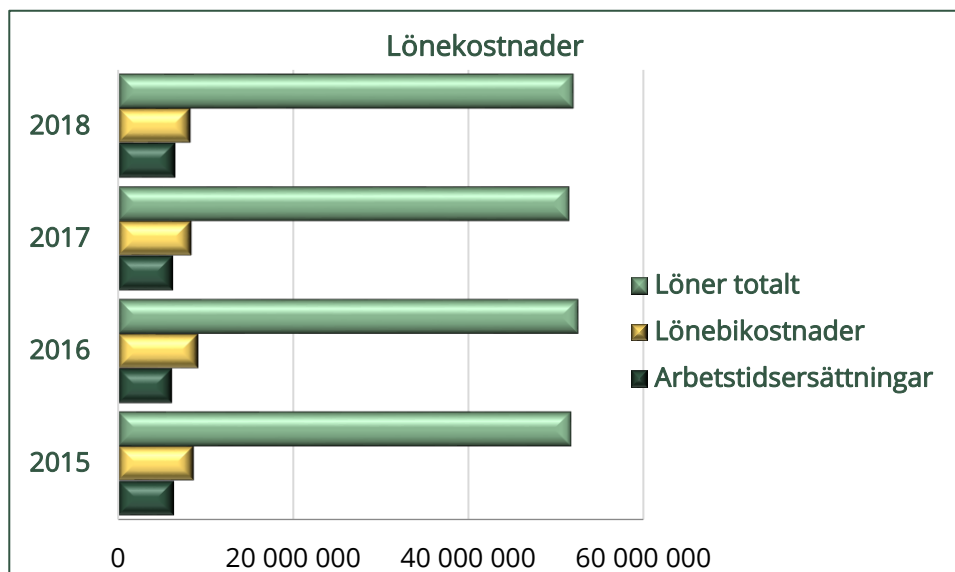


Personalkostnader och anställningsvillkor

Personalkostnaderna ökade med ca. 500.000 euro och uppgick totalt till 52.010.802 euro. Personalkostnaderna utgjorde 57 % av den totala driftskostnaden. Genomsnittlig kostnad per inrättad tjänst var 66.378 euro inom linjeorganisationen och 47.699 euro inom stabsorganisationen.

Genom tjänstekollektivavtalet om anställningsvillkoren för landskapets tjänstemän för avtalsperioden 2018-2020 höjdes grundlönerna med 1 % från och med 1.4.2018. Läkare och tandläkare omfattades inte av den allmänna löneförhöjningen med anledning av att förhandlingarna om ett nytt tjänstekollektivtal för läkare inleddes under sommaren 2018 och pågick under resten av året.

Tjänstekollektivavtalet om fördelning av lönepotter på basen av genomförd arbetsvärdering verkställdes i juni 2018. Den ordinarie personalens löner höjdes med ca. 60.000 euro per månad. Drygt 80 % av löneförhöjningarna riktades till yrkeskategorin vårdpersonal. Lönepotterna fördelades retroaktivt antingen från 1.2.2016 eller 1.5.2017. I slutet av november betalades retroaktiva löneförhöjningar för tiden 1.2.2016-31.5.2018 ut till ett sammanlagt belopp om 1.363.663 euro.



Av de totala lönekostnaderna utgör arbetstidsersättningar 12,5 % och lönebikostnaderna 15,8 %.

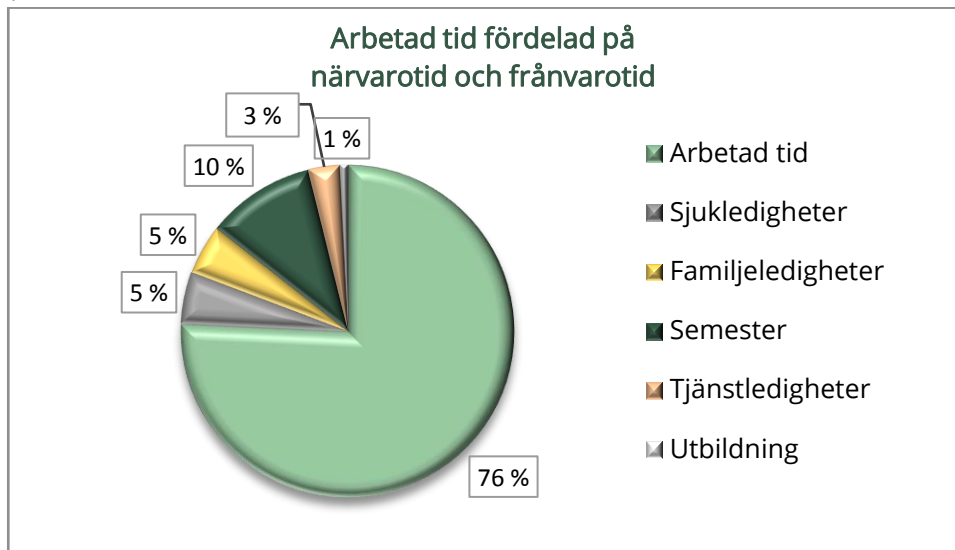
Kompetensutveckling

Den sammanlagda kostnaden för personalens kompetensutveckling och handledning uppgick till 755.800 euro vilket utgör 1,5 % av ÅHS lönekostnad.

