



HR-tilannekatsaus Henkilöstöjaosto 5.10.2022

keusote.fi

HYVINKÄÄ | JÄRVENPÄÄ | MÄNTSÄLÄ | NURMIJÄRVI | PORNAINEN | TUUSULA

Työmarkkinatilanne



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Neuvottelukierros 2022

- KT, JAU ja JUKO ovat päässeet erillissopimukseen kunta-alan uusista työ- ja virkaehtosopimuksista 2022–2025. Kuntien ja kuntayhtymien lisäksi ratkaisua sovelletaan myös hyvinvointialueella tällä hetkellä työskentelevään ja palkattavaan henkilöstöön
- Ratkaisu sisältää seuraavat työ- ja virkaehtosopimukset (Keusote)
 - Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES 2022–2025)
 - Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus 2022–2025)
 - Lääkärien virka- ja työehtosopimus (LS 2022–2025)
- Lisäksi ratkaisuun sisältyvät mm.
 - kunta- ja hyvinvointialan pääsopimuksen liitännäisasiakirjoineen
 - virka- ja työehtosopimuksen kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmää
 - koskevasta kehittämisohjelmasta 2023–2027
 - osapuolten välillä sovitun ns. työelämäpaketin (useita asiakirjoja)

Sopimuskorotukset (KVTES, SOTE-sopimus)

- Yleiskorotus 1.6.2022: 2 %
 - tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan yleiskorotuksella, jonka suuruus on 46 euroa, kuitenkin vähintään 2,0 prosenttia. Henkilöstökohtaista lisää korotetaan 2,0 prosentilla.
- Keskitetty järjestelyerä 1.10.2022:
 - korotuksen suuruus on 0,53 prosenttia, joista keskitetysti käytetään 0,03 prosenttia perhevapaaudistukseen.
 - valtakunnalliset sopijaosapuolet neuvottelevat järjestelyerän keskitystä käytöstä 30.9.2022 mennessä. Mikäli sopimukseen ei päästä, jaetaan erä yleiskorotuksena. 23.9 päätös: yleiskorotuksesta 0,5 %
- Yleiskorotus 1.6.2023 ja 1.6.2024 lukien
 - korotuksen suuruus kumpanakin vuonna 1,5 prosenttia.
- Paikallinen järjestelyerä 1.6.2023 ja 1.6.2024 lukien
 - 0,4 prosenttia KVTES:n ja SOTE-sopimuksen palkkasummasta.
 - sopimuskorotuksiin voi vaikuttaa korottavasti verrokkialojen kustannusvaikutus. Asiasta tiedotetaan myöhemmin lisää.

Ylityö- ja vuoronvaihtokielto jatkuu

- Lisäksi Tehyn ja SuPerin 19.4.2022 ilmoittama toistaiseksi voimassa oleva ylityö- ja vuoronvaihtokielto kunta-alalla on kiristynyt 1.9.2022 alkaen.
 - Tehyn ja SuPerin 24.8.2022 tekemän ilmoituksen mukaan ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikana työtä tehdään normaalisti ennalta suunniteltujen työvuorolistojen mukaisesti eli ylityötä ei tehdä eikä vuoroja vaihdeta.
 - Kesäkuukausina (1.6.–31.8.2022) kielto on ollut voimassa siten, että tehyläiset ja superilaiset ovat voineet halutessaan tehdä ylityötä ja vaihtaa vuoroa, mutta työnantaja ei ole voinut niihin määrätä.
 - Ylityö- ja vuoronvaihtokielto koskee SOTE-sopimusalan ja KVTES:n piirissä olevia Tehyn ja SuPerin työsopimussuhteisia jäseniä mukaan lukien työsopimussuhteiset esihenkilöt. Viranhaltijat on rajattu ylityö- ja vuoronvaihtokiellon ulkopuolelle.

Uusia työtaistelutoimenpiteitä

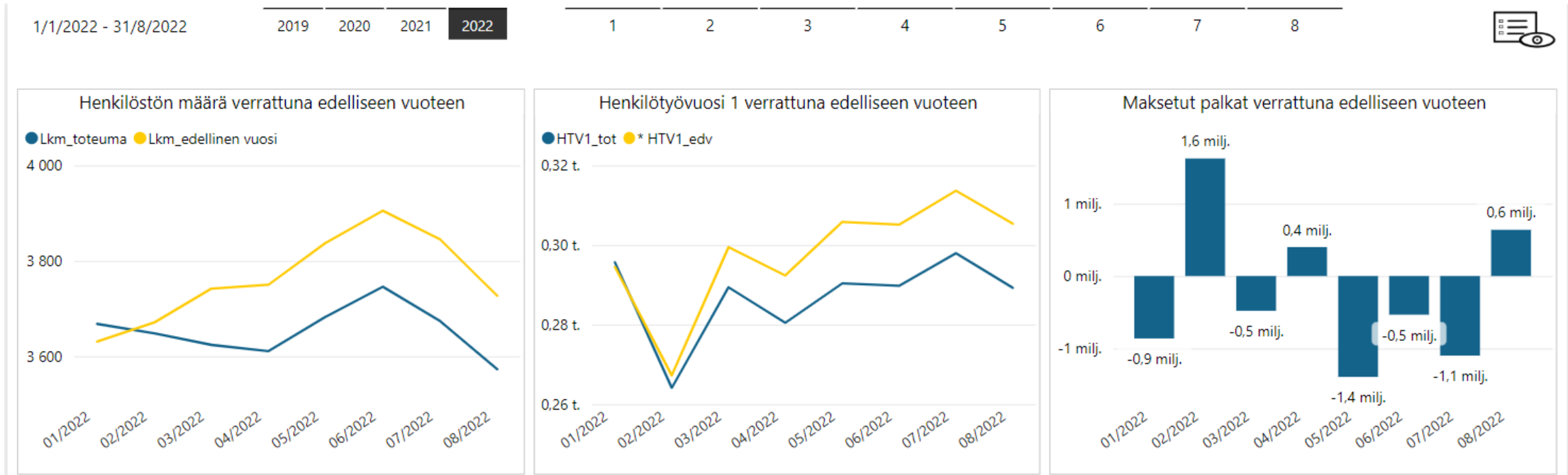
- Torstaina 15.9.2022
 - Tehy ja Super asettivat toistaiseksi voimassa olevan tilapäisen siirron kiellon sote-sopimuksen ja KVTES kuuluville työntekijöille. Kielto astunut voimaan välittömästi
 - Kiellon aikana liittojen jäseniä ei saa siirtää toiseen työtehtävään tai työskentelypaikkaan
 - Tehyn valtuusto toteuttaa erikoissairaanhoidon kohdistuvan joukkoirtisanoutumisen myöhemmin
 - ajankohta ja kohteet ilmoitetaan myöhemmin
 - Superin liittohallitus päätti edistää kotihoitoon liittyvää joukkoirtisanoutumista
 - Ajankohta ja kohteet ilmoitetaan myöhemmin

HR-tunnusluvut

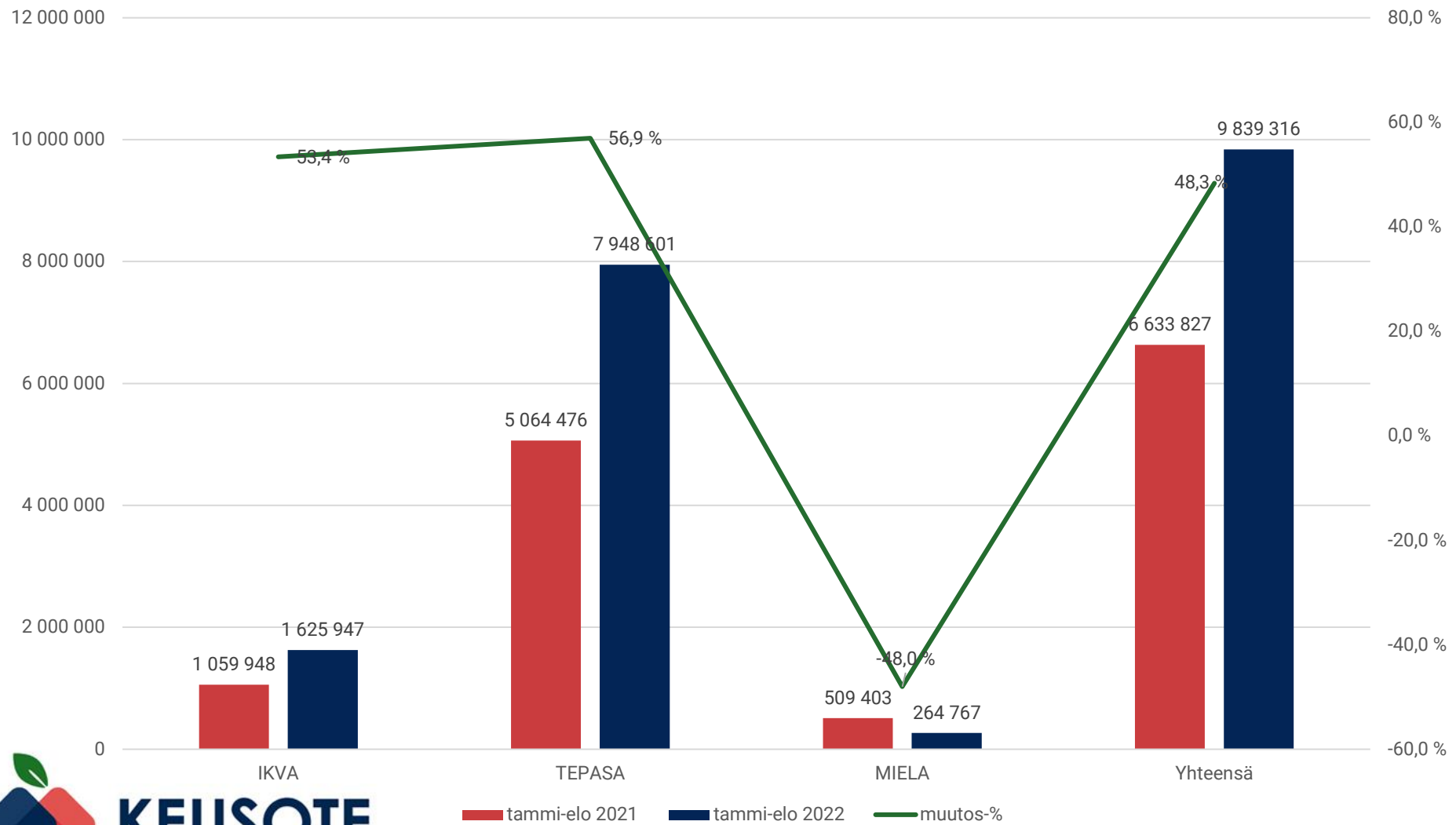


KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Henkilöstön määrä vähentynyt 171 henkilöä, palkkakulut vähentyneet 1,8 M€



Lääkäripalvelujen ostot ja työvoiman vuokraus palvelualueittain (tammi-elokuu)



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

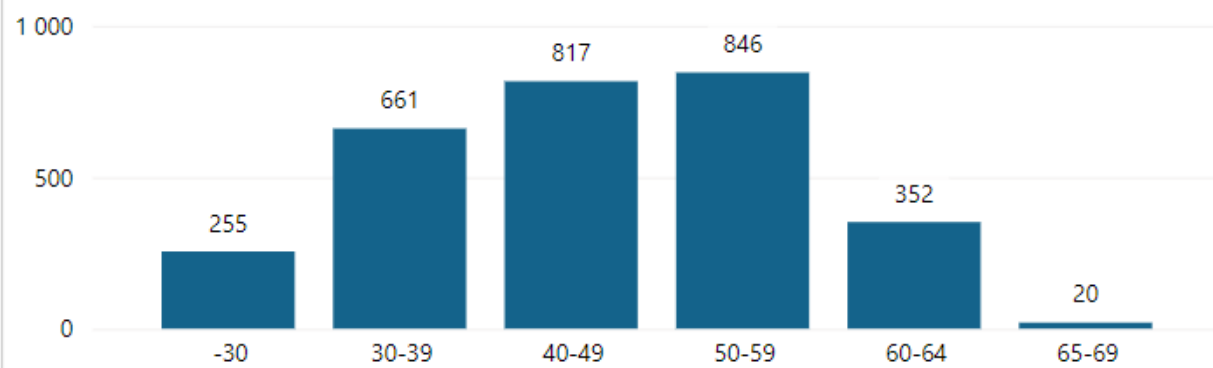


Henkilöstön määrä

Palvelussuhdetyyppi	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	KS% Lkm_toteuma	KS% Lkm_edellinen vuosi	Lkm_tot_vs_ed vuosi (%)
Vakituiset	2951	3023	82,59%	81,11%	-2,38%
Sijaiset	431	514	12,06%	13,79%	-16,15%
Muut		1		0,03%	-100,00%
Muut määräaikaiset	153	151	4,28%	4,05%	1,32%
Oppisopimussuhteiset	18	19	0,50%	0,51%	-5,26%
Työllistetyt	20	19	0,56%	0,51%	5,26%
Yhteensä	3573	3727	100,00%	100,00%	-4,13%

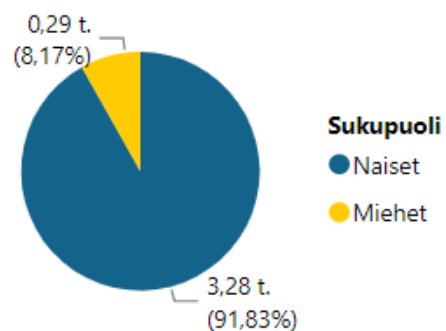
Vakituisten osuus 82,59 % (kesäsijaisia)

Vakituisen henkilöstön määrä

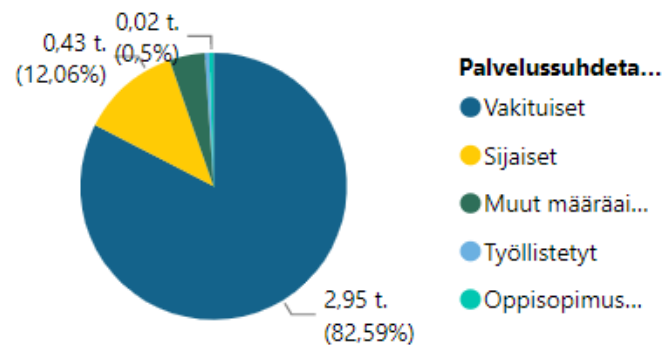


Sukupuoli Ikäluokka	Miehet		Naiset		Yhteensä	
	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi
-30	47	58	369	442	416	500
30-39	78	79	769	793	847	872
40-49	58	61	886	901	944	962
50-59	75	74	863	899	938	973
60-64	29	25	359	356	388	381
65-69	5	6	34	30	39	36
70-			1	3	1	3
Yhteensä	292	303	3281	3424	3573	3727

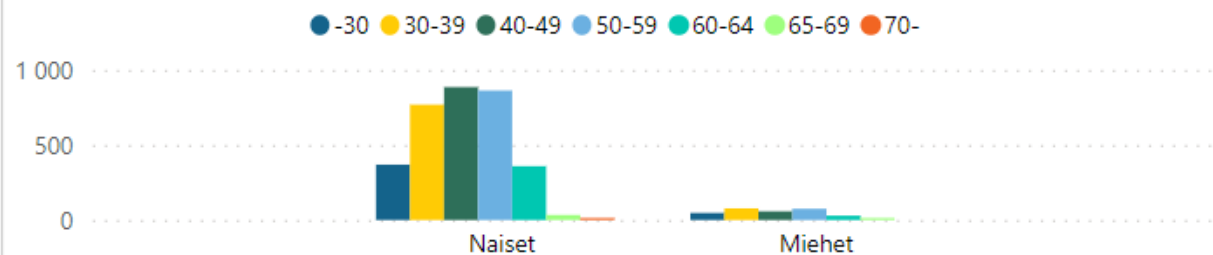
Henkilöstön määrä sukupuolen mukaan



Henkilöstön määrä palvelussuhdetyyppin mukaan

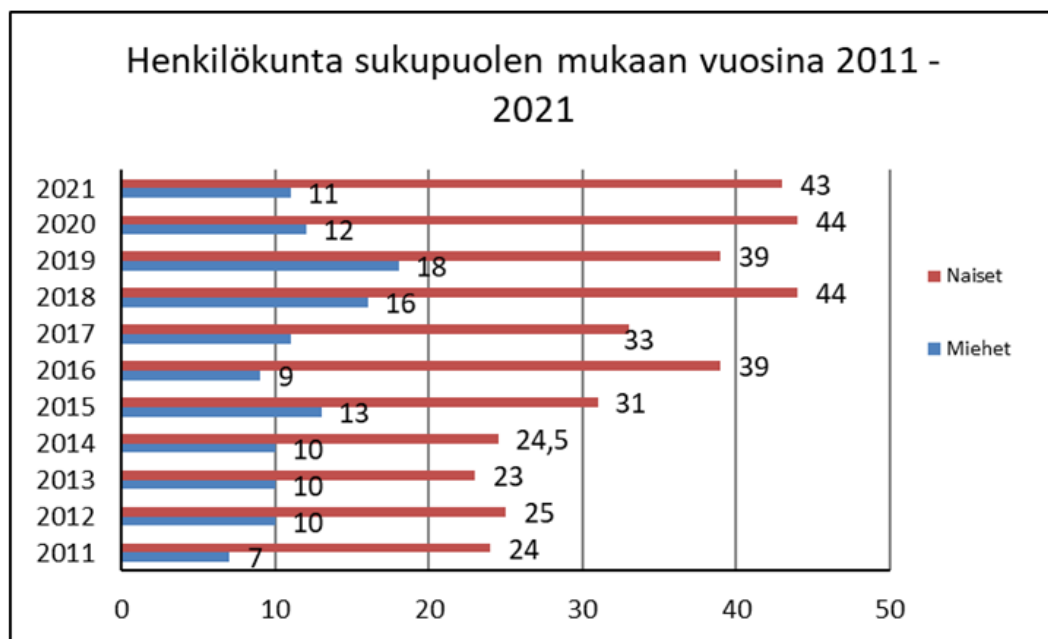


Henkilöstön määrä ikäluokittain ja sukupuolittain

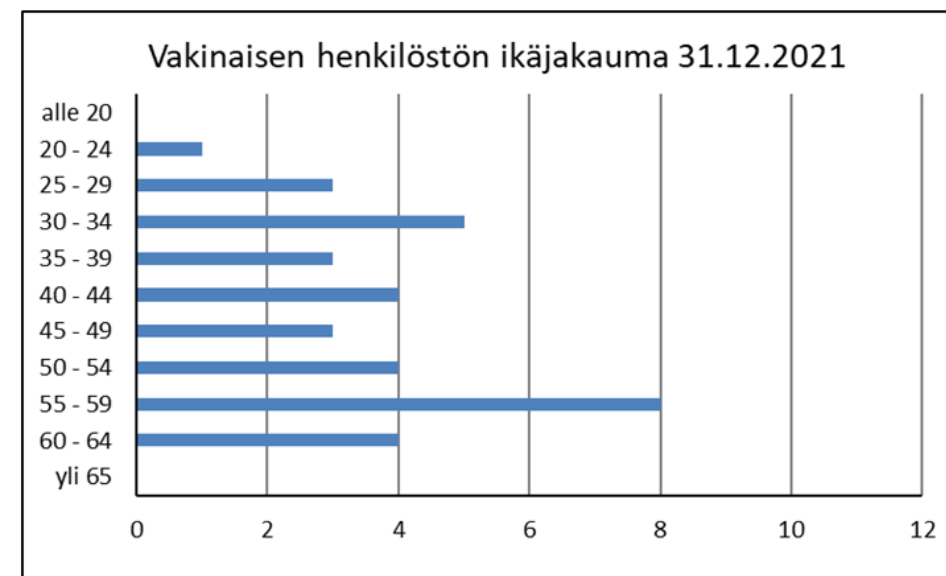


Vakinaisen henkilöstön määrä, sukupuoli ja ikäjakauma Ridis

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilökunta sukupuolen mukaan vuosina 2011 – 2021



Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 31.12.2021



Vakinaisen henkilöstön ikä keskimäärin 31.12.2021 oli 43 vuotta 10 kuukautta, kun se edellisellä vuonna oli 45 vuotta 3 kuukautta.

Henkilöstömäärät palvelualueittain 1-8/22 ja 1-8/21

Palvelualue	Henkilöstömäärä 1-8/2022	Henkilöstömäärä 1-8/2021	Erotus
Ikva	1 311	1405	-94
Miela	810	810	+/-0
Tepasa	1149	1234	-85
Strateginen kehittäminen ja tukipalvelut	305	278	+ 27 Asiakasohjaus + 14 Hankkeet (STM rahoitus) + 10 Työllistetyt +3
Yhteensä	3674	3845	- 171





Sairauspoissaolo tai työtapaturmapoissaolot

Poissaoloryhma ● 1-3 päivää ● 4-7 päivää ● 8-29 päivää ● 30-60 päivää ● 61-90 päivää ● 91-180 päivää ●

Sairauspoissaolot
Eteva:
2022 → 25 kpv/htv
2021 → 22 kpv/htv

16,51%

22,96%

35,25%

17,13%

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolot /
HTV1

22,70

Kalenteripv_kum/HTV1_kum

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolot /
HTV1 ed vuosi

17,65

Kalenteripv_ed_vuosi_kum/HTV1_...

Sairauspoissaolo tai työtapaturmapoissaolot ed vuosi

Poissaoloryhma ● 1-3 päivää ● 4-7 päivää ● 8-29 päivää ● 30-60 päivää ● 61-90 päivää ● 91-180 päivää ● yli 180 päivää

18,30%

16,37%

39,22%

18,79%

4,62%

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolot /
Henkilömäärä

14,59

Kalenteripv_kum/Lkm_tot

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolot /
Henkilömäärä ed vuosi

11,29

Kalenteripv_ed_vuosi_kum/Lkm_e...

Poissaolo-%

6,22%

* Poissaolo-%

Poissaolo-% ed vuosi

5,23%

* Poissaolo-% ed vuosi

Poissaoloryhma	Poissaolopäivien Lkm	KS% Poissaolopäivien Lkm	Poissaolopäivät_ed vuosi	KS% Poissaolopäivät_ed vuosi
1-3 päivää	8610	16,51%	12390	18,30%
4-7 päivää	11971	22,96%	11086	16,37%
8-29 päivää	18379	35,25%	26553	39,22%
30-60 päivää	8933	17,13%	12722	18,79%
61-90 päivää	1783	3,42%	1394	2,06%
91-180 päivää	1800	3,45%	3131	4,62%
yli 180 päivää	669	1,28%	427	0,63%
Yhteensä	52145	100,00%	67703	100,00%

Poissaolo-% = Poissaolopäivät / (HTV1 * 365) = kalenteripoissaolopäivät / teoreettinen työaika kalenteripäivinä

Terveysperusteisiin poissaoloihin sisältyy sairaus- ja työtapaturmapoissaolot.

Taulukossa ilmoitettu muutoksen yksikkö on %-yksikköä (esim. 16,8 % - 16,1 % = 0,7 %).



Sairaus tai työtapaturma poissaolot lukumäärittäin

Poissaoloryhma ● 1-3 päivää ● 4-7 päivää ● 8-29 päivää ● 30-60 päivää ● 61-90 päivää ● 91-180 päivää ● yli 180 päivää



Sairaus tai työtapaturma poissaolot lukumäärittäin ed vuosi

Poissaoloryhma ● 1-3 päivää ● 4-7 päivää ● 8-29 päivää ● 30-60 päivää ● 61-90 päivää ● 91-180 päivää ● yli 180 päivää



Poissaoloryhma	Poissaolo Lkm	KS% Poissaolo Lkm	Poissaolojen lkm ed vuosi	KS% Poissaolojen lkm ed vuosi
1-3 päivää	4909	55,63%	7266	62,93%
4-7 päivää	2255	25,55%	2097	18,16%
8-29 päivää	1404	15,91%	1821	15,77%
30-60 päivää	213	2,41%	314	2,72%
61-90 päivää	25	0,28%	21	0,18%
91-180 päivää	16	0,18%	26	0,23%
yli 180 päivää	3	0,03%	2	0,02%
Yhteensä	8825	100,00%	11547	100,00%

Taulukossa ilmoitettu muutoksen yksikkö on %-yksikköä (esim. 16,8 % - 16,1 % = 0,7%)

Sairauspoissaolot Ridis

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilökunnan sairauspoissaolot

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilökunnan poissaolot					
	2021	2020	2019	2018	2017
Poissaolotapauksia	292	191	204	167	168
- poissaolot alle 30 pvää	288	187	203	160	157
- poissaolot yli 30 pvää	4	4	1	2	4
- työtapaturmat/ammattitaudit	0	0	0	5	7
Poissaolopäiviä yht. (palkalliset)	1291	919	811	991	914
- poissaolot alle 30 pvää	939	722	757	643	454
- poissaolot yli 30 pvää	352	197	54	265	379
- työtapaturmat/ammattitaudit	0	0	0	83	81
Poissaolopäiviä yli 30 pvää	-	-	-	-	927
- josta palkattomia	-	-	-	-	548
Kuntoutuspäivät (sis. poissaolopäiviin)	ei ilm.	ei ilm.	ei ilm.	232	-
Henkilötyövuodet yhteensä (htv)	42,2	47,2	45,4	44,1	39,3
Palkallisia poissaolopäiviä / htv	30,6	19,5	17,9	22,5	23,3

Sairauspoissaolotapauksia vuonna 2021 oli yhteensä 292 kpl. Palkallisia poissaolopäiviä oli 1291.

Poissaolotapaukset keston ja sukupuolen mukaan				
	2021			2020
Kesto työpäivinä	Miehet	Naiset	Yhteensä	Yhteensä
lyhyet poissaolot alle 4 pv	62	288	350	125
4 - 29 pv	84	338	422	62
30 - 60 pv			0	4
61 - 90 pv		83	83	-
91 - 180 pv		131	131	-
yli 180 päivää			-	-
yhteensä	146	840	986	191

Sairauspoissaolotapauksia vuonna 2021 oli yhteensä 986 kpl, josta 350 on lyhyitä palkallisia sairauspoissaoloja. Palkattomia sairauspoissaoloja vuonna 2021 oli 0 päivää.



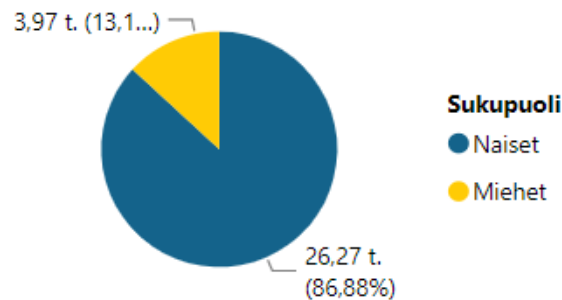
Ylityökustannusten
prosenttimuutos**-91,4%**

Ylityö_kum_vs_ed vuosi_kum_arvo (%)

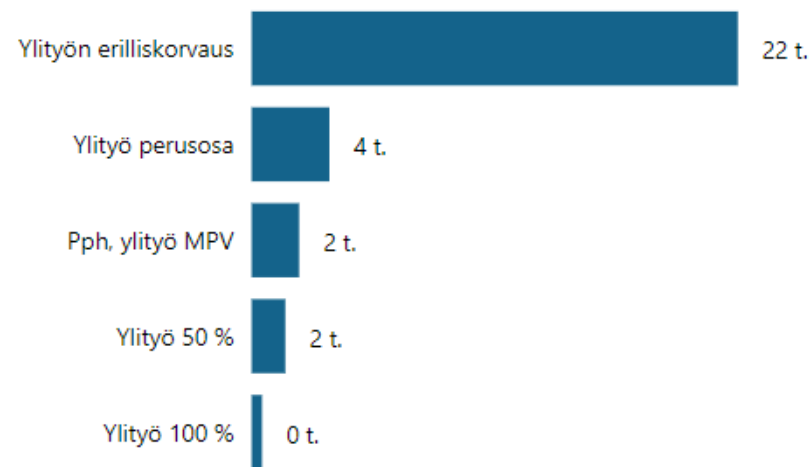
Ylityökustannukset verrattuna
ed vuosi**-320,75 t.**

Ylityö_kum_vs_ed vuosi_kum_arvo (€)

Ylityökustannukset sukupuolittain



TOP 10 ylityölaji



Ylityölajeittain ylityökustannukset

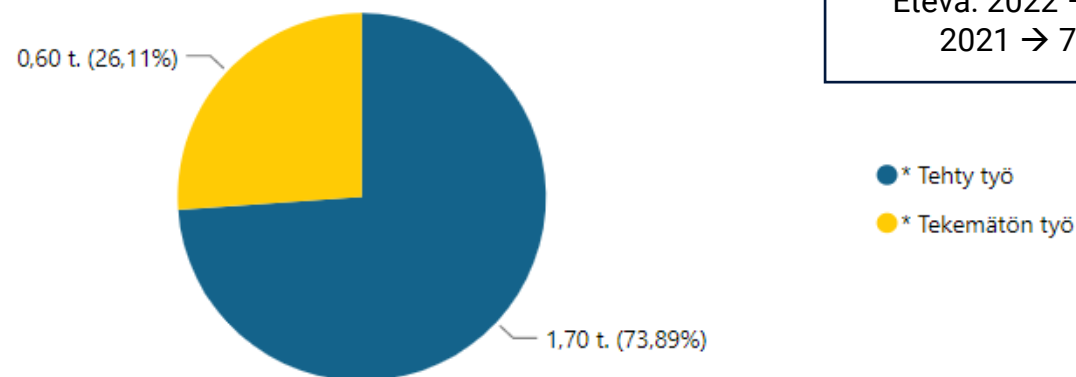
Ylityölaji	Ylityö_kum_arvo	Ylityö_ed vuosi_kum_arvo	Ylityö_kum_vs_ed vuosi_kum_arvo (€)	Ylityö_kum_tunnit	Ylityö_ed vuosi_kum_tunnit	Ylityö_kum_vs_ed vuosi_kum_tunnit (h)
Ylityön erilliskorvaus	22 429	109 835	-87 406	2 968	14 543	-11 576
Ylityö perusosa	3 585	134 279	-130 694	244	8 213	-7 968
Pph, ylityö MPV	2 191	22 816	-20 625	149	1 387	-1 238
Ylityö 50 %	1 553	50 219	-48 666	211	6 123	-5 913
Ylityö 100 %	477	33 835	-33 358	34	2 089	-2 055
Yhteensä	30 235	350 984	-320 749	3 606	32 356	-28 750

TOP 10 Kustannuspaikka



Ylityö_kum_arvo

* Tehty työ ja * Tekemätön työ



Työpanos teorettisesta
työajasta
Eteva: 2022 → 76,3 %
2021 → 76,7 %

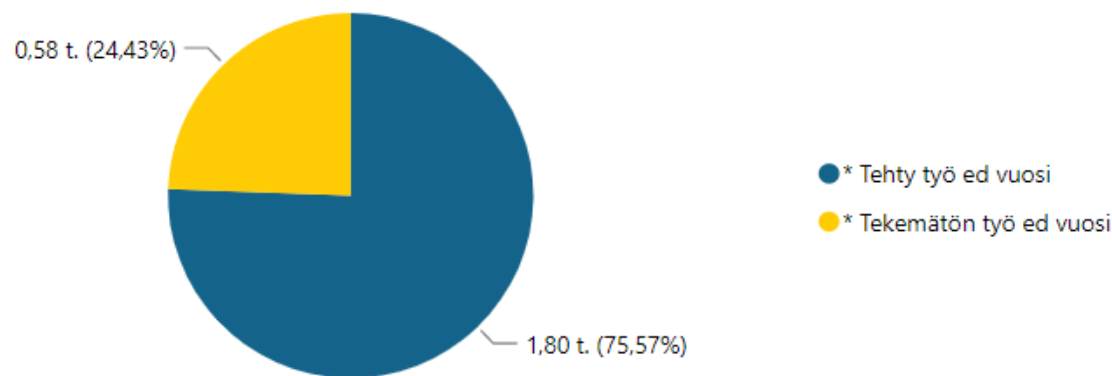
73,89

* Tehty työ %

75,57

* Tehty työ % ed vuosi

* Tehty työ ed vuosi ja * Tekemätön työ ed vuosi



Poissaolosyytaso 1

* Poissaolojen %-osuus
tekemättömästä työstä* Poissaolojen osuus
tekemättömästä työstä -
osuus ed vuosi

Lomat	10,79 %	10,69 %
Sairaus	5,03 %	3,96 %
Muut	4,42 %	4,22 %
Perhevapaat	3,73 %	3,50 %
Opintovapaa	1,18 %	1,16 %
Koulutus	0,38 %	0,32 %
Kuntoutustuki	0,24 %	0,26 %
Työtapaturma	0,20 %	0,18 %
Vuorotteluvapaa	0,11 %	0,11 %
Kuntoutus	0,02 %	0,03 %
	0,01 %	
Yhteensä	26,11 %	24,43 %

Tehty työ = HTV3/HTV1 (= (palveluksessaolopäivät - poissaolopäivät) / palveluksessaolopäivät)

Taulukon muutoksen yksikkö on %-yksikköä (esim. tehdyn työn muutos 80,4 % - 79,0% = 1,4%)

Opetushenkilöstön osalta koulutyön kesäkeskeytykset tai muut opetustyön keskeytykset eivät ole poissaoloja

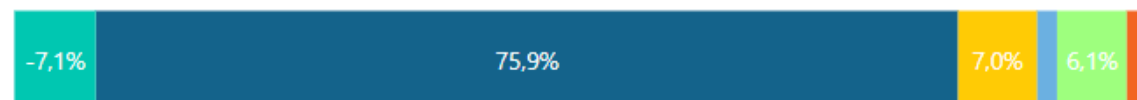
Palkkalajien suhteellinen osuus kumulatiivisista maksetuista palkoista

Palkkalajitaso 2 ● Lisät ja p... ● Lomarah... ● Luontaise... ● Peruspalk... ● Poissaolot ● Työaikalis... ● Yli- ja lisä...



Palkkalajien suhteellinen osuus kumulatiivisista maksetuista palkoista ed vuosi

Palkkalajitaso 2 ● Lisät ja p... ● Lomarah... ● Luontaise... ● Peruspalk... ● Poissaolot ● Työaikalisat ● Yli- ja lisä...



Palkkalajitaso 2	Tot_kum	KS% Tot_kum	Ed_vuosi_kum	KS% Ed_vuosi_kum	Tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%)
Lisät ja palkkiot	93 567 136,56	90,41%	93 923 497,55	88,58%	0,00%
Lomarahat ja -korvaukset	8 925 074,94	8,62%	8 608 682,95	8,12%	4,00%
Työaikalisat	6 211 856,09	6,00%	7 596 760,29	7,16%	-18,00%
Yli- ja lisätyöt	2 127 516,16	2,06%	2 580 503,65	2,43%	-18,00%
Peruspalkka	1 608 130,99	1,55%	2 141 886,04	2,02%	-25,00%
Luontaisedut	32 326,17	0,03%	22 643,13	0,02%	43,00%
Poissaolot	-8 975 150,55	-8,67%	-8 845 043,64	-8,34%	1,00%
Yhteensä	103 496 890,36	100,00%	106 028 929,97	100,00%	-2,00%

Kumul maksetut palkat

103,46 milj.

Tot_kum

Kumul maksetut palkat ed vuosi

106,01 milj.

Ed_vuosi_kum

Muutos

-2,54 milj.

Tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (€)



Poissaolosyytaso 1	Kustannus_kum	KS% Kustannus_kum	Kustannus_ed vuosi_kum	KS% Kustannus_ed vuosi_kum	Kustannus_kum _vs_ed vuosi_kum (€)	Kustannus_kum_ vs_ed vuosi_kum (%)	
+	Vuorotteluvapaa	0	0,0%	0	0,0%	0	
+	Työtapaturma	136 999	0,7%	119 132	0,7%	17 866	15,0%
+	Sairaus	4 056 687	22,0%	3 581 782	20,2%	474 905	13,3%
	Vapaa-ajan tapaturma, palkall	39 116	0,2%	40 607	0,2%	-1 490	-3,7%
	Vapaa-ajan tapaturma 2/3- palkalla	966	0,0%	10 034	0,1%	-9 068	-90,4%
	TartuntatautiL 60\$ altistus,palkall	9 980	0,1%	32 887	0,2%	-22 907	-69,7%
	TartuntatautiL 57\$/63\$ sairaus, palkall	549 144	3,0%	40 865	0,2%	508 280	1243,8%
	Sairausloma lääk./ter.h. todistuksella	2 052 176	11,1%	2 340 453	13,2%	-288 278	-12,3%
	Sairausloma esimiehen luvalla	1 032 643	5,6%	627 250	3,5%	405 393	64,6%
	Sairausloma 2/3- osapalkalla	372 494	2,0%	489 534	2,8%	-117 040	-23,9%
	Sairaus, tod.myöh. 1pv palkaton			0	0,0%	0	
	Sairaus, palkaton	0	0,0%	0	0,0%	0	
	Lääkinnälliset tutkimukset, palkal. tunt	168	0,0%	152	0,0%	16	10,6%
+	Perhevapaat	819 343	4,4%	713 324	4,0%	106 019	14,9%
+	Opintovapaa	0	0,0%	0	0,0%	0	
+	Muut	695 266	3,8%	754 185	4,3%	-58 919	-7,8%
+	Lomat	12 369 507	67,0%	12 199 672	68,9%	169 834	1,4%
+	Kuntoutustuki	0	0,0%	0	0,0%	0	
+	Kuntoutus	9 583	0,1%	11 912	0,1%	-2 330	-19,6%
+	Koulutus	366 943	2,0%	322 050	1,8%	44 893	13,9%
+		5 460	0,0%			5 460	
	Yhteensä	18 459 787	100,0%	17 702 058	100,0%	757 729	4,3%

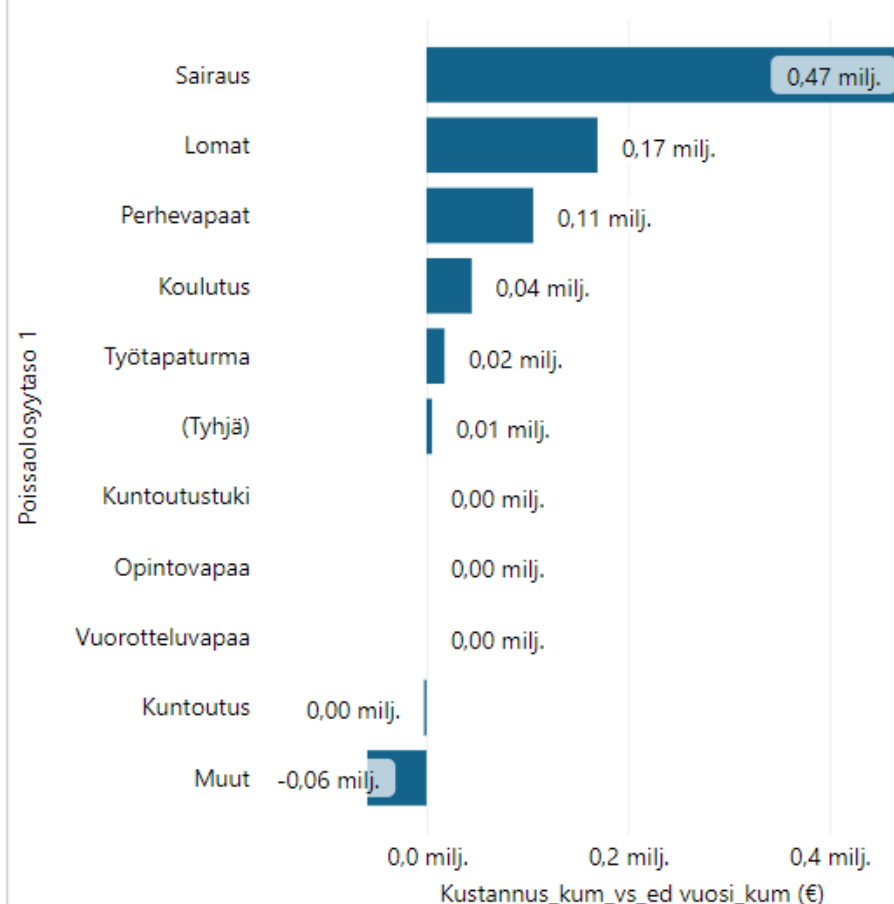
18,46 milj.

Kustannus_kum

17,70 milj.

Kustannus_ed vuosi_kum

Poissaolokustannusten muutos verrattuna ed vuoteen



Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö

● * Koulutuspv/vakituiset ● * Koulutuspv/ed vuosi vakituiset



Koulutuspäivien määrä/ hlö
(seurataan kerran vuodessa)
Eteva: 2021 → 1,7
Ridis: 2021 → 1,8

Opintovapaapäivät / vakituinen henkilöstö

● * Opintovapaapv/vakituiset ● * Opintovapaapv/ed vuosi vakituiset



Koulutuspäivät (vakituinen henkilöstö)

Kalenteripv_kum	Kalenteripv_ed vuosi_kum	Kalenteripv_kum_vs_ed vuosi_kum (pv)	* Muutos poissaolo pv	Kalenteripv_kum_vs_ed vuosi_kum (%)
3295,00	2890	405,00	405	14,01%

Opintovapaapäivät (vakituinen henkilöstö)

Kalenteripv_kum	Kalenteripv_ed vuosi_kum	Kalenteripv_kum_vs_ed vuosi_kum (pv)	* Muutos poissaolo pv	Kalenteripv_kum_vs_ed vuosi_kum (%)
11206	11700	-494,00	-494	-4,22%

Koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö

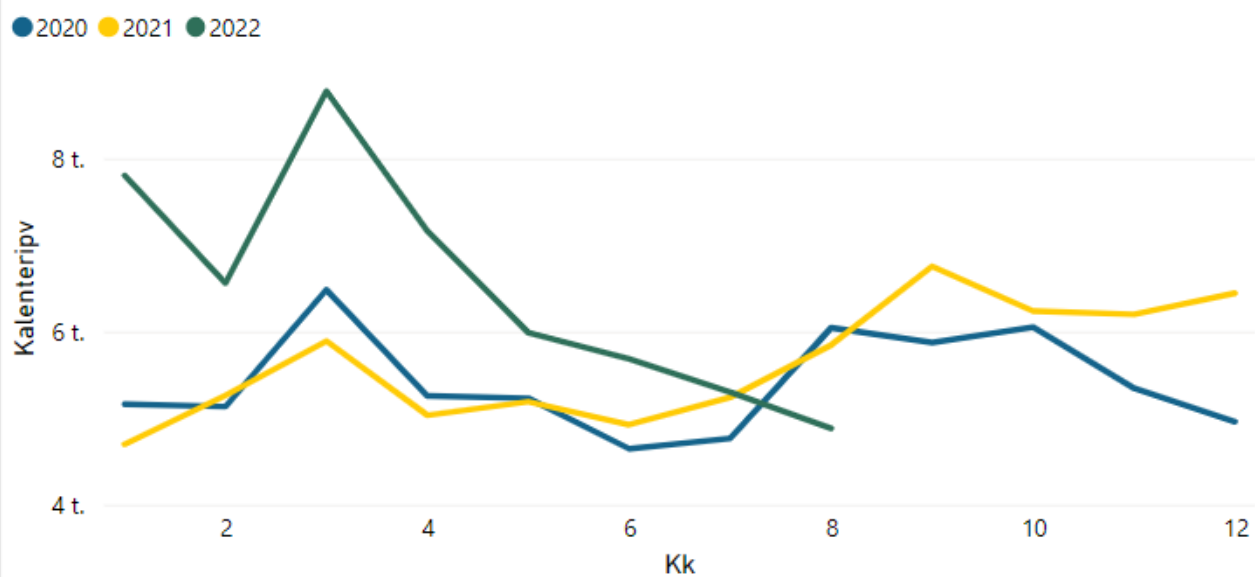
* Koulutuspv/vakituiset	* Koulutuspv/ed vuosi vakituiset	* Muutos koulutuspv vakituiset	* Muutos % koulutuspv vakituiset
1,1	1,0	0,16	16,80 %

Opintovapaapäivät / vakituinen henkilöstö

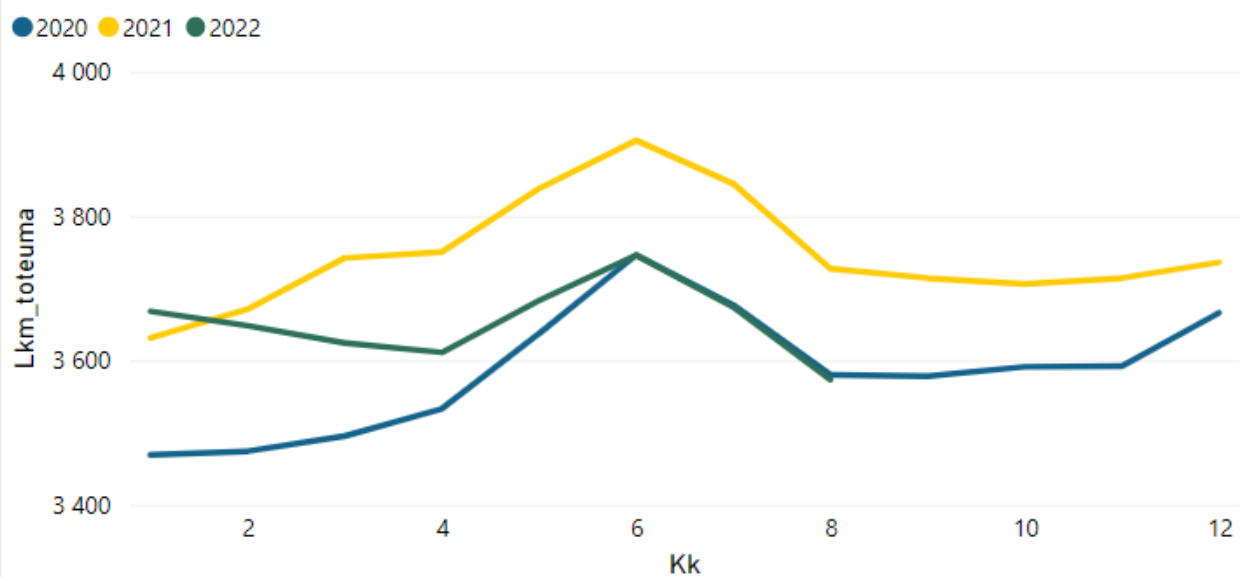
* Opintovapaapv/vakituiset	* Opintovapaapv/ed vuosi vakituiset	* Muutos opintovapaapv vakituiset	* Muutos % opintovapaapv vakituiset
3,8	3,9	-0,1	-1,89 %



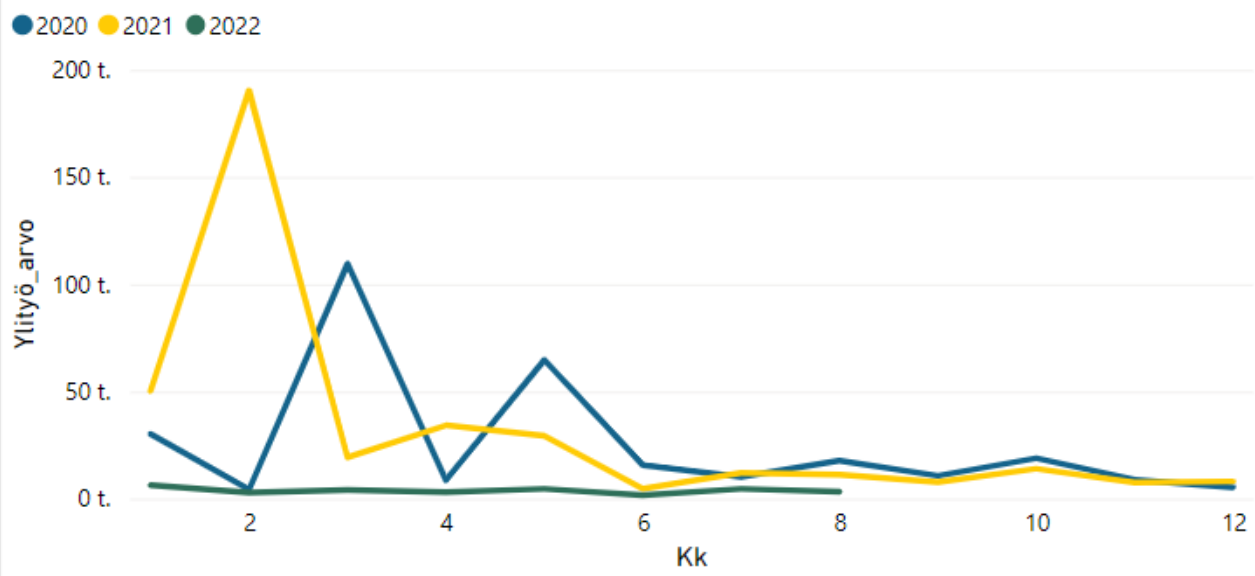
KUUKAUSITTAISET työkyvyttömyyspoissaolopäivät



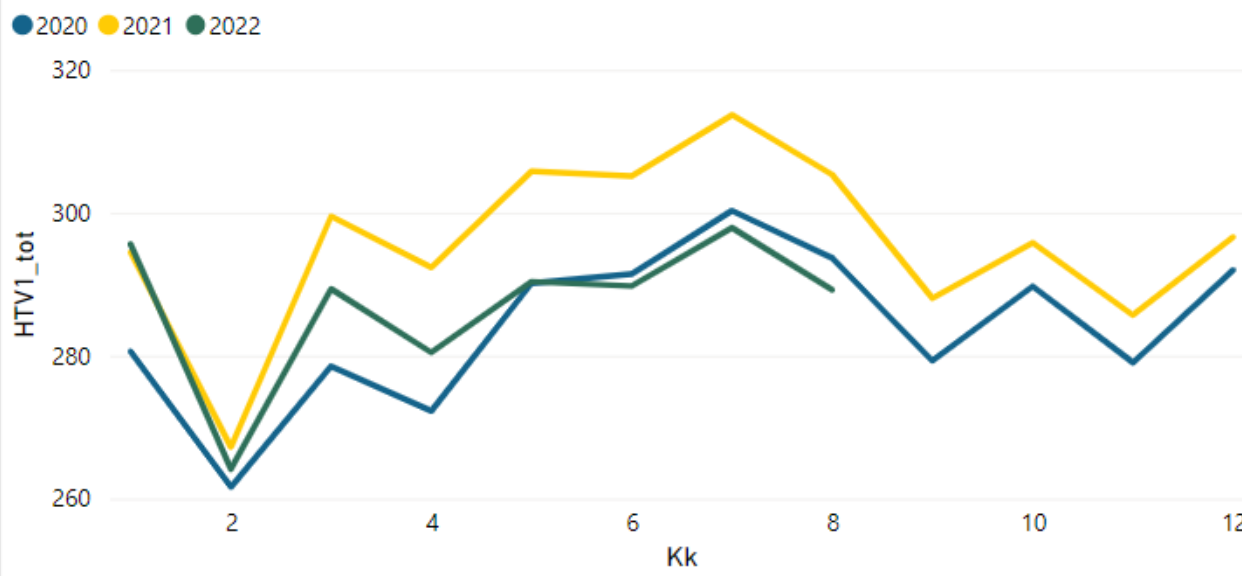
KUUKAUSITTAINEN henkilöstön määrä



KUUKAUSITTAISET ylityökustannukset



KUUKAUSITTAISET HTV1



Vaihtuvuus ja rekrytoinnit



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote



Vakituinen henkilöstö, eläköitymis- ja palvelussuhteet

● * Eläkkeelle kum ● * Muut päätyneet kum



Vakituinen henkilöstö, eläköitymiset ja päätyneet palvelussuhteet ed vuosi

● * Eläkkeelle ed vuosi kum ● * Muut päätyneet ed vuosi



Vaihtuvuus
Eteva: 2022 → 11,4 %
2021 → 19,6 %

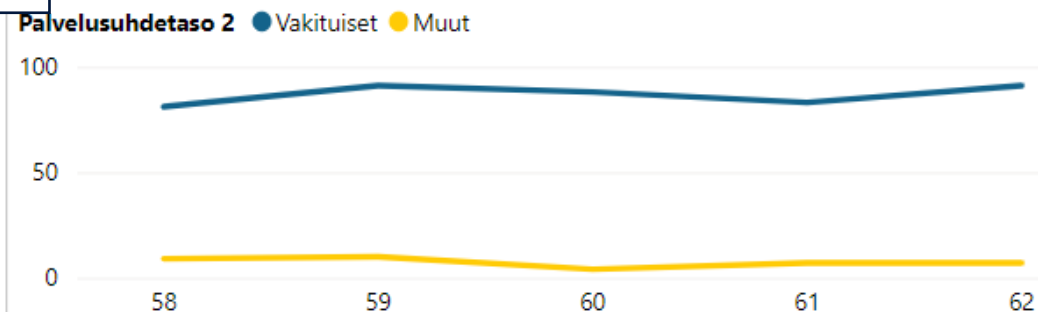
Eläköitymisen ennakointi kuluva vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

Palvelusuhdetaso 2	58	59	60	61	62
Vakituiset	91	78	89	81	78
Muut	7	8	12	5	5
Yhteensä	98	86	101	86	83

Eläköitymisen ennakointi ed. vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

Palvelusuhdetaso 2	58	59	60	61	62
Vakituiset	81	91	88	83	91
Muut	9	10	4	7	7
Yhteensä	90	101	92	90	98

Eläköitymisen ennakointi ed. vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan



Päätyneet palvelussuhteet

408 * Päätyneet kum 355 * Päätyneet ed vuosi **13,58 %** * Vakituisten vaihtuvuus 12,07 % * Vakituisten vaihtuvuus 14,93 % * Vakituisten vaihtuvuus

Eläköitymiset

60 * Eläkkeelle kum 45 * Eläkkeelle ed vuosi 2,00 % * Eläköityneiden osuus 1,53 % * Eläköityneiden osuus 33,33 % * Eläköitymisen vaihtuvuus

Henkilömäärä

3004 * Henkilömäärä 31.12 ed vuosi 2940 * Henkilömäärä 31.12 toissa vuosi 2,18 % * Henkilömäärän muutos

Vakituiset

99

* 63 vuotta täyttäneet

Muut palvelussuhteet

41

* 63 vuotta täyttäneet

Yhteensä

140

* 63 vuotta täyttäneet

Vaihtuvuus-% = Vakituisten päätyneet palvelussuhteet / vakituisten henkilöstön lkm ed. vuoden viim. päivänä

Rajattu raportoinnin ulkopuolelle seuraavat päätymissyyt:

- Pää-/sivutoimimuutos, työajanmuutos - Sis.siirto/järjestelmän vaihdos
- Toistuva sijainen - Tuntematon
- Virka lakkautettu

Vanhuuseläke:

Vuosina 1940 - 1959 syntyneillä työntekijöillä on henk.koht. eläkeikä (63 - 65 vuotta), jos palvelussuhde on alkanut ennen 1.1.1993 ja jatkuu eläkeikään saakka.

Eläkeuudistus 2017:

Eläkkeen alaikäraja nousee vuoteen 2027 mennessä asteittain 65 ikävuoteen (vuodesta 2018 alkaen)

Ridasjärven päihdehoitokeskus (työntekijöitä 37 hlöä)

Henkilöstön vaihtuvuustiedot nimikkeittäin v. 2021

Sairaanhoidtaja: 3

Siivoustyönohjaaja: 1

Laitoshuoltaja: 1

Keittäjä: 2

Lähihoitaja: 5

Sosiaaliohjaaja: 3

Autonkuljettaja: 1

Hoitopalveluiden esimies: 1



Vaihtuvuus % yleisimmissä nimikkeissä Keusote

Nimike	Henkilöstömäärä 31.8.	Päätyneet	Vaihtuvuus %
Sosiaalityöntekijä	86	15	17,44
Lähihoitaja	824	143	17,35
Lääkäri	103	16	15,53
Hammaslääkäri	73	13	17,81
Sairaanhoitaja	466	90	19,31
Hammashoitaja	98	13	13,27
Suuhygienisti	38	5	13,16
Terveydenhoitaja	147	22	14,97
Sosiaaliohjaaja	120	18	15,00
Puheterapeutti, psykologi	35	7	20,00
Esihenkilö	106	16	15,09



Henkilöstön saatavuus tammi-elokuu

- 559 rekrytointia
 - vakinaisia virkoja/toimia 69 % (n=385)
 - määräaikaisia 31 % (n=172)
 - hakuja joihin ei ollut yhtään hakijaa oli 89 kpl (16 %)
 - yhteensä 2432 hakijaa, hakijamäärä haku kohden oli ka 4,1hakijaa
- Alueelliset haut jakaantuivat seuraavasti
 - Hyvinkää ** 218 (182*)
 - Järvenpää 136 (122*)
 - Mäntsälä 49 (43*)
 - Nurmijärvi 75 (66*)
 - Pornainen 9 (8*)
 - Tuusula 72 (64*)
- Tulosalue tarkastelu
 - kotihoito 64 rekryä, 135 hakijaa, ka. 2,1 hakijaa/haku
 - palveluasuminen 71 rekryä, 178 hakijaa, ka. 2,5 hakijaa/haku
 - akuuttiosastot 30 rekryä, 66 hakijaa, ka 2,2. hakijaa/haku
 - kuntoutuskeskus 16 rekryä, 46 hakijaa, ka. 2,8 hakijaa/haku

*) edellisen kuukauden luku (1-7)

***) sisältää koko Keusoten tasoiset haut



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Henkilöstön saatavuus ammattiryhmittäin 1.1.-31.8.2022

Ammattinimike	Hakujen lkm	Hakijamäärä	Hakijoiden ka
Lähihoitaja	110	368	3,3
Sairaanhoitaja	108	242	2,2
Muut nimikkeet, jossa sairaanhoitajan koulutus (esim. vastaava sh, muistikoordinaattori)	18	90	5,0
Lääkäri	32	44	1,3
Sosiaalityöntekijä	48	99	2,1
Sosiaaliohjaaja	2	179	7,4
Ohjaaja	37	307	8,2
Esihenkilö	15	106	7,1



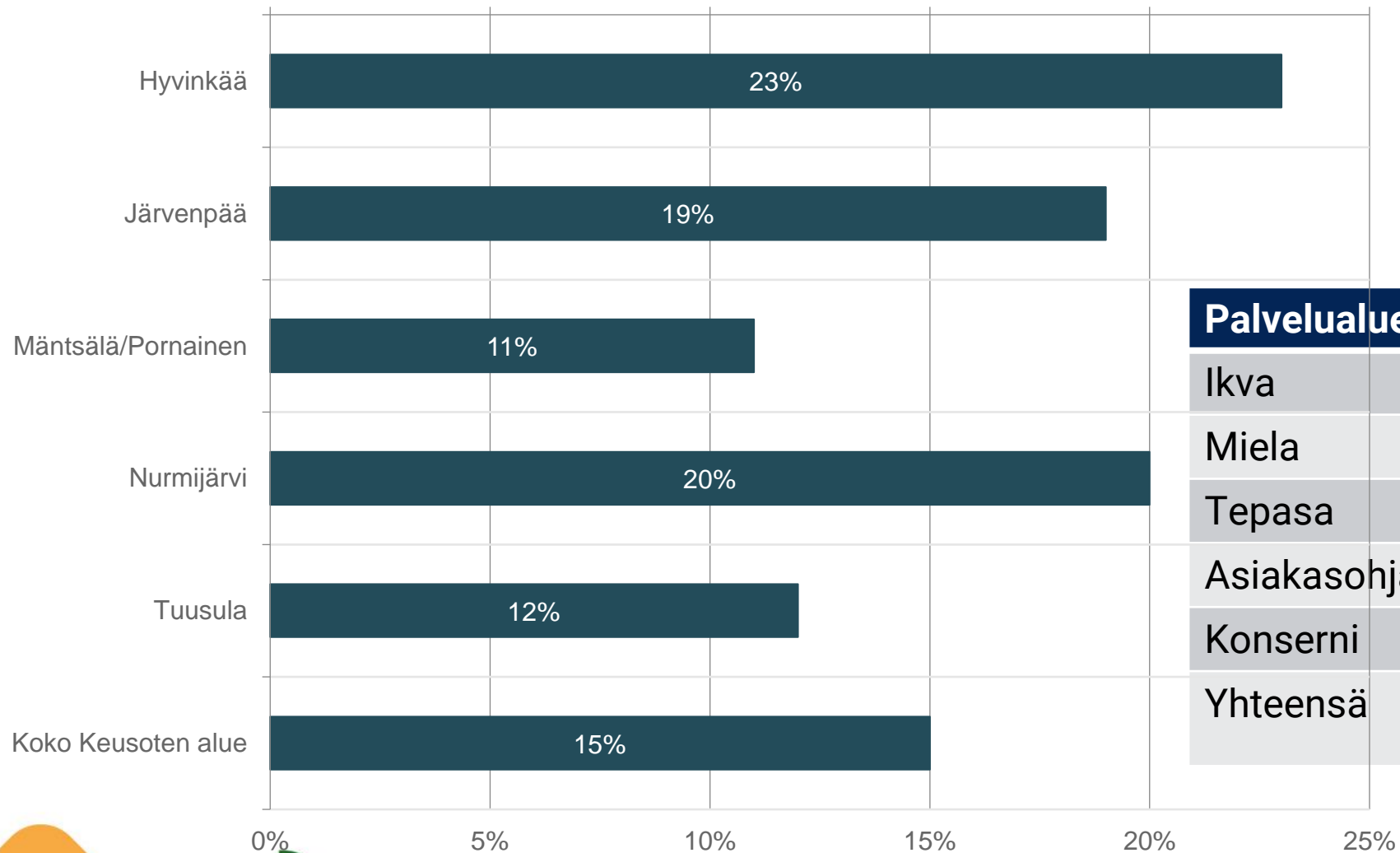
Lähtökyselyn tuloksia 1-8/2022



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Vastaajien lukumäärä palvelualueittain ja kunnittain

Vastaajien määrä: 188



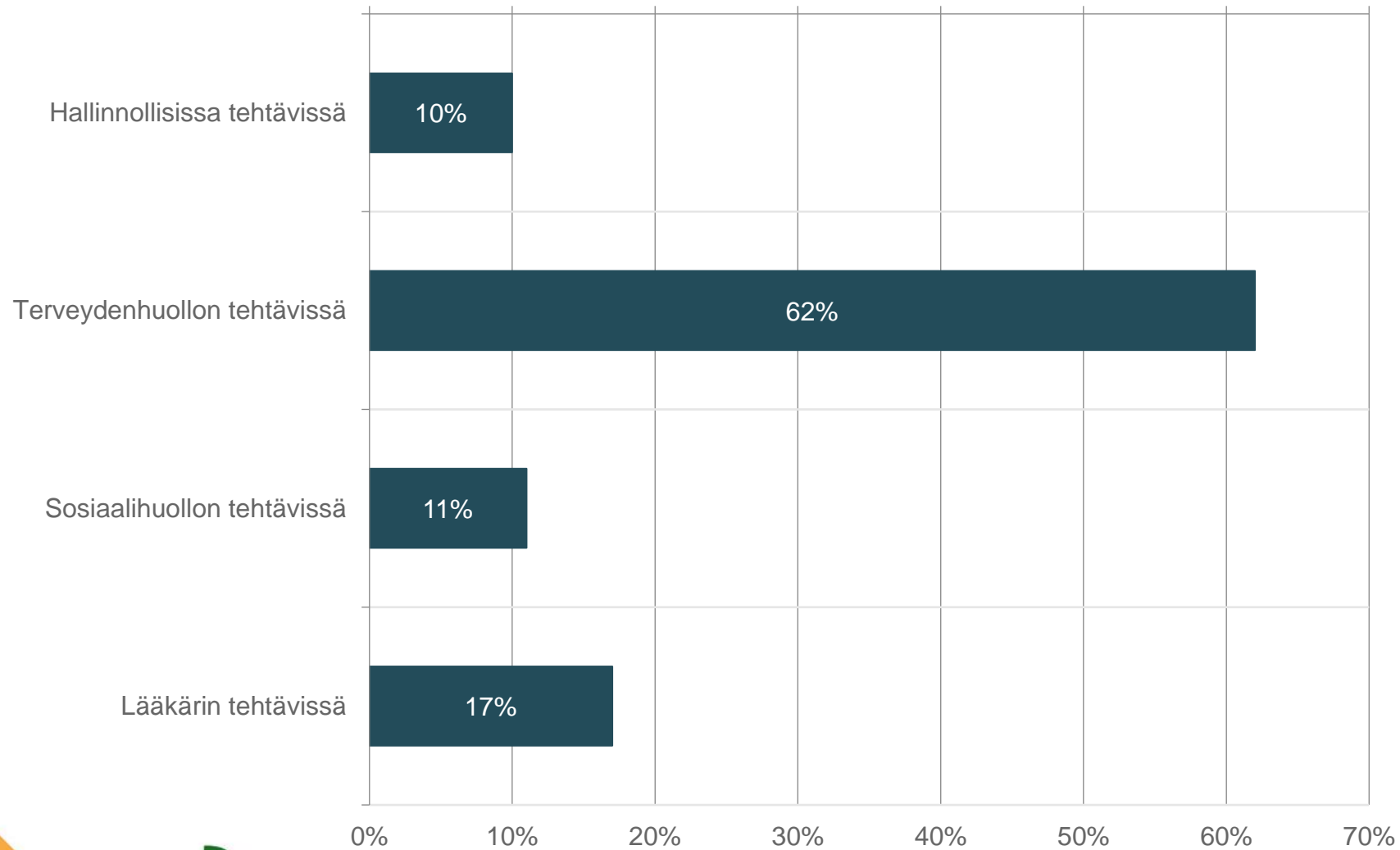
Palvelualue	Vastaajamäärä
Ikva	59
Miela	35
Tepasa	65
Asiakasohjaus	4
Konserni	10
Yhteensä	173 *) kaikki eivät ole merkanneet palvelualueetta



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Missä ammatissa olet työskennellyt?

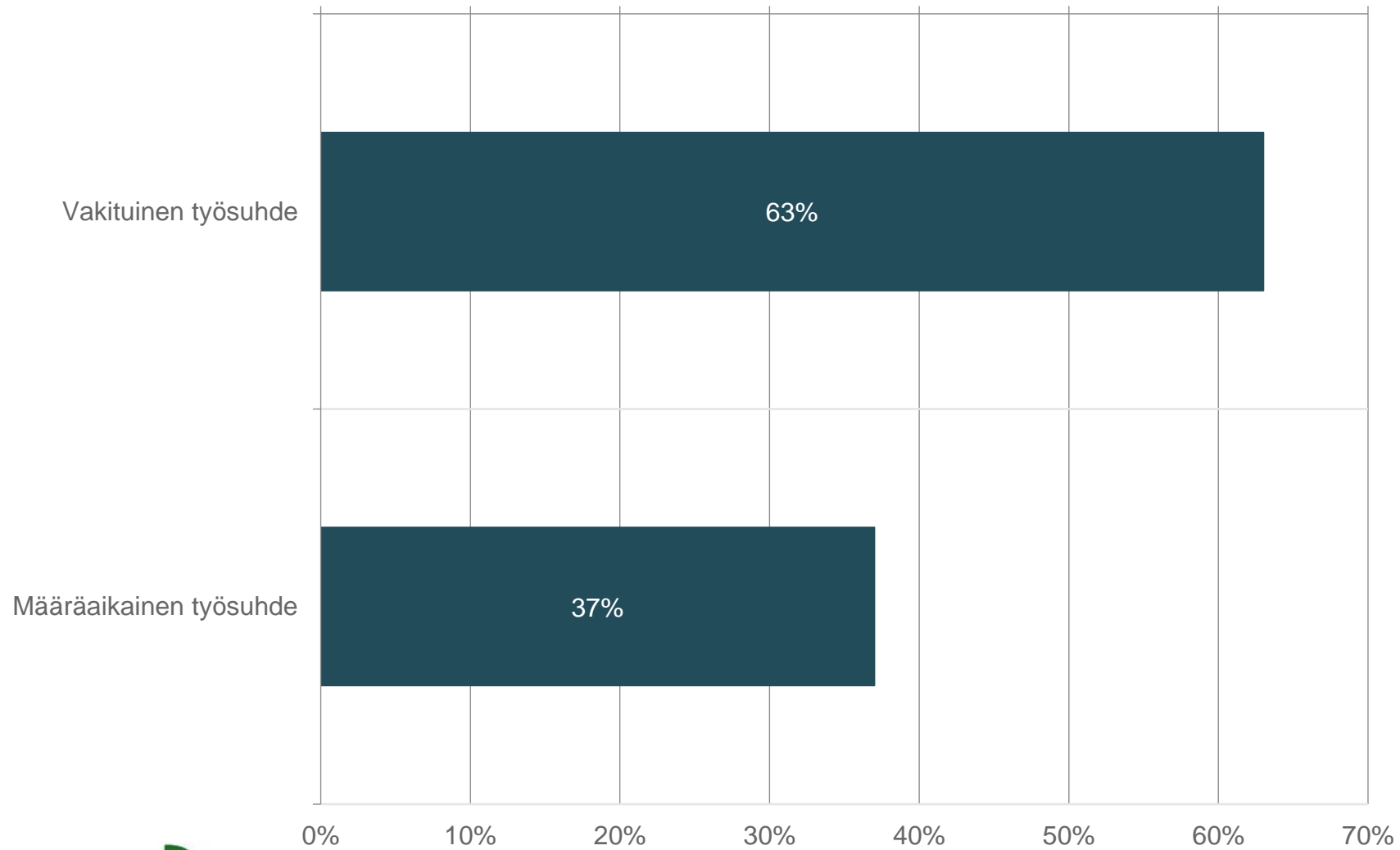
Vastaajien määrä: 141



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Onko työsuhteesi ollut vakituinen vai määräaikainen?

Vastaajien määrä: 188



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Merkitse sarakkeisiin, miten koit asioiden olevan työyksikössäsi ja työssäsi

Vastaajien määrä: 188

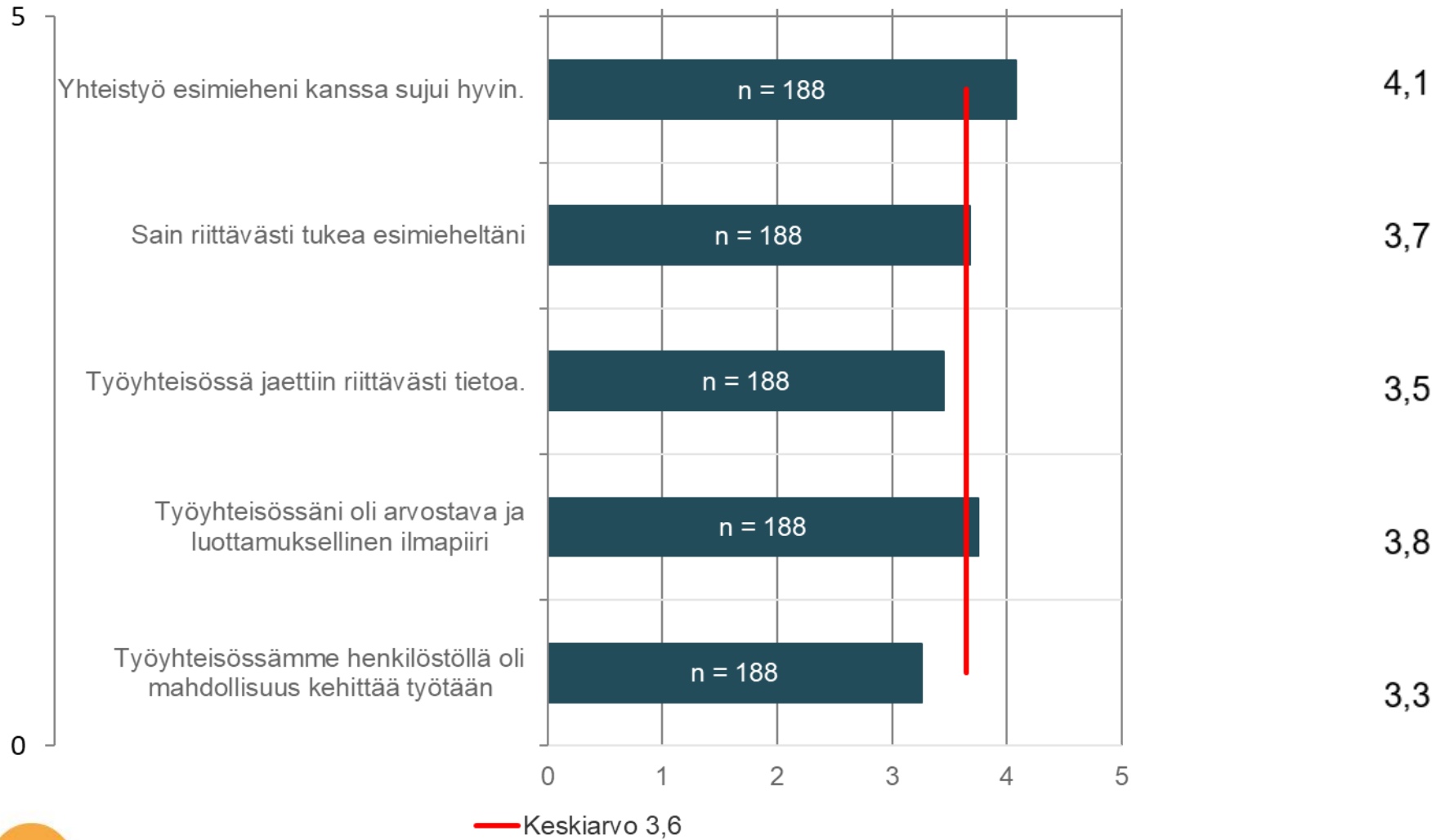


KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Merkitse sarakkeisiin, miten koit asioiden olevan työyksikössäsi ja työssäsi.

Vastaajien määrä: 188

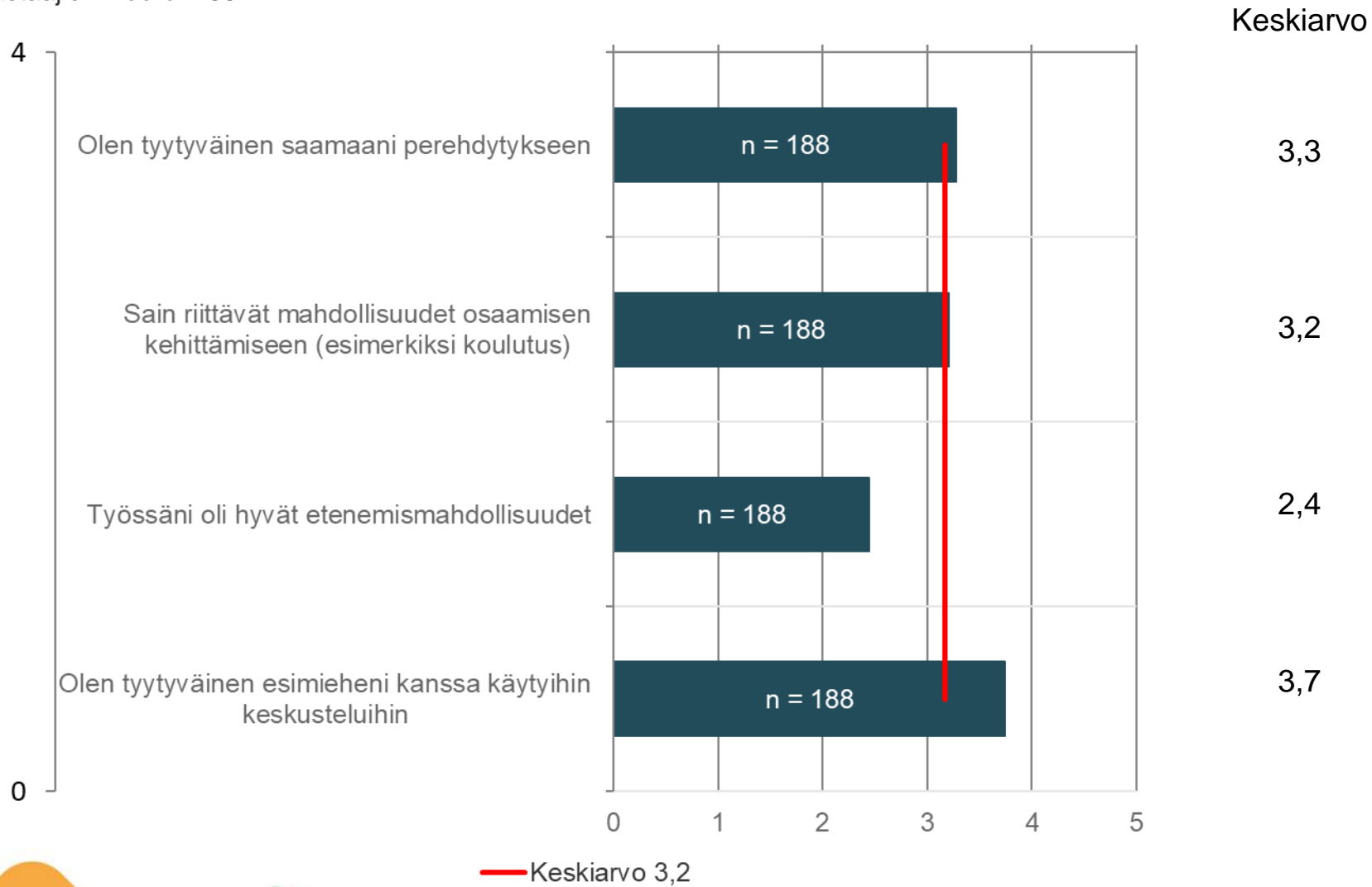
Keskiarvo



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Merkitse sarakkeisiin, miten koit asioiden olevan työyksikössäsi ja työssäsi.

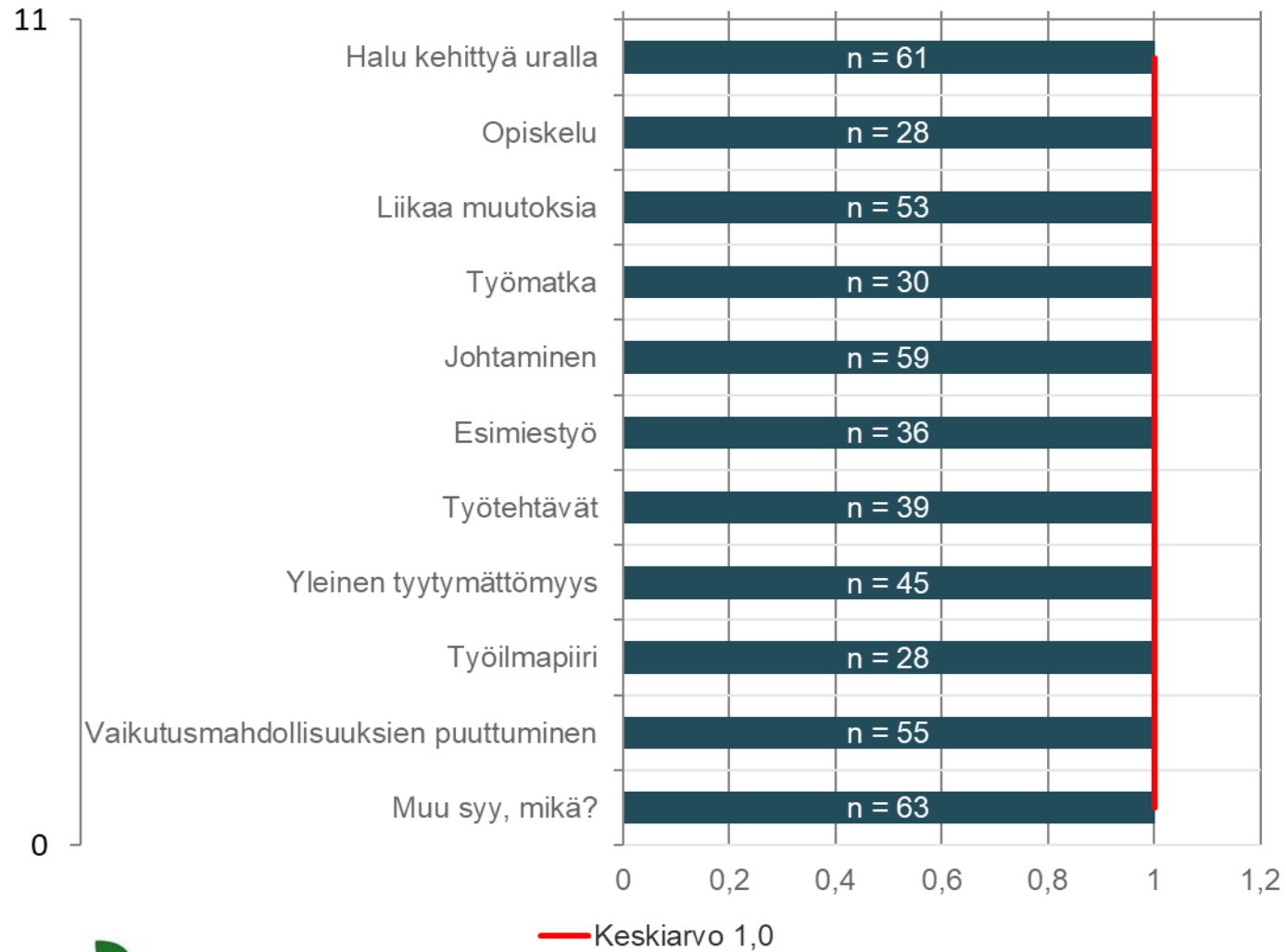
Vastaajien määrä: 188



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Valitse tärkeimmät lähtöosi vaikuttavat syyt

Vastaajien määrä: 187



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Palkitseminen

Uusien toimintamallien tilannekatsaus



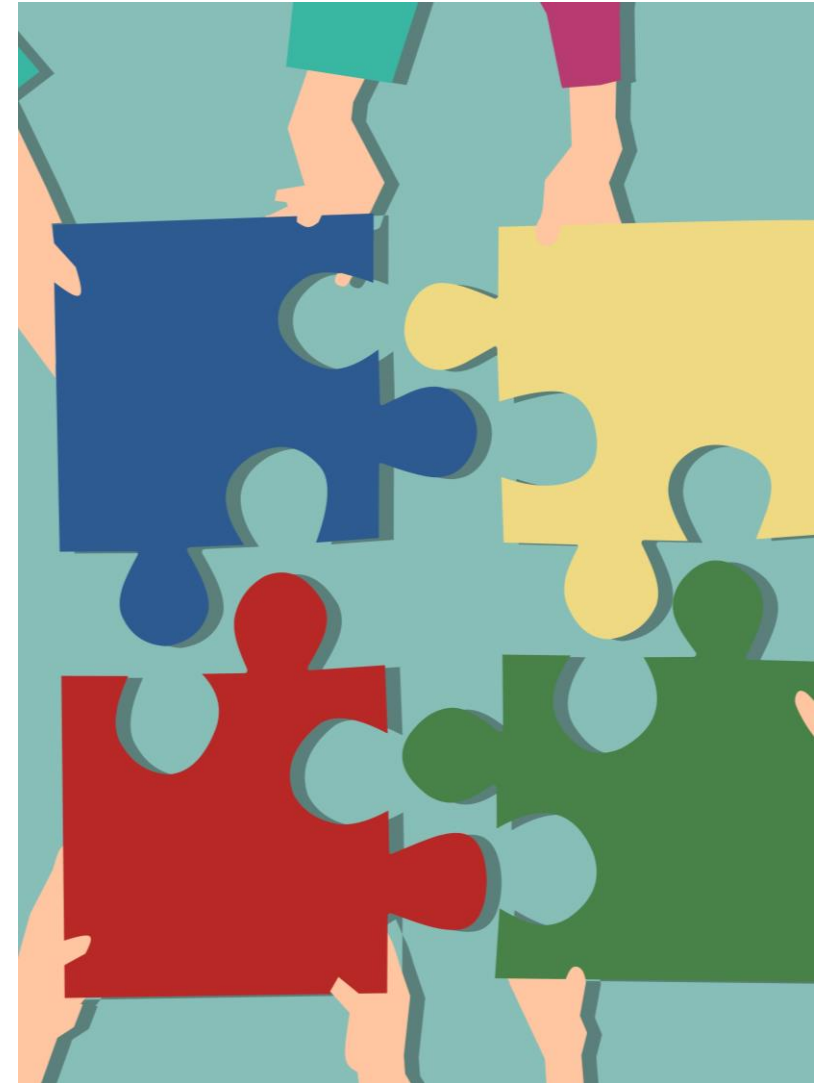
KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Arvosta ja vaikuta -ohjelma pito- ja vetovoiman lisäämiseksi => pohjan luominen

- Rekrytoinnin tavoissa henkilöstön satavuuden lisäämiseksi
- Esihenkilöiden ja henkilöstön hyvinvoinnin lisäämiseksi
- Urapolkujen ja osaamisen kehittämiseksi
- **Palkitsemisessa ja henkilöstöeduissa**
- Henkilöstöviestinnässä ja osallistamisessa



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote



Keusoten palkitsemisen kokonaisuus

Työntekijän palkka

- Tehtäväkohtainen palkka työn vaativuuden arvioinnin perusteella (erillislisät ja lisävastuut)
- Työkokemuslisä
- Harkinnanvarainen henkilökohtainen lisä työnsuorituksen arvioinnin perusteella
- Rekrytointilisä

Palkkiot

- Kerta ja pikapalkitseminen työyhteisöissä ja palvelualueilla
- Laatupalkitseminen /innovaatiot
- Tulospalkkio/bonuspalkkio strategiset tavoitteet
- Rekrytointipalkkio ja sitoutumispalkkio
- Kertapalkkiot: Paikalliset lisätöösopimukset, kokouspalkkiot

Henkilöstön edut

- Liikunta- ja kulttuurisetelit
- Merkkipäivämuistaminen 50 v ja 60 v
- Pitkaaikaisen henkilöstön muistaminen
- Ansiomerkit
- Autoetu
- Polkupyöräetu
- Työsuhdeasunto
- Työmatkaliput
- Kuntayhtymän virkistystilojen käyttö
- Puhelinetu
- Työterveyshuolto

Työelämän laatu

- Omaehtoisen kehittämisen tuki (palkalliset vapaat, koulutuksen maksaminen)
- Johtaminen ja palaute
- Työaikajoustot ja etätyö
- Urakehitys, uraohjaus
- Työkaluja muutokseen, Auntie-mielen hyvinvoinnin työkaluja
- Harrastekerhotoiminta
- Voimia vapaa-aikaan ja työhyvinvointi- tyhpyivät
- Henkilöstöjuhlat

Rekryointipalkkioiden käyttö (huhti-elokuu)

- Työnantaja voi maksaa rekryointipalkkion sellaisissa henkilöstön palkkaukseen liittyvissä haasteellisissa tilanteissa, joissa työyksikön rekryointivajaus on erityisen vakava.
- Perusteltuja tilanteita ovat rekryointihaasteet, joissa samanaikaisesti toteutuvat kolme eri näkökulmaa:
 - avoimiin tehtäviin ei ole hakijoita
 - työvoiman merkittävä vaje
 - työvoiman suuri vaihtuvuus.
- Näitä vaikeasti rekryoitavia tehtäviä ovat mm. lääkärit, opiskelija- ja kouluterveydenhoitajat, puheterapeutit, sosiaalityöntekijät sekä lähihoitajat ja sairaanhoitajat kotihoidossa.
- Vaikeasti rekryoitavien ryhmien osalta sekä vinkkaaja että rekryoitu henkilö voivat saada kahden viikon palkkaa vastaavan summan kertapalkkiona kahdessa erässä. Edellyttäen, että henkilö on töissä Keusotella vähintään yhden vuoden.
- Vinkkipalkkion 500 € voi saada kuka tahansa Keusotelainen, joka on vinkannut tehtävästä jollekin ja joka tulee valituksi tehtävään ja pysyy tehtävässä koeajan yli
- Vinkkejä on tullut yhteensä 21 kpl
 - 5 vinkkiä, johtanut pysyvään tai yli vuoden virka/työsuhteeseen
 - 16 vinkkiä, on johtanut useamman kuukauden sijaisuuteen



Muita

- Kotihoidon sitouttamispalkkiot
- Suoriutumisen arviointimallin kehittäminen yhteistyössä esihenkilöiden ja henkilöstön edustajien kanssa käynnissä



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Työntekijän palkka

Tehtäväkohtainen palkka työn vaativuuden arvioinnin perusteella (erillislisät ja lisävastuut)

Työkokemuslisä

Harkinnanvarainen henkilökohtainen lisä työsuorituksen arvioinnin perusteella

Rekrytointilisä

Henkikohtaisesta suorituksesta palkitseminen henkilökohtaisella lisällä

- Henkilökohtainen lisä on osa kannustavaa palkkausta
- Jokainen työntekijä voi omalla suorituksellaan vaikuttaa palkkukseensa - tuloksesta palkitseminen motivoi
- Jatkuvaan parantamiseen ja tuottavuuden työkalu työntekijän työsuorituksen johtamisen tueksi
- Maksamisen perusteet ovat henkilöstölle yhdenvertaiset ja avoimet



Arvioinnin näkökulmat -ehdotus

ARVIOINTINÄKÖKULMAN MÄÄRITTELY

TEHTÄVÄOSAAMINEN

Ammatin ja tehtävän hallinta
Oppiminen ja uudistuminen
Osaamisen soveltaminen
Tehtävän tarkoitusta toteuttavat tulokset ja vaikutukset

Tehtäväosaamisen arvioinnissa keskiössä ovat tehtävän edellyttämien tietojen, taitojen ja kykyjen hallinta ja kehittäminen, osaamisen soveltaminen (mm. aktiivisuus, tarkoituksenmukaisuus, itseohjautuvuus) sekä toiminnan tulokset ja vaikutukset. Arvioinnin lähtökohtina ovat tehtävän tarkoitus ja rooli organisaatiossa, tehtävän keskeiset osa-alueet sekä niille määritellyt yleiset tavoitteet. Arvioinnissa muodostetaan näkemys kokonaisarvosta, jonka henkilö tehtäväosaamisellaan tuottaa.

YHTEISÖOSAAMINEN

Yhteisöllisyyttä, yhteisön arvoja, identiteettiä, tavoiteltua toimintakulttuuria, yhteisökokemusta ja brändiä vahvistava toiminta

Yhteisöosaamisen arvioinnissa keskiössä ovat KEUSOTEa yhteisönä vahvistavien toimintatapojen hallinta, soveltaminen, sekä toiminnan tulokset ja vaikutukset. Arvioinnin lähtökohtina ovat me-kokemusta, psykologista turvallisuutta ja hyvää työilmapiiriä synnyttävä vuorovaikutus, sekä KEUSOTE-yhteisön identiteettiä ja brändiä määrittävät arvot, toimintakulttuuri ja toimintatavat. Arvioinnissa muodostetaan näkemys kokonaisarvosta, jonka henkilö yhteisöosaamisellaan tuottaa.

MUUTOSOSAAMINEN

Luovuus ja innovatiivisuus
Jatkuva parantaminen, kehittäminen ja uusiutuminen
Toiminta muutos-tilanteissa

Muutososaamisen arvioinnissa keskiössä ovat KEUSOTE-yhtymän ja -yhteisön jatkuvaa uusiutumista tukeva muutostaitojen hallinta, soveltaminen sekä toiminnan tulokset ja vaikutukset. Arvioinnin lähtökohtina ovat organisaation asettamat, ulkoapäin tulevat sekä yhteisöstä ja yksilöistä itsestään nousevat muutostarpeet, -tavoitteet ja ideat. Arvioinnissa muodostetaan näkemys kokonaisarvosta, jonka henkilö muutososaamisellaan tuottaa.

Arviointiasteikko

TUOTETTU KOKONAISARVO				
	++	+++	++++	+++++
TEHTÄVÄOSAAMINEN	<p>Sinulla on ammattitaitoa ja tehtäväosaamista, sovellat sitä aktiivisesti ja pääosin itsenäisesti. Otat haltuun uutta. Työsi tulokset tuottavat tehtäväsi tarkoitusta toteuttavia vaikutuksia.</p>	<p>Hallitset ammattisi ja tehtäväsi, huolehtien että osaamisesi pysyy ajan tasalla.. Sovellat osaamistasi itseohjautuvasti ja tarkoituksenmukaisesti. Työsi tulokset ja toimintasi vaikutukset toteuttavat täysipainoisesti tehtäväsi tarkoitusta.</p>	<p>Ammatin ja tehtävän hallinnassasi on syventävää osaamista tai monipuolisuutta. Kehität ja uudistat osaamistasi. Tämä näkyy tehtävän tarkoitusta syventävinä vaikutuksina tai laajempina käytettävyytenä.</p>	<p>Omaat poikkeuksellista strategista kyvykkyyttä osoittavaa tehtäväosaamista, sen kehittämistä ja uudistamista. Tämä näkyy tehtävän tarkoitusta merkittävästi syventävinä tai laajentavina vaikutuksina.</p>
YHTEISÖOSAAMINEN	<p>Toimintasi yhteisön jäsenenä tukee yhteenkuuluvuutta ja hyvää työilmapiiriä. Mietitään yhdessä, miten voisit vahvistaa yhteisön arvojen ja tavoiteltujen toimintatapojen näkymistä toiminnassasi.</p>	<p>Toiminnassasi näkyy aktiivinen pyrkimys yhteisöllisyyden vahvistamiseen. Kiinnität tietoista huomiota tapaasi toimia, peilaten sitä yhteisön arvoihin sekä kokemukseen ja mielikuvaan joka yhteisöstä halutaan välittää.</p>	<p>Toiminnassasi näkyy, että olet sisäistänyt yhteisöosaamisen merkityksen, ja se on vahvasti läsnä tekemisessäsi. Toimit tavoitteellisesti sekä omien että muiden yhteisön jäsenten toimintatapojen kehittämiseksi.</p>	<p>Toimintasi yhteisössä ja yhteisön edustajana osoittaa poikkeuksellista sosiaalista ja strategista kyvykkyyttä. Tämä näkyy esimerkillisenä roolina yhteisön hyvinvoinnin sekä strategisen yhteisökokemuksen ja brändin edistämisessä.</p>
MUUTOSOSAAMINEN	<p>Otat käyttöön uutta ja mukautat toimintaasi muutosten toteuttamiseksi. Mietitään yhdessä, miten voisit olla aktiivisemmin mukana itse- ja yhteisöohjautuvassa toiminnan kehittämisessä.</p>	<p>Olet aktiivisesti mukana muutoksissa, ja toiminnassasi näkyy aktiivinen ote myös oman ja tiimisi toiminnan kehittämisessä. Nostat esiin kehittämisen paikkoja ja kehittämis ehdotuksia.</p>	<p>Toiminnassasi näkyy kyky ennakoivaan toimintatapojen kehittämisen ja muutos-tarpeiden tunnistamiseen. Osallistut näkyvässä roolissa toiminnan kehittämisen ideointiin ja kehittämis-prosessien läpivientiin.</p>	<p>Toimintasi osoittaa poikkeuksellista strategista kyvykkyyttä ennakoida, tunnistaa ja edistää muutoksia ja toiminnan kehittämistä. Toiminnallesi on leimallista merkittävä rooli uusien toimintatapojen tuottamisessa yhteisöön.</p>

Kiitos!



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote