

HR-tilannekatsaus 1.1.2022-31.12.2022

Henkilöstöjaosto 25.1.2023

keusote.fi

HYVINKÄÄ | JÄRVENPÄÄ | MÄNTSÄLÄ | NURMIJÄRVI | PORNAINEN | TUUSULA

Henkilöstön määrä vähentynyt 125 henkilöä, palkkakulut vähentyneet 1,9 M €

1/12/2022 - 31/12/2022

2020

2021

2022

1

2

3

4

5

6

7

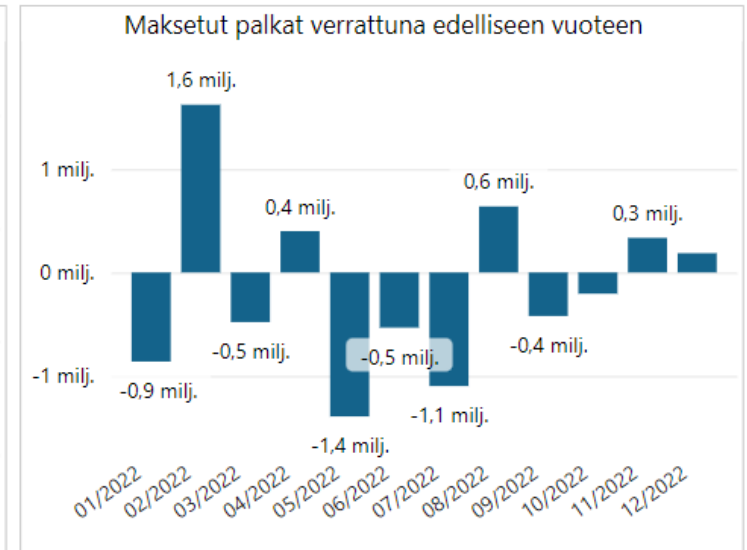
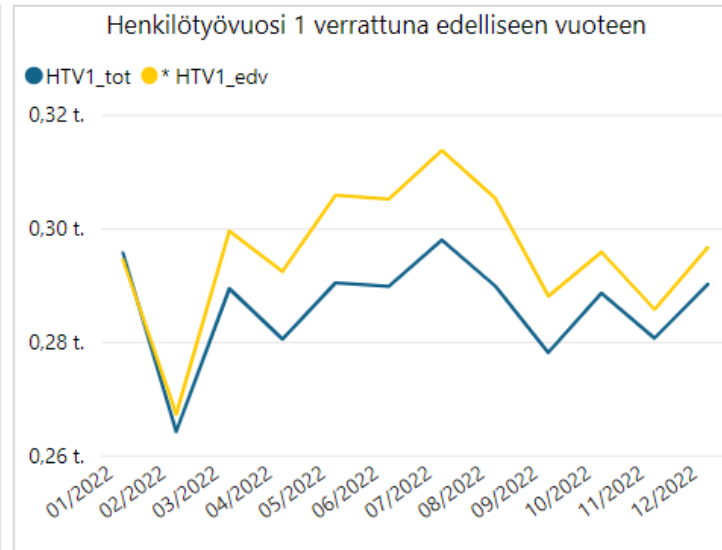
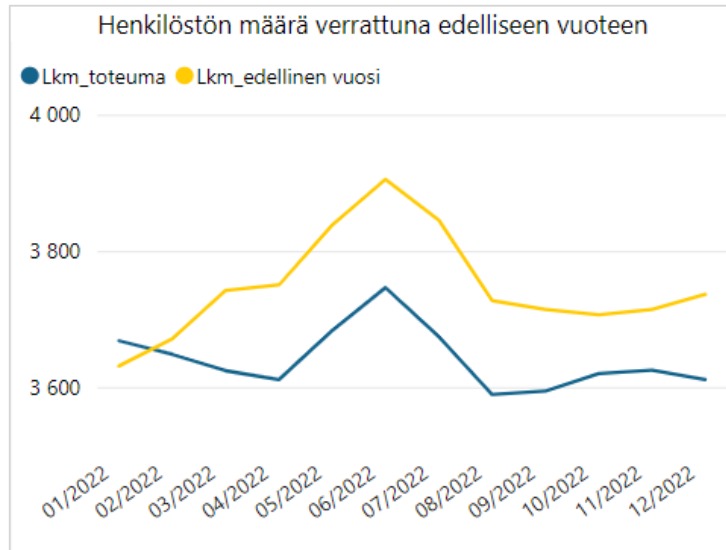
8

9

10

11

12





Henkilöstön määrä

Palvelussuhdetyyppi	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	KS% Lkm_toteuma	KS% Lkm_edellinen vuosi	Lkm_tot_vs_ed vuosi (%)
▲					
☒ Vakituiset	2969	3004	82,22%	80,41%	-1,17%
☒ Sijaiset	464	533	12,85%	14,27%	-12,95%
☒ Muut määräaikaiset	137	160	3,79%	4,28%	-14,38%
☒ Oppisopimussuhteiset	21	18	0,58%	0,48%	16,67%
☒ Työllistetyt	20	21	0,55%	0,56%	-4,76%

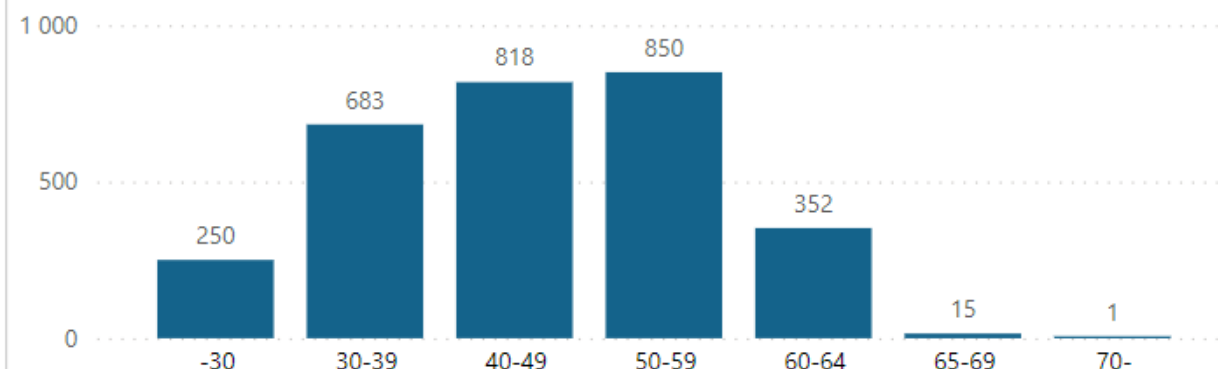
Keusoten hva:lle siirtyneen henkilöstön määrä

31.12.2022

Eteva n. 300

- Ridasjärvi n. 35
- Kunnat n. 106

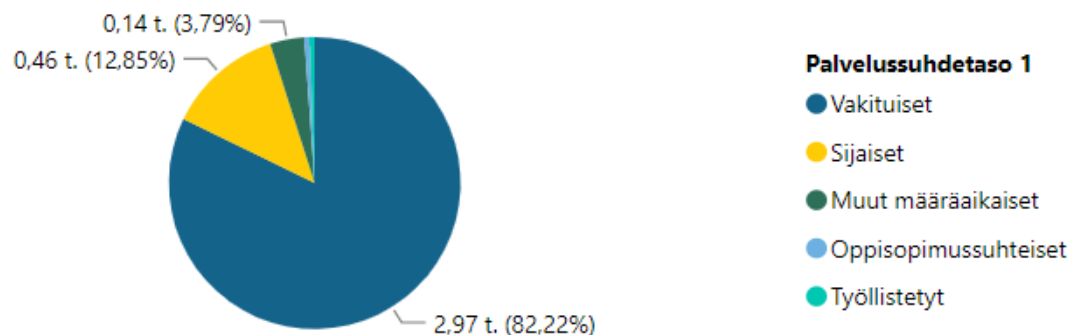
Vakituisen henkilöstön määrä



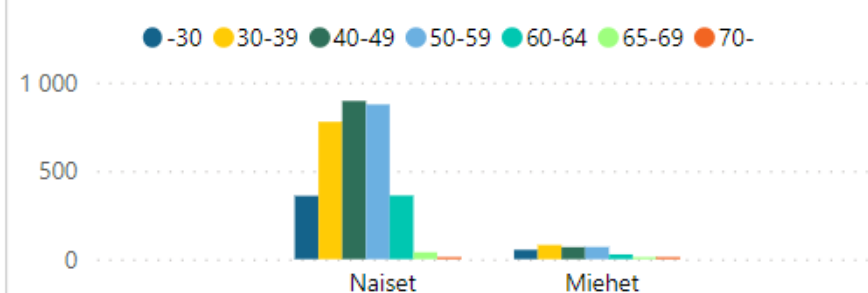
Henkilöstön määrä ikäluokittain ja sukupuolittain (porautuminen kustannuspaikoille)

Sukupuoli Ikäluokka	Miehet		Naiset		Yhteensä	
	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi
▲						
☒ -30	53	59	358	424	411	483
☒ 30-39	80	88	777	807	857	895
☒ 40-49	68	65	895	888	963	953
☒ 50-59	69	75	875	886	944	961
☒ 60-64	27	28	360	376	387	404
☒ 65-69	5	4	39	34	44	38
☒ 70-	1		4	2	5	2
Yhteensä	303	319	3308	3417	3611	3736