KOSTNADER FÖR UTBILDNING OCH HANDLEDNING	
Lön	216 016
Utbildning	448 641
Handledning	91 142
TOTALT	755 799

Arbetad tid och frånvaro

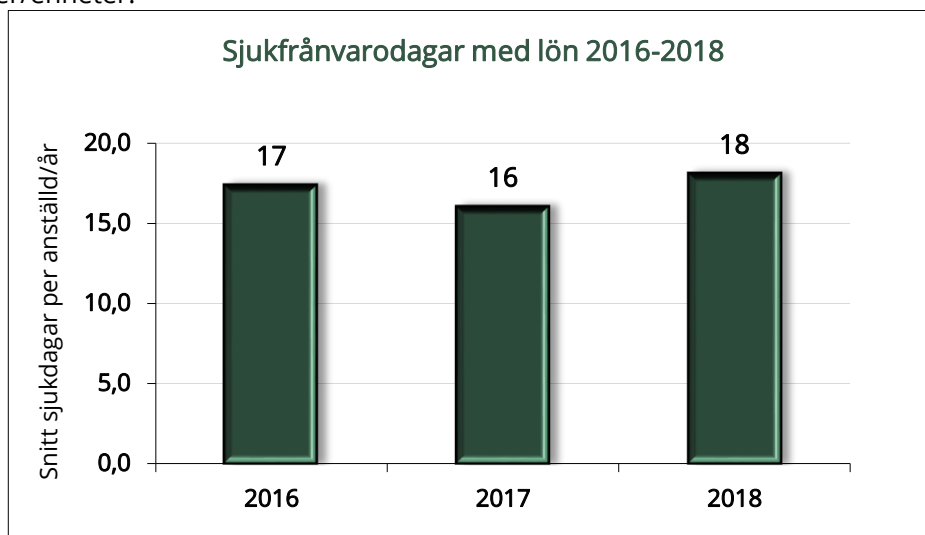
Av den totala anställningstiden utgjorde ca. 75 % arbetad tid. Medan resterande 25 % var för någon form av frånvaro eller utbildning. Semester var den främsta orsaken till frånvaro följt av familjeledigheter och sjukledigheter.



Sjukfrånvaro

Det totala antalet sjukfrånvarodagar uppgick under året till 17.989 dagar, vilket var en ökning med 12 % från föregående år. Fördelat på hela personalgruppen blev antalet sjukfrånvarodagar 18 dagar per anställd. Antalet personer med sjukfrånvarodagar var 866 anställda där linjeorganisationen stod för 70 % av dagarna och stabsorganisationen för 30 %. I sjukfrånvarostatistiken inräknas sjukfrånvaro med lön.

Trots ett kontinuerligt arbete med att minska sjukfrånvaron hålls den stadigt mellan 17-18 dagar/anställd/år. Dessutom har sjukfrånvarodagarna tydligt stigit från år 2017. Ökningen av sjukfrånvaron var under året koncentrerad till ca. 5 kliniker/enheter. 6 kliniker/enheter hade minskat sin sjukfrånvaro mot föregående år. Övrig kliniker/enheter hade en obetydlig förändring i antalet sjukfrånvarodagar. Den övergripande mängden sjukfrånvarodagar hos både linje- och stabsorganisationen skiljde sig obetydligt från föregående år, vilket visar på stor sjukfrånvaro hos några enskilda kliniker/enheter.



Tabellen visar antalet sjukfrånvarodagar/anställd/år baserat på det totala antalet sjukfrånvarodagar med lön.

Arbetet enligt handlingsmodellen "Tidig intervention vid sjukfrånvaro vid ÅHS" har fortsatt. De uppföljningssamtal som chefer ska hålla när en anställd uppnår en alarmgräns, d.v.s. sjukfrånvaro vid 5 tillfällen eller 15 dagars sjukfrånvaro/år, förverkligades till 58 %. Vid dessa samtal (130 st.) uppgavs till övervägande del (86 %) att sjukfrånvaron inte var arbetsrelaterad. 18 anställda uppgav frånvaroorsaken vara arbetsrelaterad eller delvis arbetsrelaterad. Bakgrunden till den arbetsrelaterade frånvaron var lika ofta den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön och i några fall en kombination av båda.

Kostnad för sjuklöner

Sjuklönerna ökade med ca 80.000 euro från 2017. Totalt utbetalades 1,5 miljoner euro i sjuklöner. Nettokostnaden för sjuklöner då sjukdagpenningen räknats bort uppskattas till ca. 768.000 euro, vilket är drygt 40.000 euro mer än under 2017.

Arbetsvälbefinnande

Friskvård

Kostnaden för friskvårdssubventioneringen uppgick till 69.495 euro. Den inkluderar subventionering för motion och massage. Kostnaden för massage var 13.310 euro.

Av ca. 992 anställda hade 630 anställda (64 %) utnyttjat friskvården vid åtminstone ett tillfälle under 2018. Av dessa 630 anställda hade 206 fått subventionering för massage vid minst ett tillfälle. 92 anställda hade använt subventionering enbart för massage.

Under början av 2018 hade ÅHS avtal med 24 olika friskvårdsleverantörer. 17 leverantörer erbjöd olika former av fysisk aktivitet och 7 företag gav massage. Utöver det erbjöds personalen regelbunden kostnadsfri träning i ÅHS egen regi under ledning av två ÅHS anställda som har lett vattengymnastik, pilates och tabataträning. Möjligheten till subventionering vid deltagande i olika motionslopp och vid regelbunden terminsträning hos andra Åländska idrottsföreningar har också utnyttjats av personalen. Det har dessutom under vintermånaderna funnits möjlighet att låna skidkort för att åka längdskidor.

Kiva Q

Resultatet från den KivaQ medarbetarenkät, som genomfördes i slutet av 2017, presenterades och alla enheter inom ÅHS har arbetat med utveckling av arbetsvälbefinnandet inom den egna arbetsgruppen. Ytterligare fick åtta arbetsgrupper möjlighet att delta i KivaQ:s utvecklingsworkshoppar under ledning av KivaQ:s facilitatorer.

Tidig intervention vid sjukfrånvaro inom ÅHS

Modellen för uppföljning av sjukfrånvaro reviderades. Från att tidigare haft två olika alarmgränser infördes en alarmgräns som anger när chef och medarbetar bör hålla ett samtal om arbetsförmågan.

KILLA-rehabilitering

KILLA-rehabilitering är yrkesinriktad rehabilitering för personer i arbetslivet. Syftet är att öka möjligheterna att orka arbeta fram till pensionsåldern. ÅHS ordnade en egen KILLA-rehabilitering vid Härmä Rehab och Spa i Österbotten för personal inom centralköket, städ enheten, tekniska enheten och varuförsörjningen. 8 personer deltar i rehabiliteringen som pågår under tiden augusti 2018 till juni 2019. Under perioden ingår 14 dagars vistelse vid rehabiliteringsanläggningen

Arbetarskydd och säkerhet

Arbetarskyddskommissionen

Arbetarskyddskommissionen har under året sammanträtt fem gånger. Arbetet med "månadens säkerhetstanke" som finns på intranätet Aladin har fortsatt. Andra ärenden som behandlats är arbetsvälbefinnandeenkäten, personalens vaccinationsskydd, modellen för tidig intervention, medlemmar i stödgruppen för mobbning, avvikelserapporter i Flexite, inomhusmiljöproblematiken samt FPA-ansökan om ersättning för arbetsgivarens företagshälsovårdskostnader.

Säkerhet

Ett underlag för att påbörja systematiska arbetsplatsutredningar inom säkerhet och arbetarskydd har under året tagits fram och arbetet fortsätter under 2019.

Samarbetskommitté

Samarbetskommittén är ett organ som verkar med stöd av samarbetsavtalet. Genom samarbetsavtalet regleras personalens möjligheter att påverka beslut som rör arbetet, arbetsförhållandena och personalens ställning i myndigheten. En samarbetskommitté har till uppgift att behandla övergripande, principiella och allmänna personalfrågor. Utöver detta har ÅHS som rutin att vid samarbetskommitténs möten även informera om övriga ärenden som styrelsen kommer att behandla.

Samarbetskommittén har sammanträtt 13 gånger och bl.a. behandlat följande ärenden:

- Intervjuer med sökande till tjänsten som chefläkare
- Personalens vaccinationsskydd i enlighet med nya smittskyddslagen
- Tjänsteförändringar 2018
- Presentation av KivaQ enkät om arbetsvälbefinnande
- Åtgärder på grund av rekryteringsläget på psykiatri
- Basal hygienrutin på ÅHS
- Budget 2019
- Kvalitetssäkring av vårdpersonalens kunskap i läkemedelsbehandling
- Utvärdering av sommarens värmebölja
- Friskvårdsförmåner
- Städdimensionering
- Personalens medinflytande
- Julfestarrangemang m.m.