Henkilöstön määrä palvelussuhdetyyppin mukaan



Henkilöstön määrä ikäluokittain ja sukupuolittain



Keski-ikä

Sukupuoli	Keski-ikä
Miehet	43
Naiset	45
Yhteensä	45

Henkilöstömäärät palvelualueittain 1-12/22 ja 1-12/21

Palvelualue	Henkilöstömäärä 1-12/2022	Henkilöstömäärä 1-12/2021	Erotus
Ikva	1344	1387	-43
Miela	810	823	-13
Tepasa	1143	1244	-101
Strateginen kehittäminen ja tukipalvelut	314	282	+32 Asiakasohjaus +14 Hankkeet (STM rahoitus) +16 Työllistetyt +3
Yhteensä	3611	3736	-125

Sairauspoissaolo tai työtapaturmapoissalot

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



Sairauspoissaolo tai työtapaturmapoissalot 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	Poissaolopäivien Lkm	KS% Poissaolopäivien Lkm	Poissaolopäivät_ed vuosi	KS% Poissaolopäivät_ed vuosi
1-3 päivää	14128	18,01%	12390	18,30%
4-7 päivää	18535	23,63%	11086	16,37%
8-29 päivää	26800	34,16%	26553	39,22%
30-60 päivää	11926	15,20%	12722	18,79%
61-90 päivää	2801	3,57%	1394	2,06%
91-180 päivää	2394	3,05%	3131	4,62%
yli 180 päivää	1863	2,37%	427	0,63%
Yhteensä	78447	100,00%	67703	100,00%

Sairauspoissaolot

- Eteva:
 - 2022 → 25,3 kpv/htv
 - 2021 → 22 kpv/htv
- Ridasjärvi
 - 2022 → 6 kpv/tt

Sairaus tai työtapaturmapoissaolot / HTV1

22,84

Kalenteripv_kum/HTV1_kum

Sairaus tai työtapaturmapoissaolot / HTV1 ed vuosi

19,07

Kalenteripv_ed_vuosi_kum/HTV1_...

Sairaus tai työtapaturmapoissaolot / Henkilömäärä

21,72

Kalenteripv_kum/Lkm_tot

Sairaus tai työtapaturmapoissaolot / Henkilömäärä ed vuosi

18,12

Kalenteripv_ed_vuosi_kum/Lkm_e...

Poissaolo-%

6.26%

* Poissaolo-%

Poissaolo-% ed vuosi

5.23%

* Poissaolo-% ed vuosi

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

Terveysperusteisiin poissaoloihin sisältyy sairaus- ja työtapaturmapoissaolot.

Kaavioissa ja taulukossa esitetään koko vuoden tiedot.



Sairaus- tai työtaturmapoissaolot lukumäärittäin

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

57,51%

25,22%

14,71%

Sairaus- tai työtaturmapoissaolot 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

62,93%

18,16%

15,77%

Poissaoloryhma	Poissaolo Lkm	KS% Poissaolo Lkm	Poissaolojen lkm ed vuosi	KS% Poissaolojen lkm ed vuosi
1-3 päivää	8014	57,51%	7266	62,93%
4-7 päivää	3515	25,22%	2097	18,16%
8-29 päivää	2050	14,71%	1821	15,77%
30-60 päivää	288	2,07%	314	2,72%
61-90 päivää	39	0,28%	21	0,18%
91-180 päivää	21	0,15%	26	0,23%
yli 180 päivää	8	0,06%	2	0,02%
Yhteensä	13935	100,00%	11547	100,00%

Poissaolojen lukumäärä

- Ridasjärvi
 - Alle 4 pvää 123
 - 4-29 pvää 59
 - 30-60 pvää 2
 - 61-90 pvää 2
 - 91-180 pvää 1

Välilehdellä esitetään koko vuoden sairaus- tai työtaturmapoissaolojen lukumäärät.



Ylityökustannusten prosenttimuutos

-88,4%

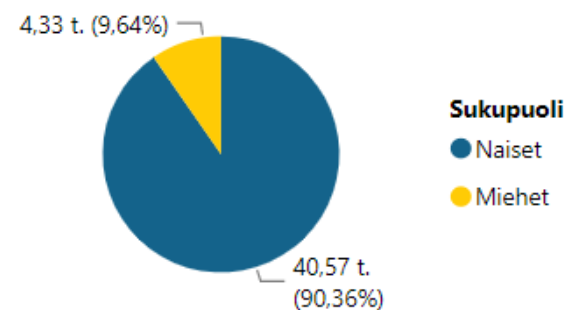
Ylityö_kum_vs_ed vuosi_kum_arvo (%)

Ylityökustannukset verrattuna ed vuosi

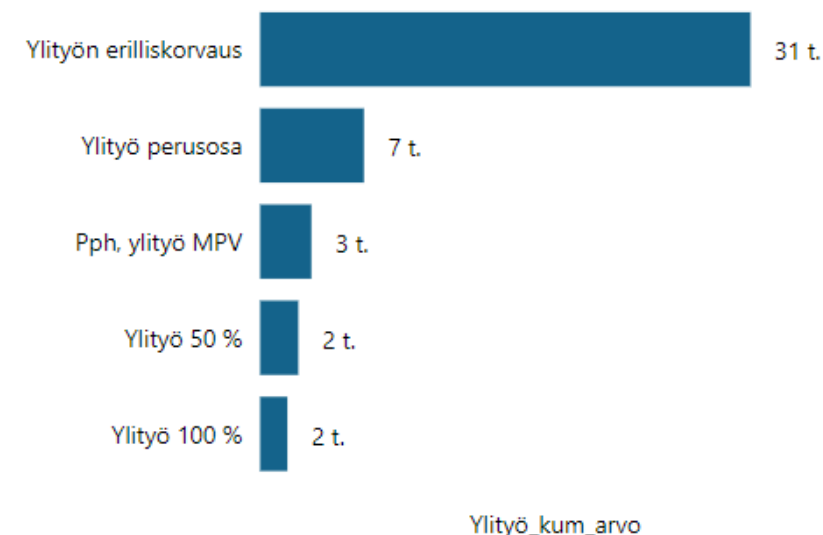
-343,25 t.

Ylityö_kum_vs_ed vuosi_kum_arvo (€)

Ylityökustannukset sukupuolittain



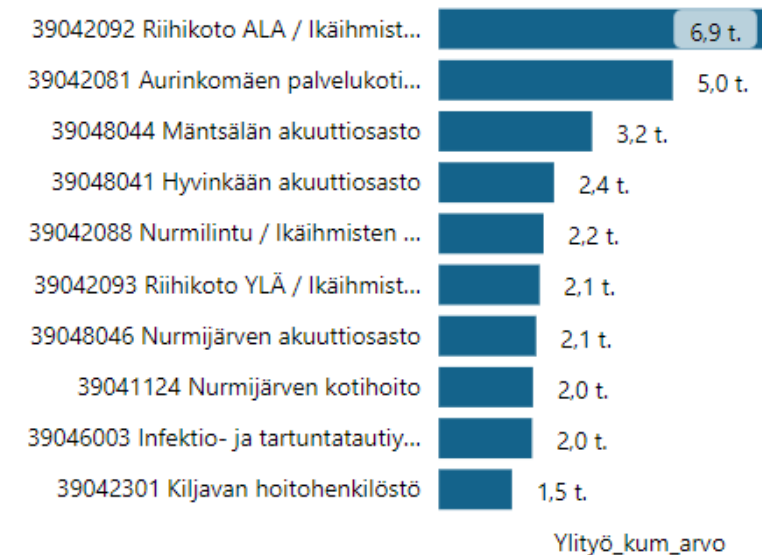
TOP 10 ylityölaji



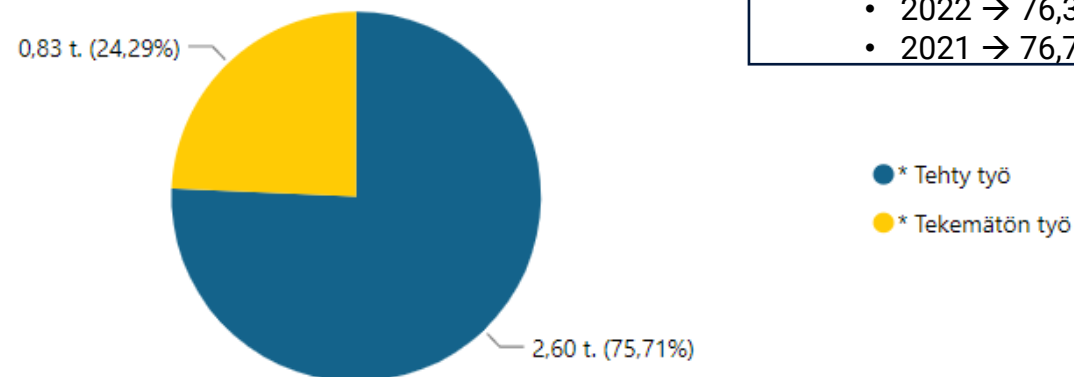
Ylityölajeittain ylityökustannukset

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	30 969	140 164	-109 195	4 174	18 476	-14 302
Ylityö perusosa	6 555	137 189	-130 634	429	8 397	-7 968
Pph, ylityö MPV	3 238	25 103	-21 865	219	1 539	-1 320
Ylityö 50 %	2 415	51 489	-49 073	321	6 283	-5 963
Ylityö 100 %	1 723	34 205	-32 483	108	2 113	-2 005
Yhteensä	44 900	388 150	-343 250	5 251	36 808	-31 557

TOP 10 Kustannuspaikka



* Tehty työ ja * Tekemätön työ



Työpanos teoreettisesta työajasta

- Eteva
 - 2022 → 76,3 %
 - 2021 → 76,7 %

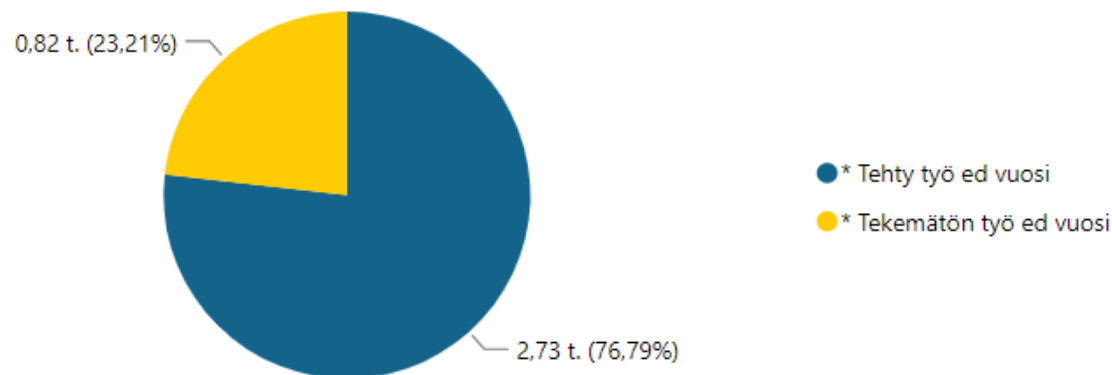
75,71

* Tehty työ %

76,79

* Tehty työ % ed vuosi

* Tehty työ ed vuosi ja * Tekemätön työ ed vuosi



Poissaolosyytaso 1	* Poissaolojen osuus työajasta	* Poissaolojen osuus työajasta ed vuosi
Lomat	8,77 %	8,80 %
Sairaus	4,94 %	4,25 %
Muut	4,64 %	4,28 %
Perhevapaat	3,69 %	3,60 %
Opintovapaa	1,22 %	1,30 %
Koulutus	0,50 %	0,41 %
Kuntoutustuki	0,23 %	0,27 %
Työtapaturma	0,19 %	0,16 %
Vuorotteluvapaa	0,09 %	0,11 %
Kuntoutus	0,03 %	0,03 %
Yhteensä	24,29 %	23,21 %

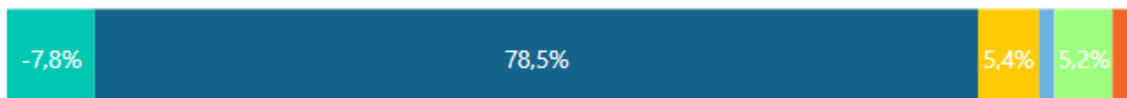
Tehty työ = HTV3/HTV1 (= (palveluksessaolopäivät - poissaolopäivät) / palveluksessaolopäivät)

Opetushenkilöstön osalta koulutyön kesäkeskeytys tai muut opetustyön keskeytykset eivät ole poissaoloja



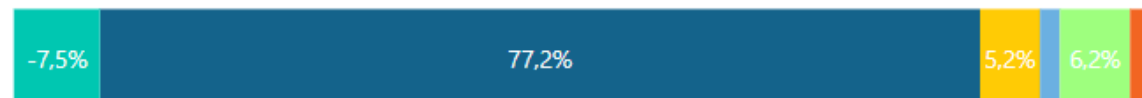
Palkkalajien suhteellinen osuus kumulatiivisista maksetuista palkoista

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 ● Työaikalisät ● 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	141 295 413,37	93,01%	140 271 782,26	90,95%	1,00%
Lomarahat ja -korvaukset	9 782 641,37	6,44%	9 536 342,22	6,18%	3,00%
Työaikalisät	9 289 091,03	6,11%	11 192 794,49	7,26%	-17,00%
Yli- ja lisätyöt	3 135 557,21	2,06%	3 751 702,48	2,43%	-16,00%
Peruspalkka	2 390 878,72	1,57%	3 142 372,09	2,04%	-24,00%
Luontaisedut	46 460,08	0,03%	38 920,17	0,03%	19,00%
Poissaolot	-14 032 914,70	-9,24%	-13 712 834,12	-8,89%	2,00%
Yhteensä	151 907 127,08	100,00%	154 221 079,59	100,00%	-2,00%

Kumul maksetut palkat

151,86 milj.

Tot_kum

Kumul maksetut palkat ed vuosi

154,18 milj.

Ed_vuosi_kum

Muutos

-2,32 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	199 238	0,8%	162 989	0,7%	36 249	22,2%
☒ Sairaus	6 147 057	24,4%	5 657 940	23,5%	489 116	8,6%
Vapaa-ajan tapaturma, palkall	60 300	0,2%	53 990	0,2%	6 310	11,7%
Vapaa-ajan tapaturma 2/3- palkalla	10 911	0,0%	17 085	0,1%	-6 174	-36,1%
TartuntatautiL 605 altistus,palkall	10 466	0,0%	45 666	0,2%	-35 200	-77,1%
TartuntatautiL 575/635 sairaus, palkall	878 656	3,5%	98 333	0,4%	780 323	793,5%
Sairausloma lääk./ter.h. todistuksella	2 957 929	11,7%	3 442 089	14,3%	-484 161	-14,1%
Sairausloma esimiehen luvalla	1 648 042	6,5%	1 234 516	5,1%	413 526	33,5%
Sairausloma 2/3- osapalkalla	580 469	2,3%	766 028	3,2%	-185 559	-24,2%
Sairaus, tod.myöh. 1pv palkaton	0	0,0%	0	0,0%	0	
Sairaus, palkaton	0	0,0%	0	0,0%	0	
Lääkinnälliset tutkimukset, palkal. tunt	284	0,0%	234	0,0%	50	21,4%
☒ Perhevapaat	1 267 984	5,0%	1 147 947	4,8%	120 037	10,5%
☒ Opintovapaa	0	0,0%	0	0,0%	0	
☒ Muut	1 243 065	4,9%	1 224 374	5,1%	18 691	1,5%
☒ Lomat	15 585 491	61,8%	15 179 905	63,2%	405 586	2,7%
☒ Kuntoutustuki	0	0,0%	0	0,0%	0	
☒ Kuntoutus	27 641	0,1%	28 925	0,1%	-1 284	-4,4%
☒ Koulutus	762 918	3,0%	629 558	2,6%	133 360	21,2%
Yhteensä	25 233 395	100,0%	24 031 639	100,0%	1 201 756	5,0%

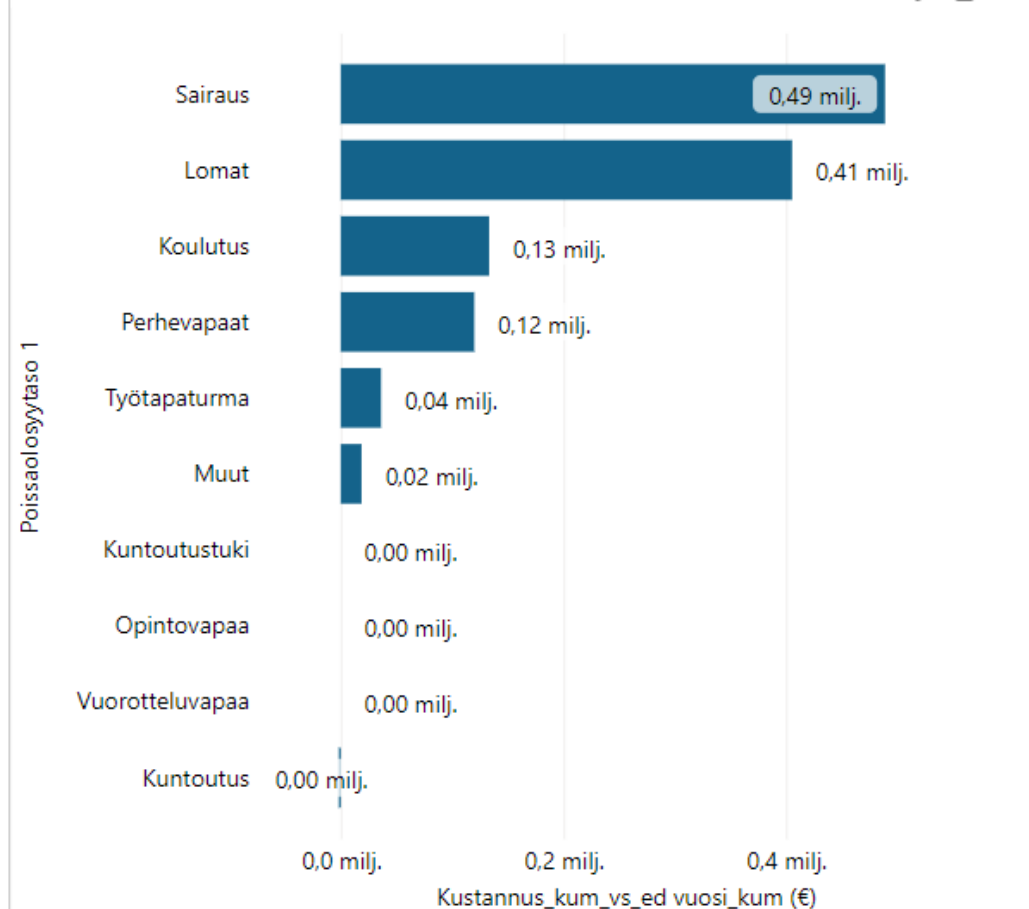
25,23 milj.

Kustannus_kum

24,03 milj.

Kustannus_ed vuosi_kum

Poissaolokustannusten muutos verrattuna ed vuoc





Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö

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



Koulutuspäivien määrä/hlö

- Eteva:
 - 2021 → 1,7
 - 2022 → ei vielä tiedossa
- Ridis:
 - 2021 → 1,8
 - 2022 → 3,8

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 (%)
6590,00	5501	1089,00	1089	19,80%

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 (%)
17842	19561	-1719,00	-1719	-8,79%

Koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö

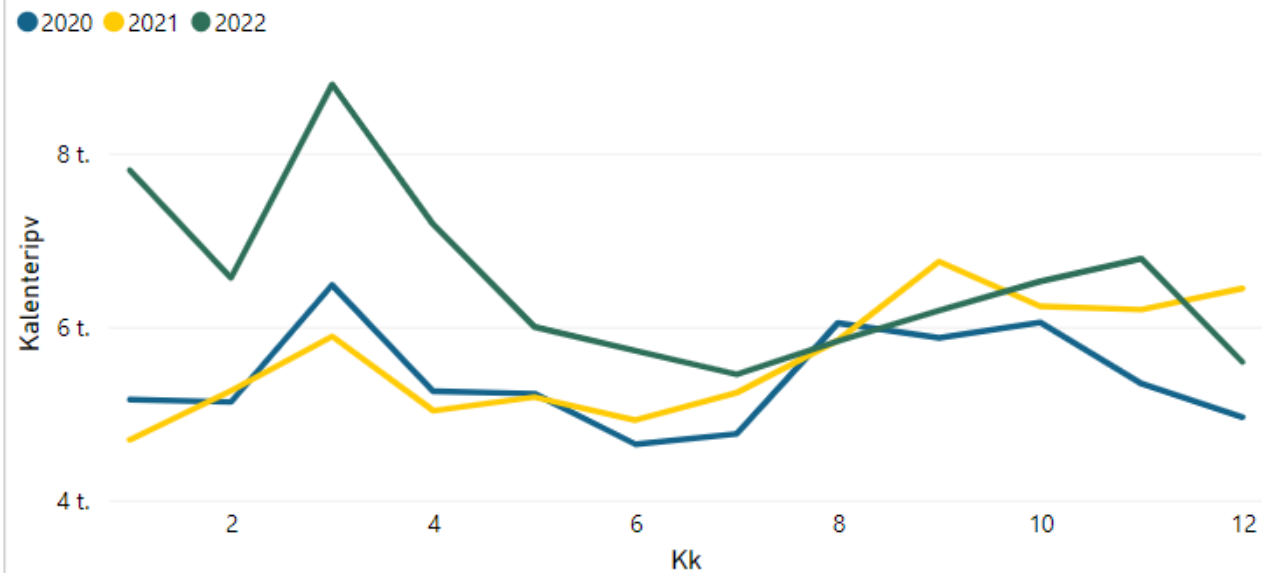
* Koulutuspv/vakituiset	* Koulutuspv/ed vuosi vakituiset	* Muutos koulutuspv vakituiset	* Muutos % koulutuspv vakituiset
2,2	1,8	0,39	21,21 %

Opintovapaapäivät / vakituinen henkilöstö

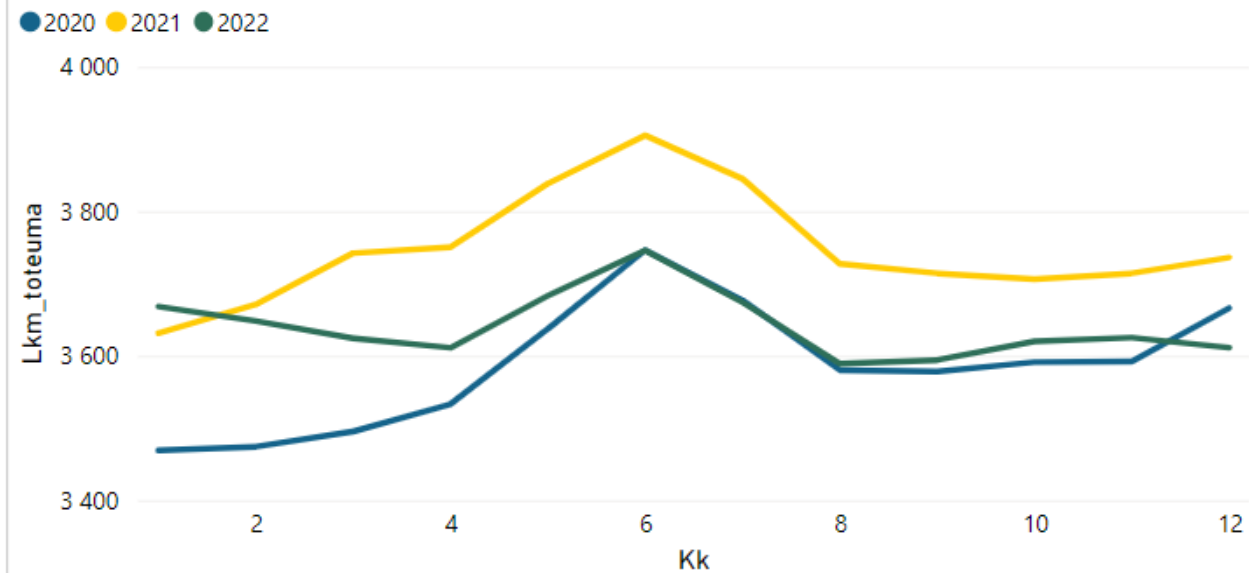
* Opintovapaapv/vakituiset	* Opintovapaapv/ed vuosi vakituiset	* Muutos opintovapaapv vakituiset	* Muutos % opintovapaapv vakituiset
6,0	6,5	-0,5	-7,71 %



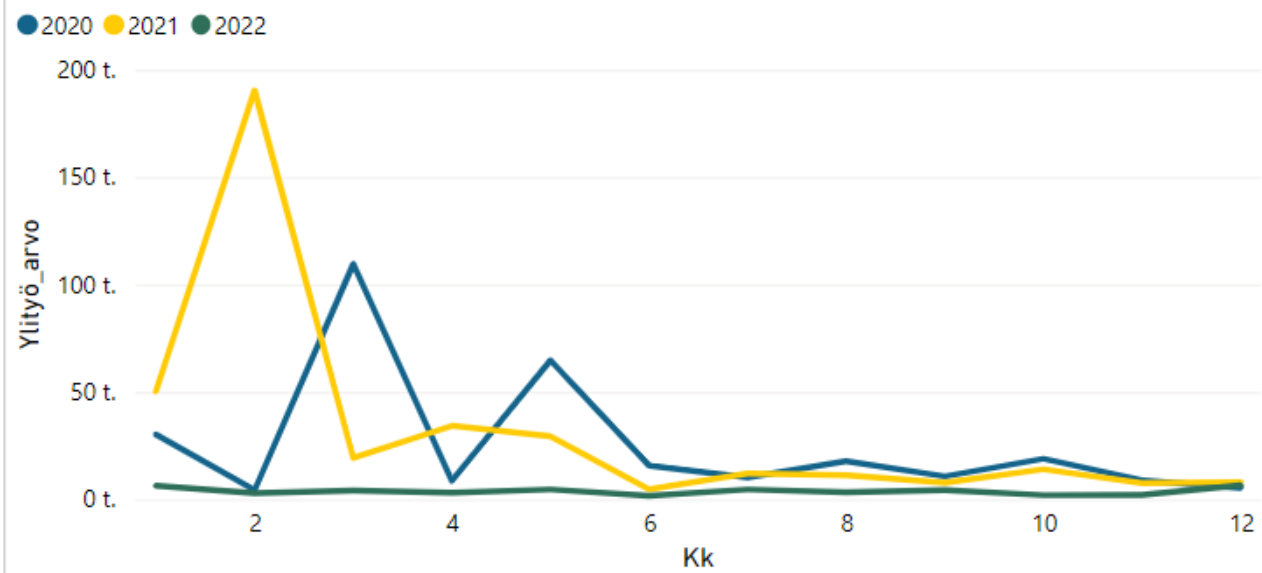
KUUKAUSITTAISET työkyvyttömyyspoissaolopäivät



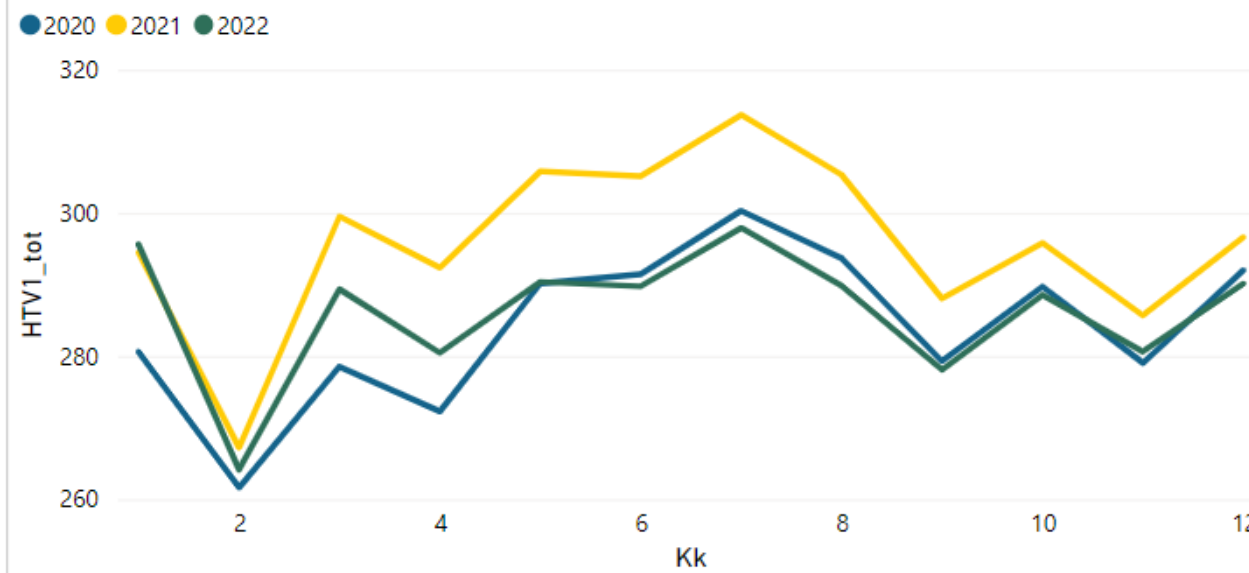
KUUKAUSITTAINEN henkilöstön määrä



KUUKAUSITTAISET ylityökustannukset



KUUKAUSITTAISET HTV1



Vaihtuvuus ja rekrytoinnit



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue



Vakituinen henkilöstö, eläköitymiset ja päättyneet palvelussuhteet

● * Eläkkeelle kum ● * Muut päättyneet kum

3 378

Tässä luvussa
hva:lle siirtyneet
palsut, vaihtuvuus
11/2022 → 18,11

Vakituinen henkilöstö, eläköitymiset ja päättyneet palvelussuhteet ed vuosi

● * Eläkkeelle ed vuosi kum ● * Muut päättyneet ed vuosi

61

452

Vaihtuvuus

- Eteva
 - 2022 → 18,3 %
 - 2021 → 19,6 %
- Ridasjärvi
 - 2021 → 45,9 %

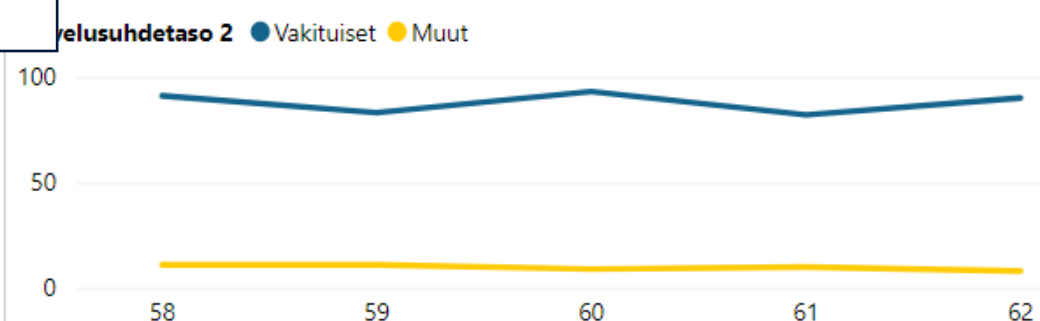
Eläköitymisen ennakointi kuluva vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

Palvelussuhdetaso 2	58	59	60	61	62
Vakituiset	84	91	83	92	79
Muut	8	6	8	8	6
Yhteensä	92	97	91	100	85

Eläköitymisen ennakointi ed. vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

Palvelussuhdetaso 2	58	59	60	61	62
Vakituiset	91	83	93	82	90
Muut	11	11	9	10	8
Yhteensä	102	94	102	92	98

Eläköitymisen ennakointi ed. vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan



Päättyneet palvelussuhteet

3475	513	115,68 %	17,45 %	577,39 %
* Päättyneet kum	* Päättyneet ed vuosi	* Vakituisten vaihtuvuus	* Vakituisten vaihtuvuus	* Vakituisten vaihtuvuus

Eläköitymiset

97	61	3,23 %	2,07 %	59,02 %
* Eläkkeelle kum	* Eläkkeelle ed vuosi	* Eläköityneiden osuus	* Eläköityneiden osuus	* Eläköitymisen vaihtuvuus

Henkilömäärä

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

Vakituiset

112

* 63 vuotta täyttäneet

Muut palvelussuhteet

40

* 63 vuotta täyttäneet

Yhteensä

152

* 63 vuotta täyttäneet

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)

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

Rajattu raportoinnin ulkopuolelle seuraavat päättymissyöt:

- Omasta toiveesta tehtävää vaihtaneet - Pää-/sivutoimimuutos, työajanmuutos - Siirtynyt toiseen palvelussuhteeseen samassa kunnassa - Sis.siirto/järjestelmän vaihdos - Sisäinen siirto/Tehtävämuutos - Sisäisen sijaisuuden päättymisen - Toistuva sijainen - Tuntematon - Uudelleen sijoitus - Virka lakkautettu

Vaihtuvuus % yleisimmissä nimikkeissä 2022

Nimike	Henkilöstömäärä 31.12.2022	Päätyneet palvelussuhteet 1.1.2022-31.12.2022	Muutos päätyneet 11/22 --> 12/22	Vaihtuvuus % vuoden 2022 alusta --> 12/22	Muutos % 11/22 --> 12/22
Sosiaalityöntekijä	83	19	0	22,89	0,00
Lähihoitaja	841	187	10	22,24	1,27
Lääkäri	105	27	3	25,71	3,89
Hammaslääkäri	73	28	15	38,36	20,79
Sairaanhoitaja	471	113	9	23,99	2,10
Hammashoitaja	98	19	2	19,39	2,04
Suuhygienisti	38	7	0	18,42	0,00
Terveystenhoitaja	146	25	0	17,12	-0,12
Sosiaaliohjaaja	121	24	1	19,83	0,82
Puheterapeutti, psykologi	30	9	1	30,00	5,76
Esihenkilö	112	20	0	17,86	-0,32

Tässä luvussa mukana hammaslääkäreiden virkojen muuttaminen toimiksi

Hammaslääkäreiden päätyneet palsut → virkojen muutos toimiksi 12/2022

Henkilöstön saatavuus 1.1.2022-30.12.2022

- 897 rekrytointia ja yhteensä 4159 hakijaa (ka. 4,6 hakijaa/haku)
 - Vakituksia hakuja 619 (69 %)
 - Määräaikaisia hakuja 277 (31 %)
- Alueelliset haut
 - Hyvinkää 331 (sis. koko Keusoten tasoiset)
 - Järvenpää 237
 - Mäntsälä 81
 - Nurmijärvi 114
 - Pornainen 12
 - Tuusula 122

Henkilöstön saatavuus ammattiryhmittäin 1.1.-31.12.2022

Ammattinimike	Hakujen lkm	Hakijamäärä	Hakijoiden ka
Lähihoitaja	166	543	3,2
Sairaanhoitaja	165	413	2,5
Sairaanhoitaja muut: vastaava sh, muistikoordinaattori	25	135	5,4
Lääkäri	46	40	0,8
Sosiaalityöntekijä	88	191	2,1
Sosiaaliohjaaja	27	269	9,9
Ohjaaja	41	348	8,5
Esihenkilö	28	211	6,8

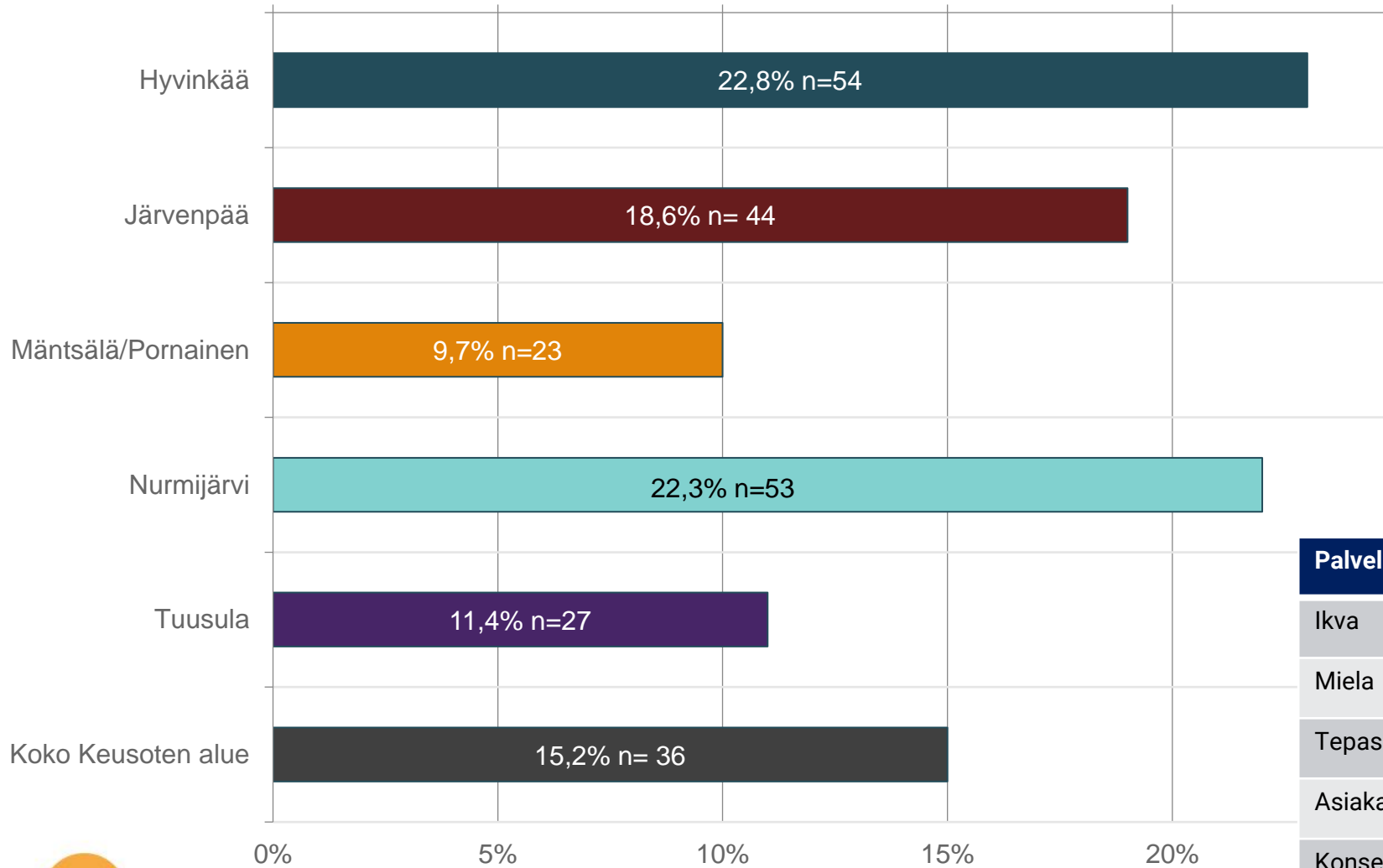
Sijaisvälitys 1.1.2022-31.12.2022

- 920 sijaista poolissa
- Lauraan luotuja sijaistarpeita 19 811 kpl*
 - Täytettyjä sijaistarpeita yhteensä 15 277 kpl, täyttöprosentti 77 %
 - Peruttuja sijaistarpeita (sijaista ei ole saatu) 4 526 kpl
- Sijaisvälityksen kautta maksetut palkat 2 618 706 €
- Välitetyt sijaiset
 - Kotihoito: 14 829** luotua tarvetta, 6 116 täytetty
 - Hyvinkää: 3 989 luotua tarvetta, 886 täytetty
 - Järvenpää: 2 408 luotua tarvetta, 1344 täytetty
 - Mäntsälä: 2 033 luotua tarvetta, 1103 täytetty
 - Nurmijärvi: 2 457 luotua tarvetta, 705 täytetty
 - Pornainen: 824 luotua tarvetta, 382 täytetty
 - Tuusula: 3 118 luotua tarvetta, 1696 täytetty
 - Sosiaali- ja kriisipäivystys: 542** luotua tarvetta, 372 täytetty
 - Asumispalvelu: 2 372** luotua tarvetta, 1 496 täytetty
 - Mäntsälä, Kotokartano: 498 luotua tarvetta, 309 täytetty
 - Järvenpää, Lehmustokoti: 327 luotua tarvetta, 199 täytetty
 - Järvenpää, Vaahterakoti: 1547 luotua tarvetta, 988 täytetty

Lähtökyselyn tuloksia 1-12/2022

Vastaajien lukumäärä palvelualueittain ja kunnittain

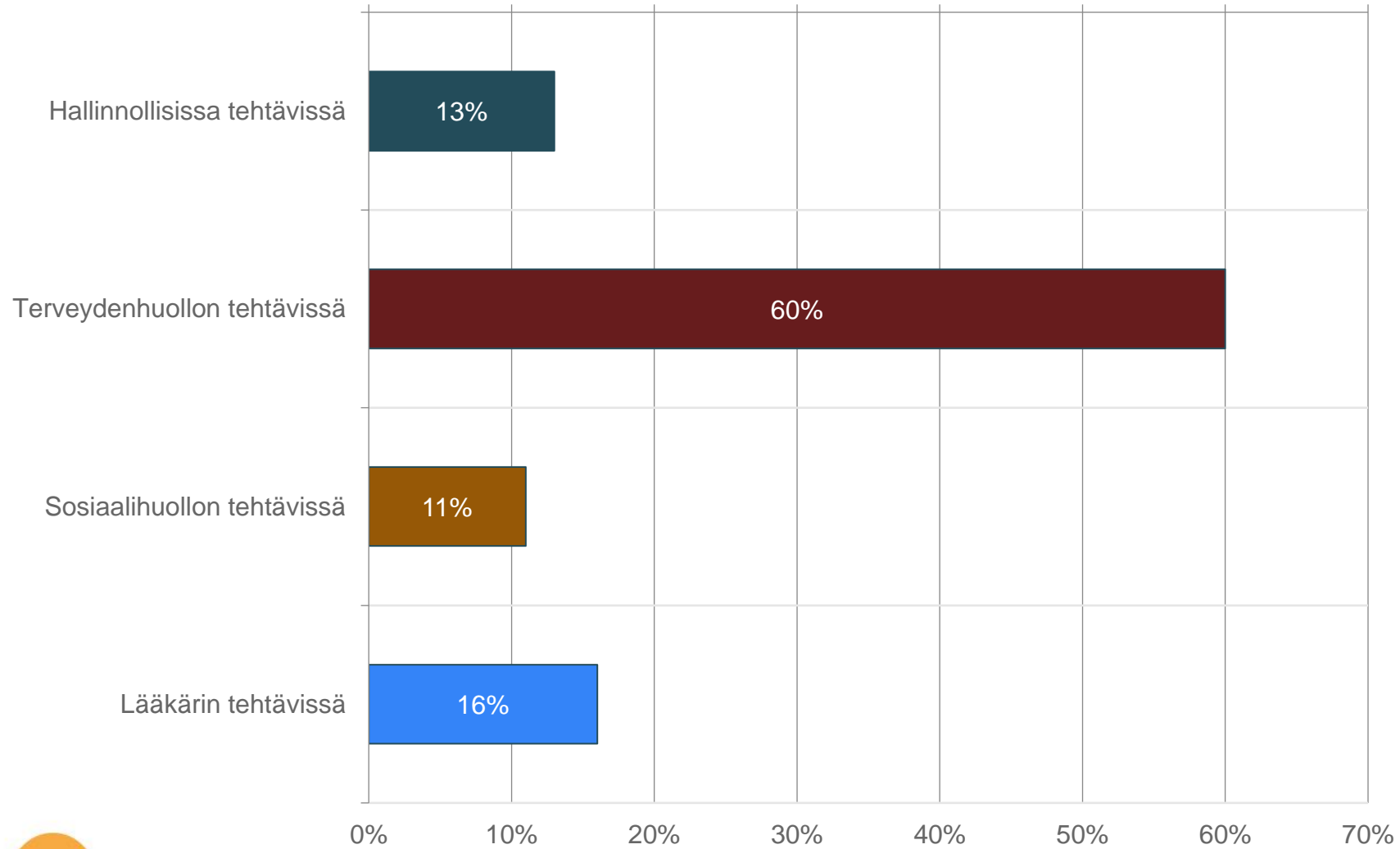
Vastaajien määrä: 237



Palvelualue	Vastaajamäärä
Ikva	76
Miela	44
Tepasa	81
Asiakasohjaus	7
Konserni	14
Yhteensä	222 *) kaikki eivät ole merkanneet palvelualueutta

Missä ammatissa olet työskennellyt?

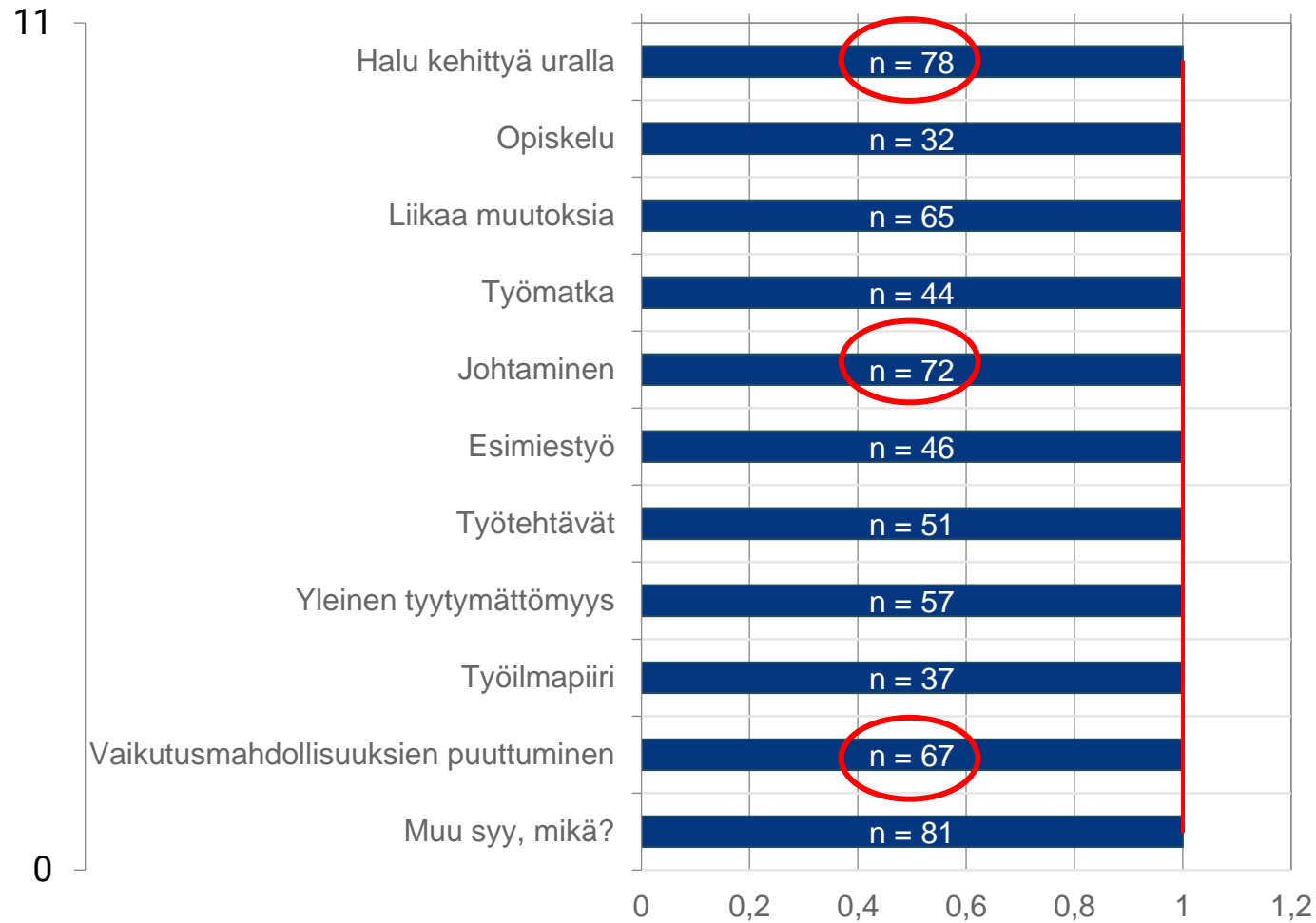
Vastaajien määrä: 177



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Valitse tärkeimmät lähtöosi vaikuttavat syyt

Vastaajien määrä: 234



— Keskiarvo 1,0



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Muu syy, mikä?

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Muu syy, mikä?	Palkkaharmonisointi/palkka epätasa-arvo
Muu syy, mikä?	Eläkkeelle jäänti
Muu syy, mikä?	eläke
Muu syy, mikä?	Eläkkeelle siirtyminen
Muu syy, mikä?	Määräaikaisuus
Muu syy, mikä?	Työtehtävän raju aliresurssointi
Muu syy, mikä?	PALKKA, lomien järjestämisen mahdottomuus..
Muu syy, mikä?	Väillisen työn määrä.
Muu syy, mikä?	Eläkkeele siirtyminen
Muu syy, mikä?	työn kuormitus
Muu syy, mikä?	eläköityminen
Muu syy, mikä?	Koulutusbudjetti niin pieni, ettei talon ulkopuolisiin maksullisiin koulutuksiin ole mahdollista osallistua.
Muu syy, mikä?	Halu vaihtaa omalle alalle (Lapset ja nuoret)
Muu syy, mikä?	määräaikaisuus
Muu syy, mikä?	Palkkaharmonisointi edelleen kesken ja palkkatasomme täysin alimitoitettu.
Muu syy, mikä?	Työntekijöiden mielipiteiden kuuntelemattomuus
Muu syy, mikä?	Määräaikainen työsuhde, työt eivät olisi jatkuneet
Muu syy, mikä?	8 kk:n pesti päättyi
Muu syy, mikä?	yhtenäistämisen sekavuus (Tuusula, Hyvinkää, Jpää)
Muu syy, mikä?	Työn kuormittavuus
Muu syy, mikä?	Eläkkeelle lähtö



Muu syy, mikä?

Muu syy, mikä?	Oma paikka kotihoidossa
Muu syy, mikä?	määräaikaisuuden päätyminen
Muu syy, mikä?	Kesätyö toisella alalla.
Muu syy, mikä?	Intar -Yksikkö ajetaan alas
Muu syy, mikä?	Määräaikaisuuden päätyminen
Muu syy, mikä?	perhesyyt
Muu syy, mikä?	määräaikainen suhde päätyminen
Muu syy, mikä?	Puutteelliset työvälineet ja alkeelliset ohjelmat. Mitoitukset lasketaan käsin excelillä ja Titania on paperiversio tasolla.
Muu syy, mikä?	Työn määrä
Muu syy, mikä?	eläköityminen
Muu syy, mikä?	Eläkeelle siirtyminen
Muu syy, mikä?	Asiakasmäärät
Muu syy, mikä?	Määräaikaista sopimusta ei jatkettu
Muu syy, mikä?	eläke
Muu syy, mikä?	Siirryn eläkkeelle
Muu syy, mikä?	eläkkeelle jääminen
Muu syy, mikä?	Omat työt jatkuvat
Muu syy, mikä?	Esihenkilöiden ja tiimin jäsenen kohtelu minua kohtaan.
Muu syy, mikä?	Väsyminen
Muu syy, mikä?	vuorotyö
Muu syy, mikä?	jatkuva työtehtävistä johtuva kuormittuminen
Muu syy, mikä?	määräaikaisuuden loppuminen
Muu syy, mikä?	Keusotella ei tarjolla koulutusta/työkokemusta vastaavaa työtä,
Muu syy, mikä?	Kohtuuton työtaakka, työtaakka resursoitu vajaalle miehitykselle
Muu syy, mikä?	Tulevaisuuden erikoisalan kokeilu

Muu syy, mikä?

Muu syy, mikä?	Ikärajamuutos
Muu syy, mikä?	Työnkuva ei sovi persoonalleni
Muu syy, mikä?	Työsuhteen päättyminen
Muu syy, mikä?	Toisen erikoisalan kokeileminen
Muu syy, mikä?	Epäeettiset työskentelytavat!
Muu syy, mikä?	Eläke
Muu syy, mikä?	Täysin väärin resursoitu yksikkö
Muu syy, mikä?	perhetilanne
Muu syy, mikä?	henkilökunnan jatkuva vajaus
Muu syy, mikä?	irtisanominen 24 työvuoden (Keusote 3v.) jälkeen
Muu syy, mikä?	Määräaikainen työsuhde päättyi
Muu syy, mikä?	Esimiestasolta annettiin ymmärtää, että tiimissämme vähennetään yhden henkilön työpanos siirryttäessä hyvinvointialuemalliin ja tässä kohtaa totesin, että voin alkaa etsiä uutta työtä, joka minun uraani ajatellen palvelee minua parhaiten.
Muu syy, mikä?	Tauko / oma loma ennen uutta määräaikaisuutta
Muu syy, mikä?	eläkkeelle jäänti
Muu syy, mikä?	terveydelliset haasteeni, toimistotyö, ilmapiiri
Muu syy, mikä?	Palkkaus ja työaikamuoto
Muu syy, mikä?	Samassa tehtävässä jo pitkään joten uusien tehtävien ja haasteiden tarve
Muu syy, mikä?	Halu työskennellä Lapissa
Muu syy, mikä?	Palkka
Muu syy, mikä?	Oma terveydentila, työmatka, liikaa muutoksia
Muu syy, mikä?	työaikamuoto
Muu syy, mikä?	Siirtyminen toisenlaisiin tehtäviin mielenkiinnon mukaan, etätyö.
Muu syy, mikä?	Irtisanottu Keusoten toimesta

Muu syy, mikä?

Muu syy, mikä?	Eläke
Muu syy, mikä?	En löytänyt enää motivaatiota kehittää poukkoilevaa ja eri suuntiin vetävää organisaatiota
Muu syy, mikä?	Eläke
Muu syy, mikä?	Halu työskennellä eri paikkakunnalla kuin itse asuu
Muu syy, mikä?	Muutto pois Keusoten alueelta.
Muu syy, mikä?	Määräaikainen työsuhde päättyy
Muu syy, mikä?	Työsuhteen päättyminen lupauksista huolimatta
Muu syy, mikä?	Seuraava työjakso sovittu jo aiemmin, työjakson pituus Keusotella ollut jo valmiiksi tiedossa
Muu syy, mikä?	Yleinen sekavuus toiminnasss, kokoaikainen kehittäminen eikä aiempiakaan ole kunnolla otettu käyttöön, lähijohtajuus puuttuu täysin, kukaan ei päivittäisjohda yksikköä eikä tiedä miten osastoilla menee.
Muu syy, mikä?	Työsuhde oli määräaikainen. En hakeutunut sen jälkeen muihin tehtäviin ym. syistä.
Muu syy, mikä?	turvattomuus
Muu syy, mikä?	Työkuormitus suuri aliresursoinnin vuoksi

Mitkä tekijät saisivat sinut jäämään Keusoten palvelukseen?

Vastaajien määrä: 54

Vastaukset

Ei mitkään

palkkaus, osa-aikaisuus

Kun nuo edellämäinitsemani epäkohdat muuttuisivat

selkeä työnkuva, parempi tiedonkulu, yhtenäiset säännöt, mukava ja huomioiva työyhteisö, kuntouttavan hoitotyön mahdollisuus.

Palkankorotus olisi saattanut vaikuttaa alalla pysymiseen.

Luvattiin sote toiminnan paranevan entisestään

Luottamus toimivan kokonaisuuden toteuttamiseksi, Keusoten toiminta ollut todella iso pettymys koko kolmen vuoden ajan, palvelutaso heikentynyt ja huonontunut koko ajan.

Jäisin Keusotelle töihin ihan mielelläni. Työsopimukseni päättyi, joten hain töitä ja pääsin toiselle työnantajalle töihin.

Keikkatyöntekijänä voin vaikuttaa minne menen vuoroon ja kuinka pitkän vuoron teen. Keikkatyö tuo vaihtelua työhön. Keikkatyöläinen tekee vaan työvuoronsa eikä tarvitse muuhun osallistua. Stressitöntä työtä kaipaavalle hyvä vaihtoehto.

- jos työajat istuisivat paremmin omaan elämäntilanteeseen (ei viikonloppuja töissä)

- liukuva työaikamalli olisi hyvä ja työntekijän hyvinvointia lisäävä asia (toki ei siten, että asiakastyö tai työ kokonaisuudessaan kärsisi siitä, vaan aina työtehtävät ensisijaisesti huomioit ottaen), sillä Titania-järjestelmä on aika armoton.

- vahvempi tuki ja tasapuolisuus kaikkia kohtaan esimiestyön puolelta, tämä ei ole nyt mennyt niin, vaan esimiehellä on valitettavasti tietyt henkilöt joiden puoleen kääntyy aina työyhteisössä

Koulutustani vastaava toimi :).

Hyvä lääkäreiden seniorituki, parempi tilanne henkilöstön määrässä (tällä hetkellä työntekijöitä liian vähän potilasmäärään nähden).

Hoitajana voisin tehdä hoitotyön laadukkaasti, huolellisesti ja asiakaslähtöisesti. Työtehtävien määrä tulisi olla kohtuullinen. Kotihoidon jo vuosia jatkuneet lomakiellot jouluna sekä nyt viimeisimpänä pääsiäisen ajalta tulisi poistaa. Kotihoidon hoitajat lomailisivat mielellään vuorollaan myös jouluna ja pääsiäisen aikaan. Työnkierto tulisi aina myöntää sitä haluavalle henkilölle työviihtyvyyden, jaksamisen ja itsensä kehittämisen näkökulmasta. Palkka tulisi olla samalla tasolla keikkafirmojen kanssa. Samasta työstä sama palkka. Kotihoidon tiimeihin pitäisi saada vakituista henkilökuntaa ja heidän työ määrä tulisi olla kohtuullinen. Sairaanhoidajan työnkuva tulisi olla koulutuksen mukainen. Sairaanhoidajan käyttäminen puutoksissa jatkuvasti perushoidon työssä kuormittaa liikaa ja sairaanhoidajan omat varsinaiset työtehtävät jäävät tekemättä tai ne ehtii tehdä hyvin huonosti.

Ehdottomasti ensinnäkin se, että työntekijöiden jaksamista tuettaisiin, kannustettaisiin. Sitä ei kannusteta yhdellä "Hyvää kesää KeuSotelta" suklaalevyllä per osasto. Tai "wichy vettä ei tule, juokaa mehutiivistettä."

Myös palkka pitäisi nousta, koska työn vaativuus, jatkuva joustaminen mm. ylitoinä, lisävuoroina, loman siirtelyinä olis enemmän arvostettava.

Myös se, että saisin mahdollisuuden rauhassa tehdä työni kunnolla, hyppimättä joka osastolla.

Mitkä tekijät saisivat sinut jäämään Keusoten palvelukseen?

Jos edellä mainitut asiat muuttuisivat. Mutta se tulisi vaatimaan johtamisjärjestelmän muutosta. Läpinäkyvyyttä päätöksiin, jotka koskevat henkilökuntaa. Johdon jalkautumisen kentälle ja avoimen kanssakäymisen kulttuuria.

Mielenkiintoinen määräaikainen työ, mutta en saanut taaskaan toimivapaata, joten jouduin irtisanomaan itseni.

Sain myös hyvän työtarjouksen muualta, mutta en kuitenkaan ottanut sitä nyt vastaan.

Jään vielä Keusotelle.

Mutta olen nyt joutanut niin paljon, mm nyt keskeytän lomani ja lisäksi kävin omalla ajalla(lomalla) tulevassa paikassa sopimassa aikatauluja jne. Joustavuus on ok ja tärkeää, mutta miksi Keusote ei jousta, kun työntekijä tarvitsisi sellaista esim. toimivapaan merkeissä. Toivon todella, että pohditte ky asioita. Toimivapaa antaisi mahdollisuuden sille, että voisi haastaa itseään kokeilemaan uusia haasteita ja tulla takaisin, jos tilanne on sen suuntainen. Näin myös hyvät ja kokeneet työntekijät saattaisivat palata!

Palkankorotus

Ei mikään

Työnkierto uusiin tehtäviin.

Mahdollisuus virka/työvapaasen

Parempi johtaminen ja esimiestyö sekä selkeät ohjeet asioista ja selkeät oman alan työt.

Jos työsuhde-etuja lisättäisiin sekä saisimme koulutusrahaa. Myös esimiehen vaihto voisi vaikuttaa asiaan.

Palaan Lapin matkan jälkeen keusoteen töihin. Palaamiseen vaikuttaa ihana, huolehtiva ja arvostava työyhteisö.

Jos olisi riittänyt, että käy kolmen kunnan alueella kotihoiossa.

Hyvä esimies, joka välittäisi työntekijöistä.

vakituinen työkin olisi auttanut jo jonkin verran.

Työrauha ja kunnolla järjestetty organisaatio. Nyt niin moni palvelu on vaikeasti saatavilla ja työssä on sellaista ylimääräistä sälää. Toimiva mipä-tepasa yhteistyö olisi tarpeen. Oma nimetty lääkäri olisi tarpeen. Sihteeri hoitamaan sihteerin töitä olisi tarpeen..

Oman terveydentilan kohentuminen, mistä ei nyt lyhyellä aikavälillä ole takeita, parempi perehdytys, organisaation toimintatapojen selkeytyminen ja vakiintuminen.

Työkaverit, ilmapiiri ja työyhteisö missä olen työskennellyt, sekä kannustava esihenkilötyöskentely. Myöskin työvälineitä on riittävästi, huolto toimii ja ne ovat hyvät sekä monipuoliset.

Eräs vastuu SH piirsi kolmion jossa oli itse kolmion kärjessä ylhäällä ja näytti kuinka me kenttätyötä tekevät hoitajat olemme täysin pohjalla, arvostus on täyttä p.tä.

Asiakaslähtöisyys!

Toinen esimies ja organisoidumpi johtaminen. Liikaa säätöä

Parempi henkilökuntaresurssi

Tällähetkellä ei mikään

Pääsisin itse vaikuttamaan ja kehittämään prosesseja.

Jos toimipaikka olisi ollut järvenpäässä, olisin arvioinut uudelleen jäämistäni Tosian olin muutenkin määräaikaisessa työssä

Mitkä tekijät saisivat sinut jäämään Keusoten palvelukseen?

Vastaajien määrä: 54

Etätö, sopiva työn määrä (voi tehdä työtä niin, kuin se on tarkoitettu, asiakas edellä, omat voimavarat huomioiden), riittävä palkka

Tällä hetkellä eivät mitkään.

Kunnon palkka (vähintään 3000 €/kk). Työntekijät mahdollistavat koko toiminnan, työpanostasi tulisi arvostaa. Työntekijöitä aivan liian vähän työn määrään verrattuna. Lähtevien työntekijöiden tilalle ei oteta uusia, vaan työt tuupataan paikalle jääville ja se on täysin kohtuutonta. Saldot paukkuu kaikilla, koska tilanne on ajettu tarkoituksella sellaiseksi, ettei siitä pysty selviytymään vaikka kuinka haluaisi.

Eläke ikä lähestyy niin halu lähteä, vuotta ennen eläkkeelle jäämistä on ainoa syy

Loistava työporukka, jolla oli intoa ja halua kehittää ja luoda hyviä toimintamalleja

Jääminen ei ole enää vaihtoehto.

Tällä hetkellä ei mikään.

Oikeuden mukainen palkkausjärjestelmä ja osaamisen arvostaminen myös palkan suhteen. Ei ole oikein reilua, kun vuodesta toiseen oma ammattiryhmä jätettiin palkkaneuvotteluiden ulkopuolelle. Luvattiin palata asiaan, muttei sitten koskaan palattu. Ylempi esimies lupasi hoitaa asiaa, mutta lähti sitten pois ennenkuin asia saatiin päätökseen. Sen jälkeen sitten ketään ei ole kiinnostanut asia.

Jos jäisin asumaan Keusoten alueelle.

Hyvinvointialueelta löytyisi minulle sopivia työtehtäviä. Tällä hetkellä sellaisia ei ollut tarjolla/avoimessa haussa.

Inhimillinen kohtaaminen: ymmärtäminen, tunteiden hyväksyminen, virheiden myöntäminen ja anteeksipyyntö. Lupauksista kiinni pitäminen.

Lomaetuuksien säilyminen, työmatka ja toimintaympäristön tunteminen.

Tällä hetkellä eivät mitkään. On liian monta kehitettävää osa-aluetta. Arvostan oikeudenmukaisuutta ja kun tämä työpaikalta puuttuu, en koe pystyväni siellä työskentelemään.

Tällä hetkellä eivät mitkään. Täytyy tarkastella kokonaisuutta kauempaa, jotta ymmärtää, mistä siinä oli kyse.

Mahdollisuus saada aikaa myös opinnoille.

Ei tällä hetkellä mikään.

Olisin halunnut jäädä osastolle hoiva-apulaiseksi eli jos sellainen työ olisi niin voisin jäädä

Riittävä työntekijäresurssi.

Kiitos



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue