



HR-tilannekatsaus Keusote 1.1.2022-30.9.2022

keusote.fi

Hyvinvointialueen henkilöstöjaosto 9.11.2022

HYVINKÄÄ | JÄRVENPÄÄ | MÄNTSÄLÄ | NURMIJÄRVI | PORNAINEN | TUUSULA

Henkilöstön määrä vähentynyt 125 henkilöä, palkkakulut vähentyneet 2,2 M €

1/1/2022 - 30/9/2022

2019 2020 2021

2022

1

2

3

4

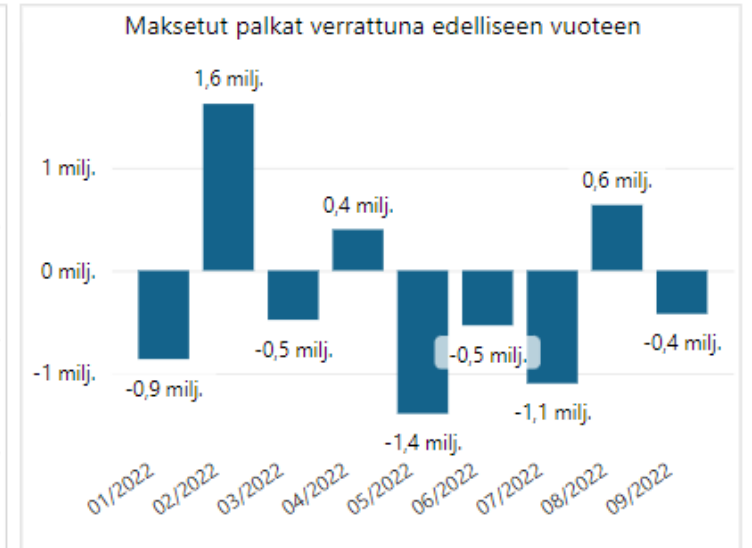
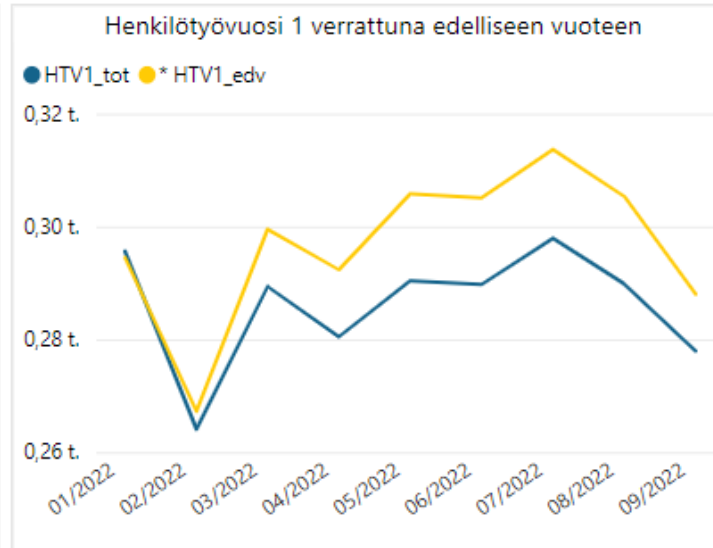
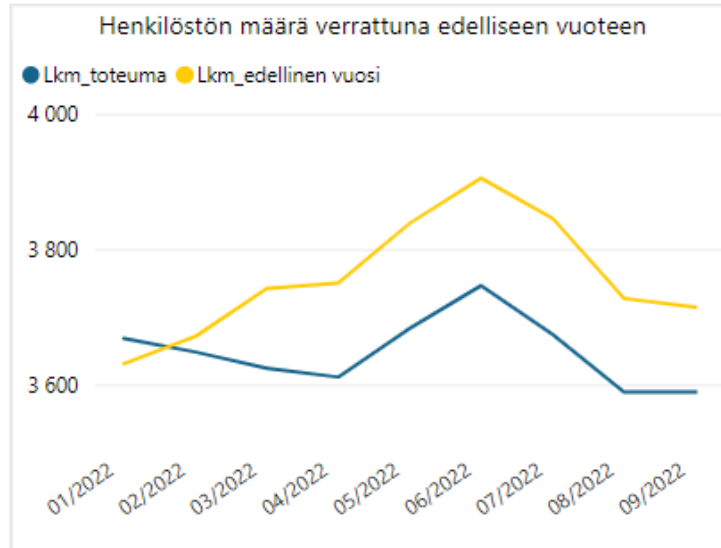
5

6

7

8

9



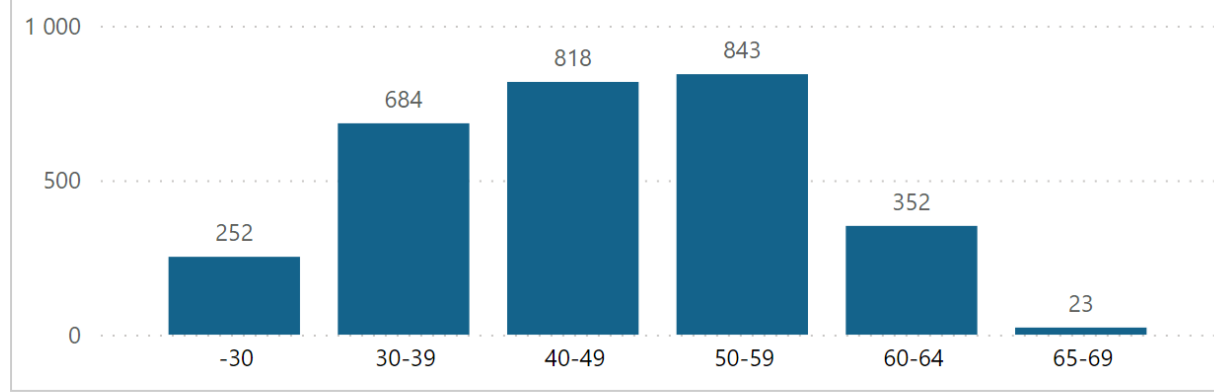
KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote



Henkilöstön määrä

Palvelussuhdetyyppi	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	KS% Lkm_toteuma	KS% Lkm_edellinen vuosi	Lkm_tot_vs_ed vuosi (%)
⊕ Vakituiset	2972	2995	82,81%	80,64%	-0,77%
⊕ Sijaiset	441	525	12,29%	14,14%	-16,00%
⊕ Muut		1		0,03%	-100,00%
⊕ Muut määräaikaiset	135	152	3,76%	4,09%	-11,18%
⊕ Oppisopimussuhteiset	23	22	0,64%	0,59%	4,55%
⊕ Työllistetyt	18	19	0,50%	0,51%	-5,26%

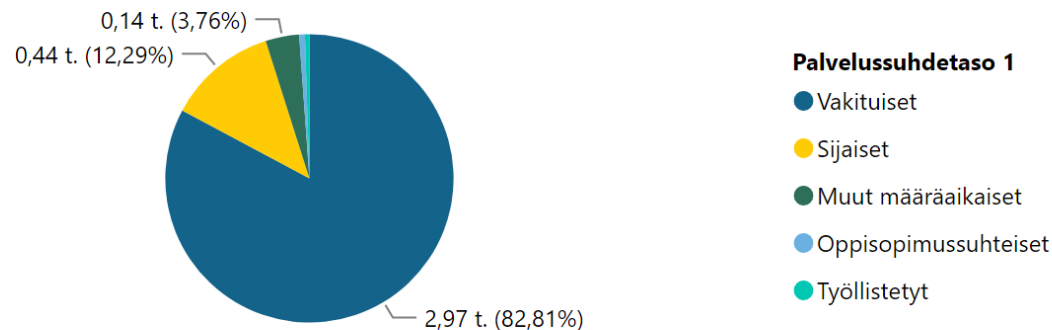
Vakituisen henkilöstön määrä



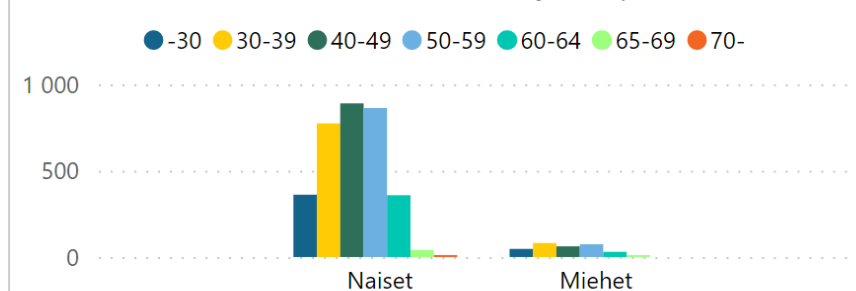
Henkilöstön määrä ikäluokittain ja sukupuolittain (porautuminen kustannuspaikoille)

Sukupuoli Ikäluokka	Miehet		Naiset		Yhteensä	
	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi
⊕ -30	47	58	361	443	408	501
⊕ 30-39	81	82	774	794	855	876
⊕ 40-49	62	62	890	889	952	951
⊕ 50-59	74	72	863	895	937	967
⊕ 60-64	30	25	358	354	388	379
⊕ 65-69	6	2	41	35	47	37
⊕ 70-			2	3	2	3
Yhteensä	300	301	3289	3413	3589	3714

Henkilöstön määrä palvelussuhdetyypin mukaan



Henkilöstön määrä ikäluokittain ja sukupuolittain



Keski-ikä

Sukupuoli	Keski-ikä
Miehet	43
Naiset	45
Yhteensä	45

Henkilöstömäärät palvelualueittain 1-9/22 ja 1-9/21

Palvelualue	Henkilöstömäärä 1-9/2022	Henkilöstömäärä 1-9/2021	Erotus
Ikva	1334	1387	-53
Miela	806	809	-3
Tepasa	1141	1240	-99
Strateginen kehittäminen ja tukipalvelut	307	278	+29 Asiakasohjaus + 14 Hankkeet (STM rahoitus) + 12 Työllistetyt +3
Yhteensä	3589	3714	-125





Sairauspoissaolo tai työtaturmapoissaolot

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



Sairauspoissaolo tai työtaturmapoissaolot ed vuosi

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

Sairaus tai
työtaturmapoissaolot /
HTV1**22,67**

Kalenteripv_kum/HTV1_kum

Sairaus tai
työtaturmapoissaolot /
HTV1 ed vuosi**18,28**

Kalenteripv_ed_vuosi_kum/HTV1_...

Sairaus tai
työtaturmapoissaolot /
Henkilömäärä**16,27**

Kalenteripv_kum/Lkm_tot

Sairaus tai
työtaturmapoissaolot /
Henkilömäärä ed vuosi**13,15**

Kalenteripv_ed_vuosi_kum/Lkm_e...

Poissaolo-%

6.21%

* Poissaolo-%

Poissaolo-% ed vuosi

5.23%

* Poissaolo-% ed vuosi

$$\text{Poissaolo-\%} = \frac{\text{Poissaolopäivät}}{(\text{HTV1} * 365)} = \frac{\text{kalenteripoissaolopäivät}}{\text{teoreettinen työaika kalenteripäivinä}}$$

Terveysperusteisiin poissaoloihin sisältyy sairaus- ja työtaturmapoissaolot.

Poissaoloryhma	Poissaolopäivien Lkm	KS% Poissaolopäivien Lkm	Poissaolopäivät_ed vuosi	KS% Poissaolopäivät_ed vuosi
1-3 päivää	9881	16,93%	12390	18,30%
4-7 päivää	13429	23,00%	11086	16,37%
8-29 päivää	20650	35,37%	26553	39,22%
30-60 päivää	9575	16,40%	12722	18,79%
61-90 päivää	1767	3,03%	1394	2,06%
91-180 päivää	2349	4,02%	3131	4,62%
yli 180 päivää	729	1,25%	427	0,63%
Yhteensä	58380	100,00%	67703	100,00%



Sairaus- tai työtapaturmapoissaolot 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 työtapaturmapoissaolot 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	5632	56,17%	7266	62,93%
4-7 päivää	2537	25,30%	2097	18,16%
8-29 päivää	1577	15,73%	1821	15,77%
30-60 päivää	232	2,31%	314	2,72%
61-90 päivää	24	0,24%	21	0,18%
91-180 päivää	21	0,21%	26	0,23%
yli 180 päivää	3	0,03%	2	0,02%
Yhteensä	10026	100,00%	11547	100,00%

Välilehdellä esitetään koko vuoden sairaus- tai työtapaturmapoissaolojen lukumäärät.

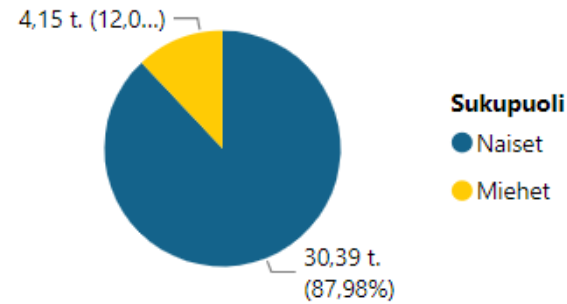
Ylityökustannusten
prosenttimuutos**-90,4%**

Ylityö_kum_vs_ed vuosi_kum_arvo (%)

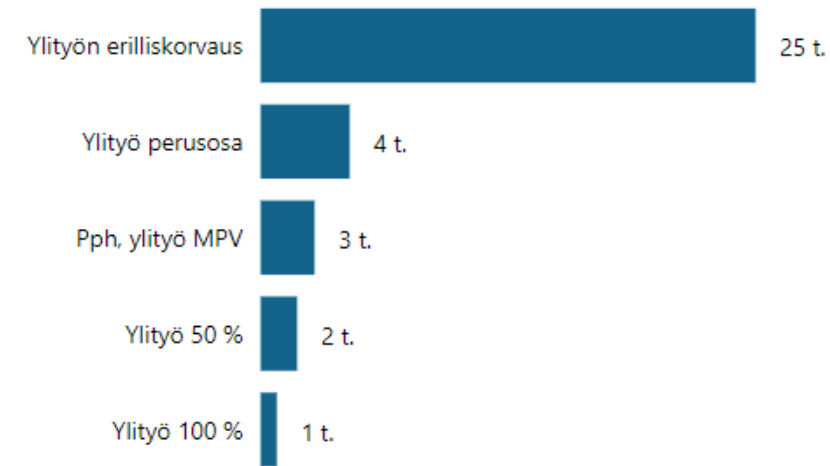
Ylityökustannukset verrattuna
ed vuosi**-324,14 t.**

Ylityö_kum_vs_ed vuosi_kum_arvo (€)

Ylityökustannukset sukupuolittain



TOP 10 ylityölaji



Ylityö_kum_arvo

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	24 770	117 254	-92 485	3 331	15 520	-12 189
Ylityö perusosa	4 453	134 468	-130 015	299	8 224	-7 926
Pph, ylityö MPV	2 694	22 816	-20 122	184	1 387	-1 203
Ylityö 50 %	1 823	50 313	-48 490	247	6 135	-5 889
Ylityö 100 %	806	33 835	-33 029	52	2 089	-2 037
Yhteensä	34 545	358 686	-324 141	4 113	33 356	-29 243

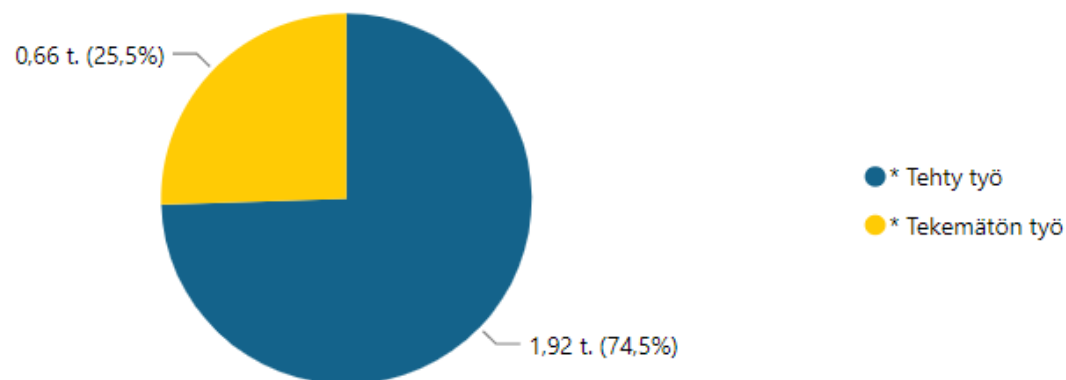
TOP 10 Kustannuspaikka



Ylityö_kum_arvo



* Tehty työ ja * Tekemätön työ



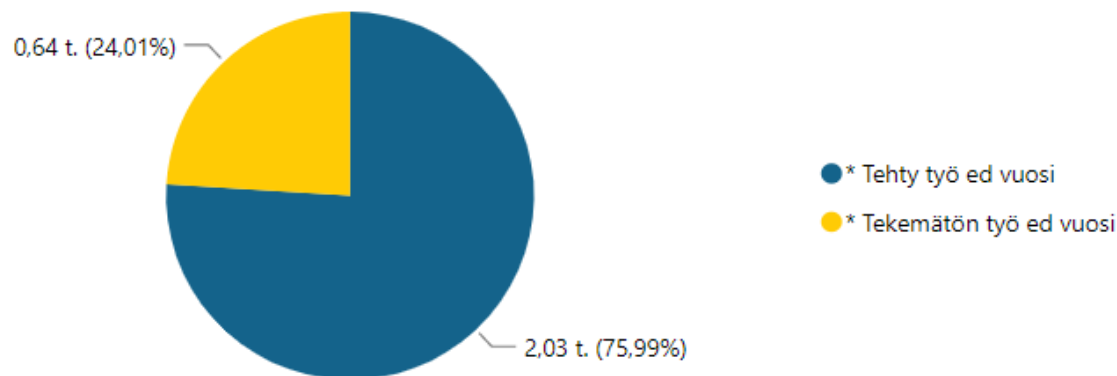
74,50

* Tehty työ %

75,99

* 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	10,17 %	10,07 %
Sairaus	5,00 %	4,09 %
Muut	4,44 %	4,19 %
Perhevapaat	3,72 %	3,53 %
Opintovapaa	1,19 %	1,20 %
Koulutus	0,44 %	0,34 %
Kuntoutustuki	0,24 %	0,26 %
Työtapaturma	0,19 %	0,17 %
Vuorotteluvapaa	0,10 %	0,11 %
Kuntoutus	0,03 %	0,03 %
	0,00 %	
Yhteensä	25,50 %	24,01 %

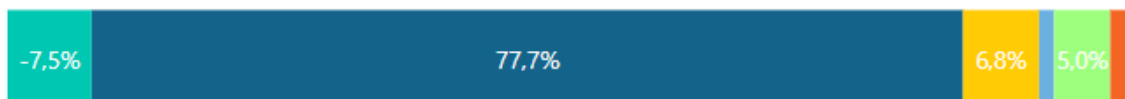
Tehty työ = HTV3/HTV1 (=(palveluksessaolopäivät-poissaolopäivät)/palveluksessaolopäivät)

Opetushenkilöstön osalta koulutyön kesäkeskeytys tai muut opetustyön keskeytykset eivät ole poissaoloja



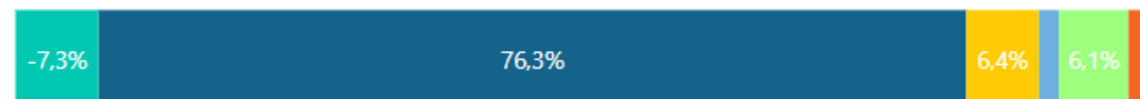
Palkkalajien suhteellinen osuus kumulatiivisista maksetuista palkoista

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	105 192 310,82	91,35%	105 515 384,55	89,36%	0,00%
Lomarahat ja -korvaukset	9 165 203,83	7,96%	8 849 339,78	7,49%	4,00%
Työaikalisät	6 782 055,18	5,89%	8 456 579,38	7,16%	-20,00%
Yli- ja lisätyöt	2 345 191,54	2,04%	2 904 608,85	2,46%	-19,00%
Peruspalkka	1 784 622,23	1,55%	2 389 654,65	2,02%	-25,00%
Luontaisedut	35 902,40	0,03%	26 092,57	0,02%	38,00%
Poissaolot	-10 149 559,46	-8,81%	-10 067 510,64	-8,53%	1,00%
Yhteensä	115 155 726,54	100,00%	118 074 149,14	100,00%	-2,00%

Kumul maksetut palkat

115,12 milj.

Tot_kum

Kumul maksetut palkat ed vuosi

118,05 milj.

Ed_vuosi_kum

Muutos

-2,93 milj.

Tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (€)



Poissaolokustannusten erittely

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	150,776	0.7%	127,914	0.7%	22,862	17.9%
⊖ Sairaus	4,527,707	22.5%	4,143,140	21.5%	384,567	9.3%
Vapaa-ajan tapaturma, palkall	42,354	0.2%	45,803	0.2%	-3,450	-7.5%
Vapaa-ajan tapaturma 2/3- palkalla	3,321	0.0%	11,815	0.1%	-8,494	-71.9%
TartuntatautiL 605 altistus, palkall	10,466	0.1%	34,388	0.2%	-23,922	-69.6%
TartuntatautiL 575/635 sairaus, palkall	625,809	3.1%	50,126	0.3%	575,683	1148.5%
Sairausloma lääk./ter.h. todistuksella	2,300,581	11.4%	2,663,493	13.8%	-362,912	-13.6%
Sairausloma esimiehen luvalla	1,139,543	5.7%	781,199	4.1%	358,344	45.9%
Sairausloma 2/3- osapalkalla	405,424	2.0%	556,164	2.9%	-150,741	-27.1%
Sairaus, tod.myöh. 1pv palkaton			0	0.0%	0	
Sairaus, palkaton	0	0.0%	0	0.0%	0	
Lääkinnälliset tutkimukset, palkal. tunt	209	0.0%	152	0.0%	58	38.1%
⊕ Perhevapaat	934,428	4.6%	841,074	4.4%	93,354	11.1%
⊕ Opintovapaa	0	0.0%	0	0.0%	0	
⊕ Muut	777,119	3.9%	829,112	4.3%	-51,993	-6.3%
⊕ Lomat	13,268,252	65.9%	12,927,425	67.1%	340,828	2.6%
⊕ Kuntoutustuki	0	0.0%	0	0.0%	0	
⊕ Kuntoutus	11,349	0.1%	15,191	0.1%	-3,842	-25.3%
⊕ Koulutus	451,432	2.2%	393,986	2.0%	57,446	14.6%
Total	20,121,064	100.0%	19,277,843	100.0%	843,222	4.4%

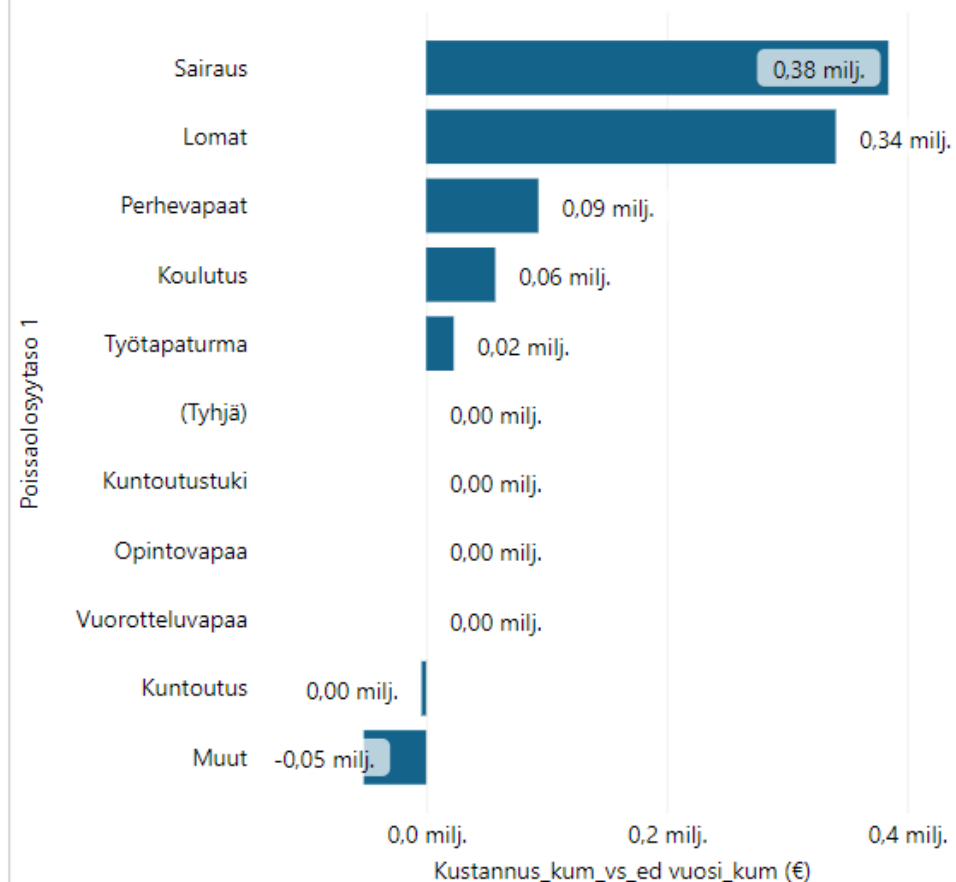
20,12 milj.

Kustannus_kum

19,28 milj.

Kustannus_ed vuosi_kum

Poissaolokustannusten muutos verrattuna ed vuoteen





Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö

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



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 (%)
4195,00	3471	724,00	724	20,86%

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 (%)
12668	13579	-911,00	-911	-6,71%

Koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö

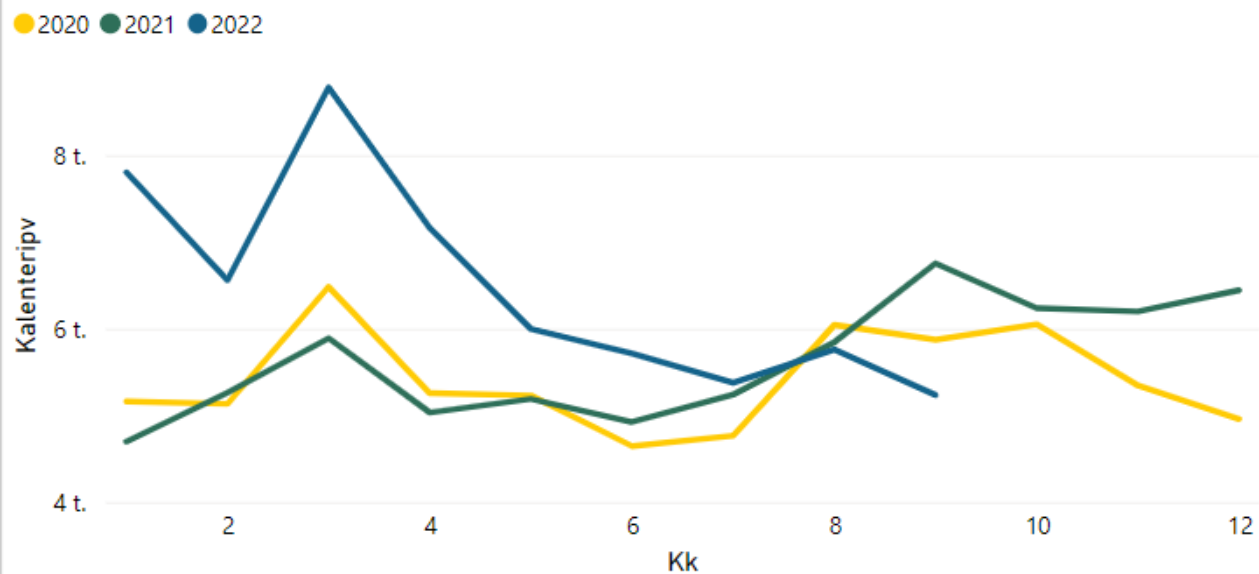
* Koulutuspv/vakituiset	* Koulutuspv/ed vuosi vakituiset	* Muutos koulutuspv vakituiset	* Muutos % koulutuspv vakituiset
1,4	1,2	0,25	21,79 %

Opintovapaapäivät / vakituinen henkilöstö

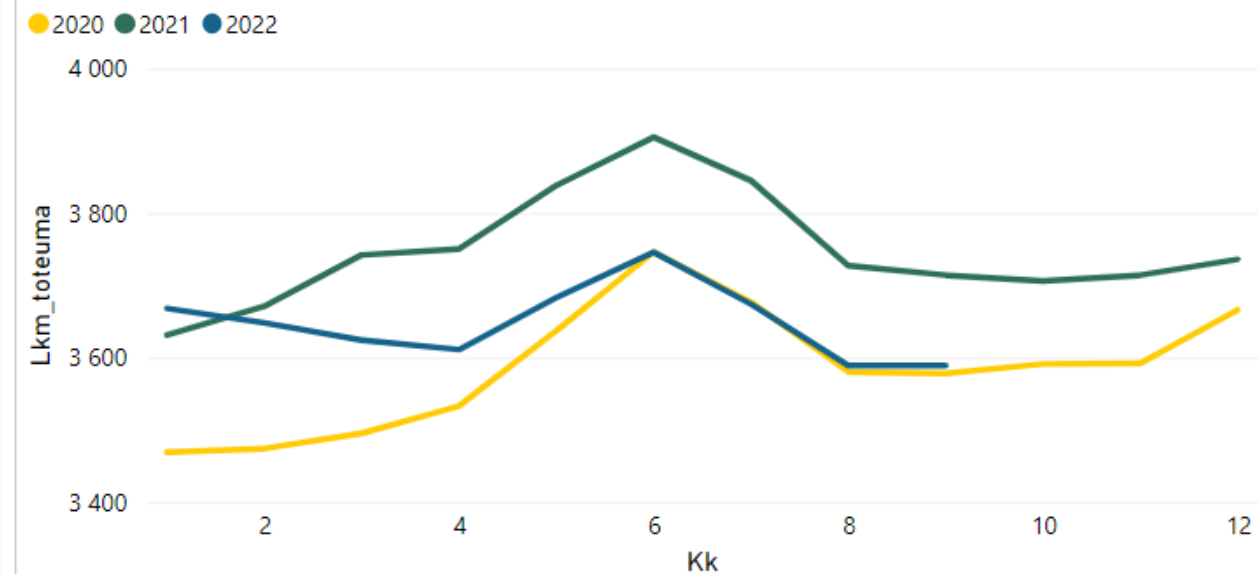
* Opintovapaapv/vakituiset	* Opintovapaapv/ed vuosi vakituiset	* Muutos opintovapaapv vakituiset	* Muutos % opintovapaapv vakituiset
4,3	4,5	-0,3	-5,99 %



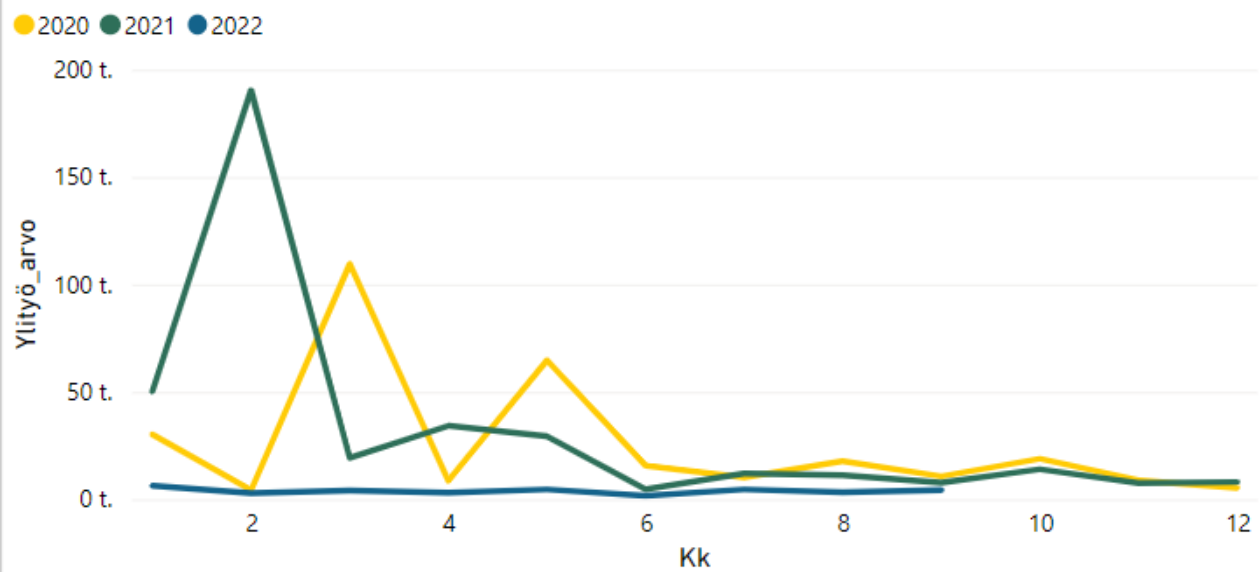
KUUKAUSITTAISET työkyvyttömyyspoissaolopäivät



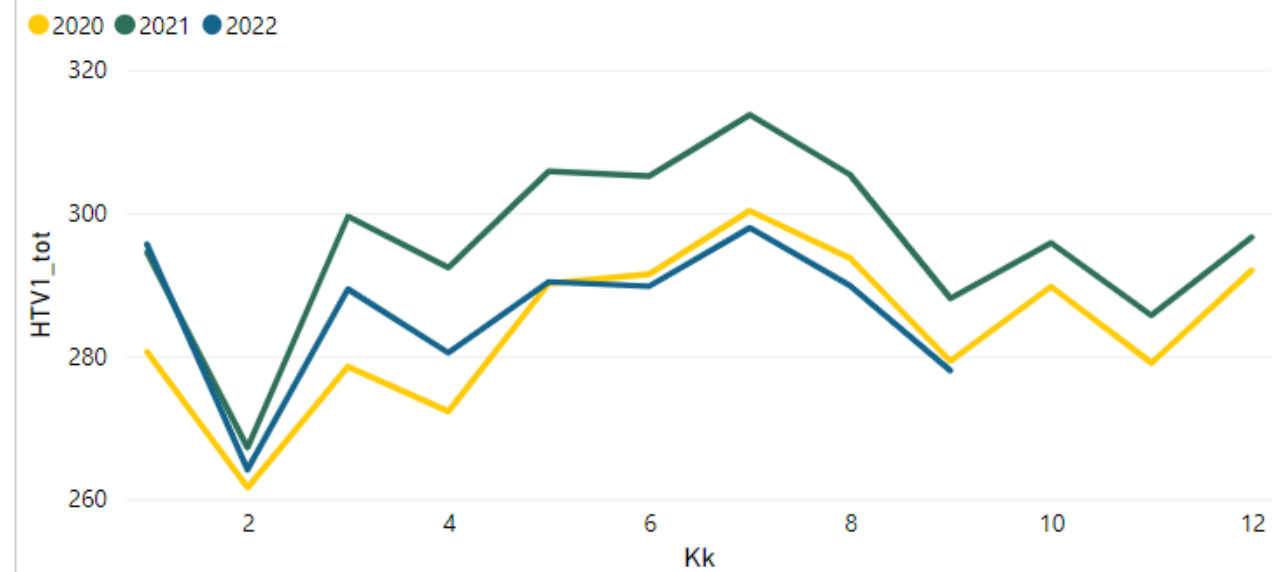
KUUKAUSITTAINEN henkilöstön määrä



KUUKAUSITTAISET ylityökustannukset



KUUKAUSITTAISET HTV1



Vaihtuvuus ja rekrytoinnit



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote



Vakituinen henkilöstö, eläköitymiset ja pääty palvelussuhteet

● * Eläkkeelle kum ● * Muut päätyneet kum

66 384

Vakituinen henkilöstö, eläköitymiset ja päätyneet palvelussuhteet ed vuosi

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

48 351

Eläköitymisen ennakoiti kuluva vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

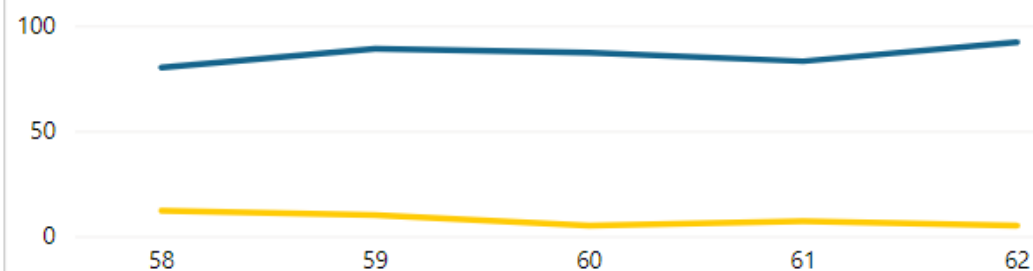
Palvelussuhdetaso 2	58	59	60	61	62
Vakituiset	92	79	87	84	79
Muut	8	10	12	6	6
Yhteensä	100	89	99	90	85

Eläköitymisen ennakoiti ed. vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

Palvelussuhdetaso 2	58	59	60	61	62
Vakituiset	80	89	87	83	92
Muut	12	10	5	7	5
Yhteensä	92	99	92	90	97

Eläköitymisen ennakoiti ed. vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

Palvelussuhdetaso 2 ● Vakituiset ● Muut



Päätyneet palvelussuhteet

450 399 **14,98 %** 13,57 % 12,78 %
 * Päätyneet kum * Päätyneet ed vuosi * Vakituisten vaihtuvuus * Vakituisten vaihtuvuus * Vakituisten vaihtuvuus

Eläköitymiset

66 48 2,20 % 1,63 % 37,50 %
 * 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

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)

Vaihtuvuus % yleisimmissä nimikkeissä 2022

Nimike	Henkilöstömäärä 30.9.2022	Päätyneet palvelussuhteet 1.1.2022-30.9.2022	Muutos päätyneet 08/22 --> 09/22	Vaihtuvuus % vuoden 2022 alusta	Muutos % 08/22 --> 09/22
Sosiaalityöntekijä	88	15	0	17,05	-0,40
Lähihoitaja	829	161	18	19,42	2,07
Lääkäri	113	18	2	15,93	0,40
Hammaslääkäri	74	13	0	17,57	-0,24
Sairaanhoitaja	469	95	5	20,26	0,94
Hammashoitaja	97	14	1	14,43	1,17
Suuhygienisti	38	6	1	15,79	2,63
Terveystenhoitaja	146	22	0	15,07	0,10
Sosiaaliohjaaja	120	21	3	17,50	2,50
Puheterapeutti, psykologi	35	7	0	20,00	0,00
Esihenkilö	106	17	1	16,04	0,94



Henkilöstön saatavuus 1.1.2022-30.9.2022

- 613 rekrytointia ja yhteensä 2432 hakijaa (ka. 4,0 hakijaa/haku)
 - Vakituksia hakuja 426 (76 %)
 - Määräaikaisia hakuja 187 (34 %)
- Alueelliset haut
 - Hyvinkää 235 (sis. koko Keusoten tasoiset)
 - Järvenpää 153
 - Mäntsälä 53
 - Nurmijärvi 84
 - Pornainen 10
 - Tuusula 80
- Tulosalue tarkastelu
 - kotihoito 72 rekryä, 142 hakijaa (keski-arvo 1,7)
 - palveluasuminen 80 rekryä, 197 hakijaa (keski-arvo 2,5)
 - sairaalapalvelut 34 rekryä, 85 hakijaa (keski-arvo 2,5)
 - Keusoten kuntoutuskeskus (hoitajat) 18 rekryä, 50 hakijaa (keski-arvo 2,8)

Henkilöstön saatavuus ammattiryhmittäin 1.1.-31.9.2022

Ammattinimike	Hakujen lkm	Hakijamäärä	Hakijoiden ka
Lähihoitaja	124	404	3,3
Sairaanhoitaja	119	286	2,4
Sairaanhoitaja muut: vastaava sh, muistikoordinaattori	20	102	5,1
Lääkäri	32	44	1,4
Sosiaalityöntekijä	53	108	2,0
Sosiaaliohjaaja	24	230	9,6
Ohjaaja	41	348	8,5
Esihenkilö	17	119	7,0



Sijaisvälitys 1.1.2022-30.9.2022

- 709 haastateltua keikkalaista
 - 122 sosiaalihoito (lastensuojelu ja sosiaali- ja kriisipäivystys)
 - 587 terveydenhoito
- Lauraan luotuja sijaistarpeita 13 265 kpl*
 - Täytettyjä sijaistarpeita yhteensä 9 538 kpl, täyttöprosentti 72 %
 - Peruttuja sijaistarpeita (sijaista ei ole saatu) 3 725 kpl
- Sijaisvälityksen kautta maksetut palkat 1 553 784,59 €
- Välitetyt sijaiset
 - Kotihoito: 8647** luotua tarvetta, 3679 täytetty
 - Hyvinkää: 1896 luotua tarvetta, 406 täytetty
 - Järvenpää: 1508 luotua tarvetta, 794 täytetty
 - Mäntsälä: 1296 luotua tarvetta, 662 täytetty
 - Nurmijärvi: 1795 luotua tarvetta, 488 täytetty
 - Pornainen: 577 luotua tarvetta, 215 täytetty
 - Tuusula: 2152 luotua tarvetta, 1114 täytetty
 - Sosiaali- ja kriisipäivystys: 348** luotua tarvetta, 251 täytetty
 - Asumispalvelu: 1584** luotua tarvetta, 906 täytetty
 - Mäntsälän Kotokartano: 356 luotua tarvetta, 232 täytetty
 - Järvenpää, Lehmustokoti: 199 luotua tarvetta, 113 täytetty
 - Järvenpää, Vaahterakoti: 1029 luotua tarvetta, 561 täytetty

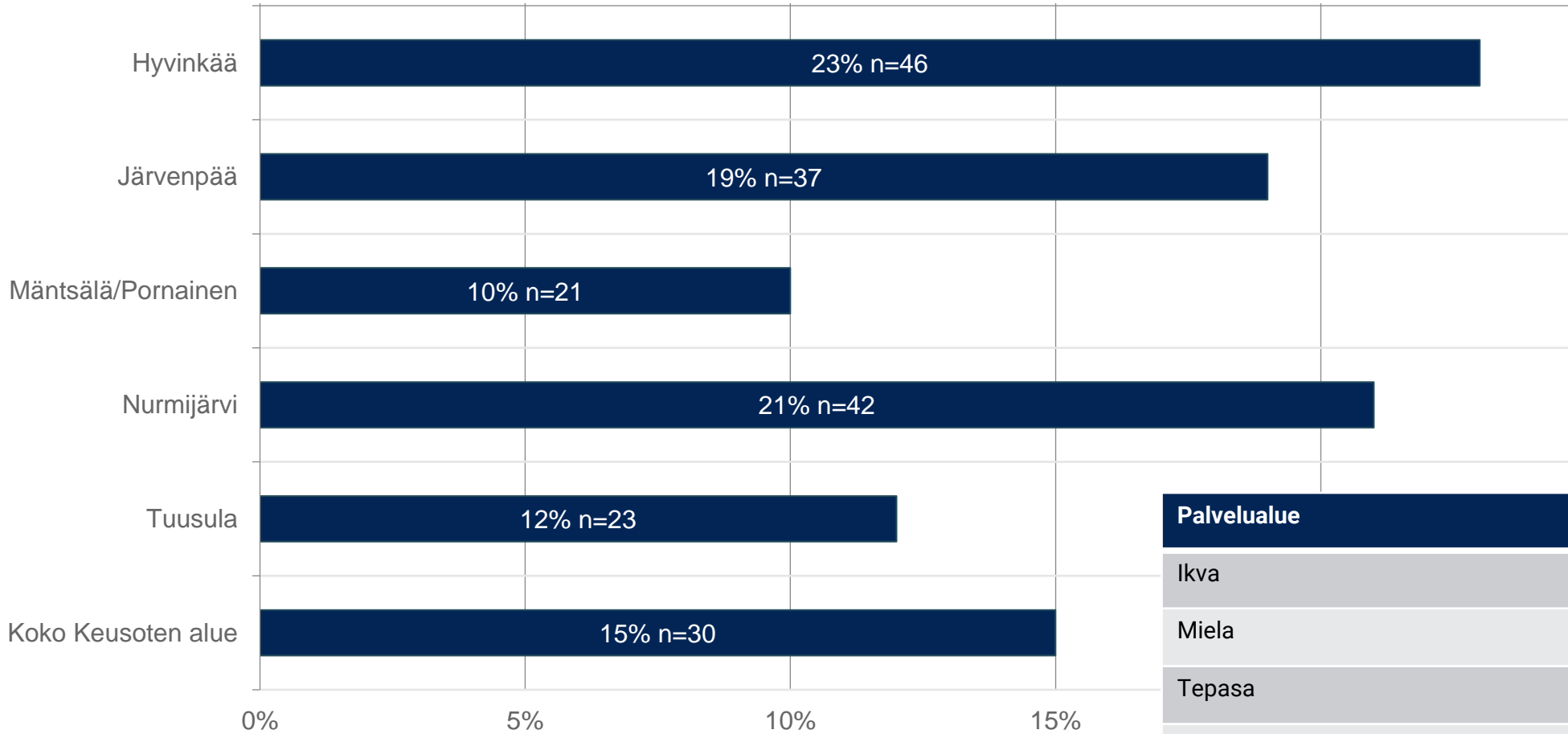
Lähtökyselyn tuloksia 1-9/2022



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Vastaajien lukumäärä palvelualueittain ja kunnittain

Vastaajien määrä: 199



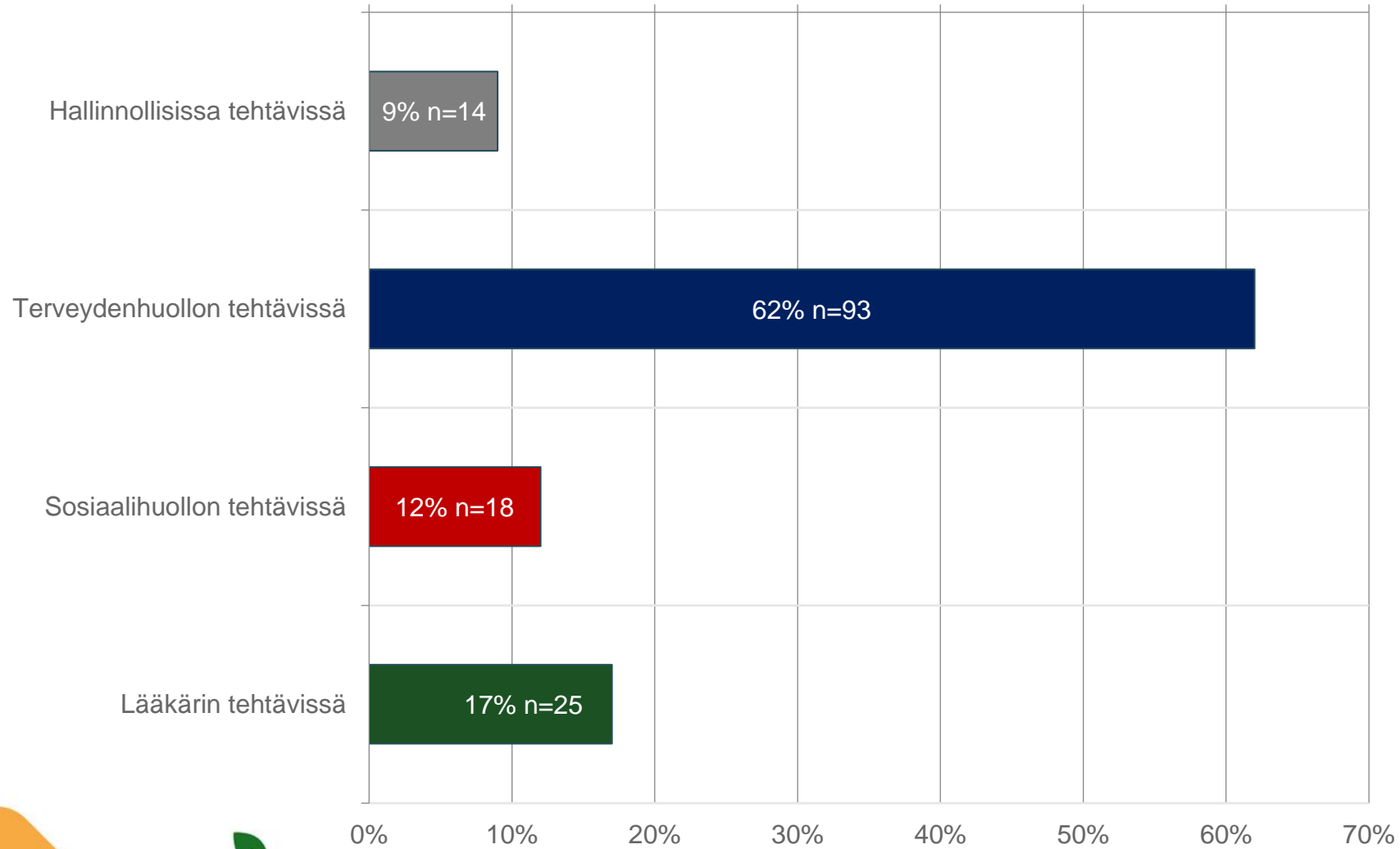
Palvelualue	Vastaajamäärä
Ikva	63
Miela	36
Tepasa	70
Asiakasohjaus	5
Konserni	10
Yhteensä	199 *) kaikki eivät ole merkanneet palvelualueetta



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Missä ammatissa olet työskennellyt?

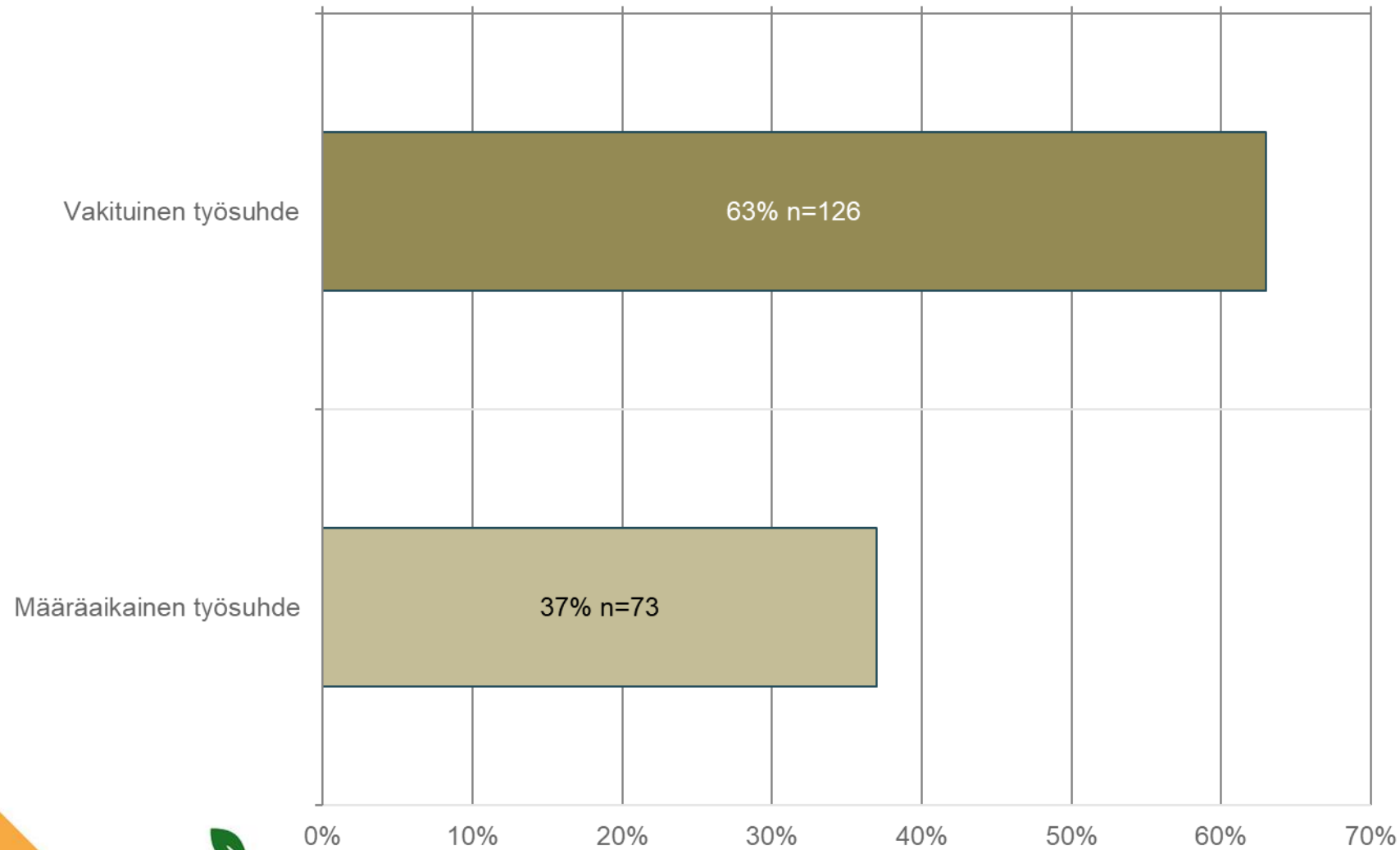
Vastaajien määrä: 150



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Onko työsuhteesi ollut vakituinen vai määräaikainen?

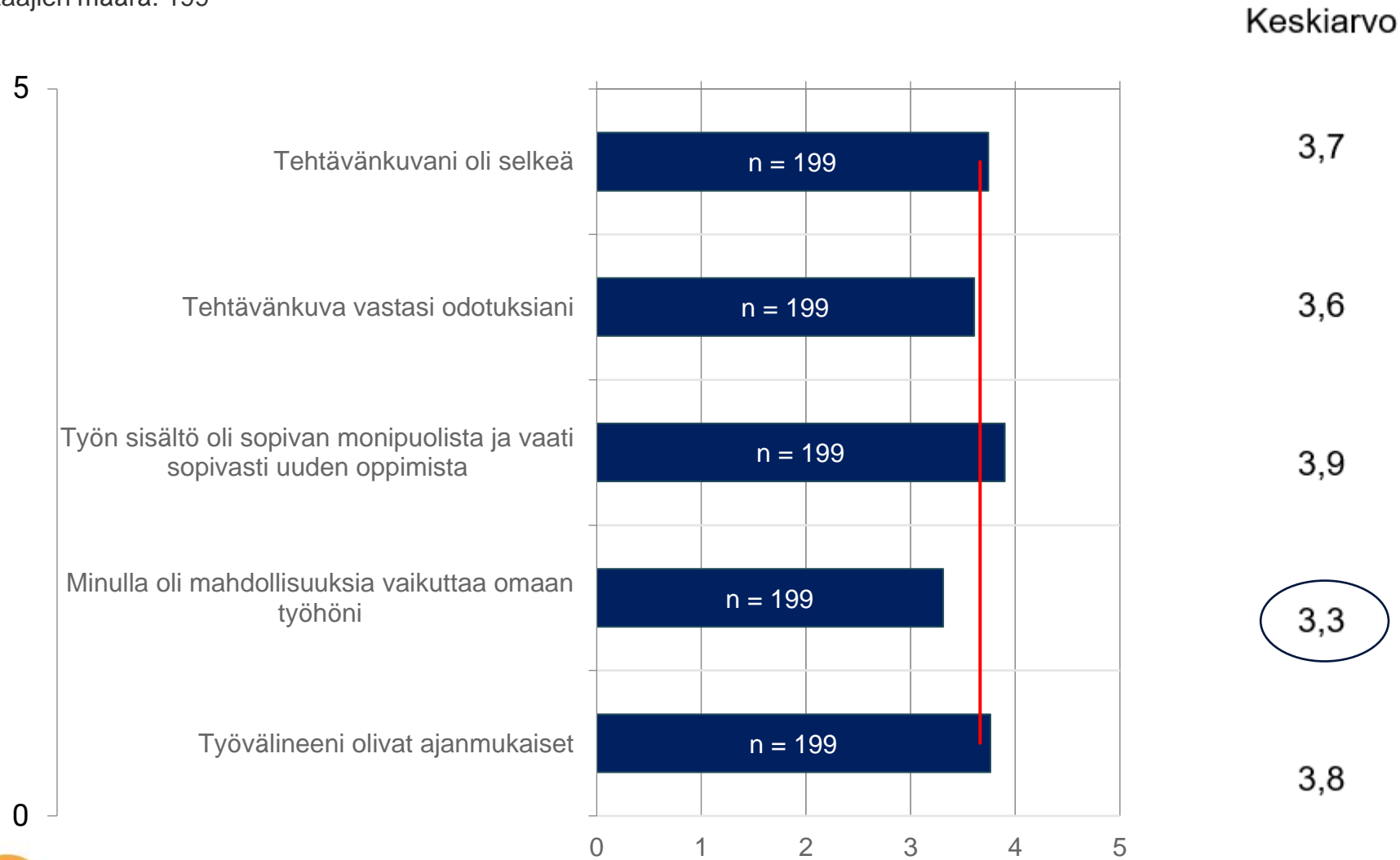
Vastaajien määrä: 199



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Merkitse sarakkeisiin, miten koit asioiden olevan työyksikössäsi ja työssäsi

Vastaajien määrä: 199



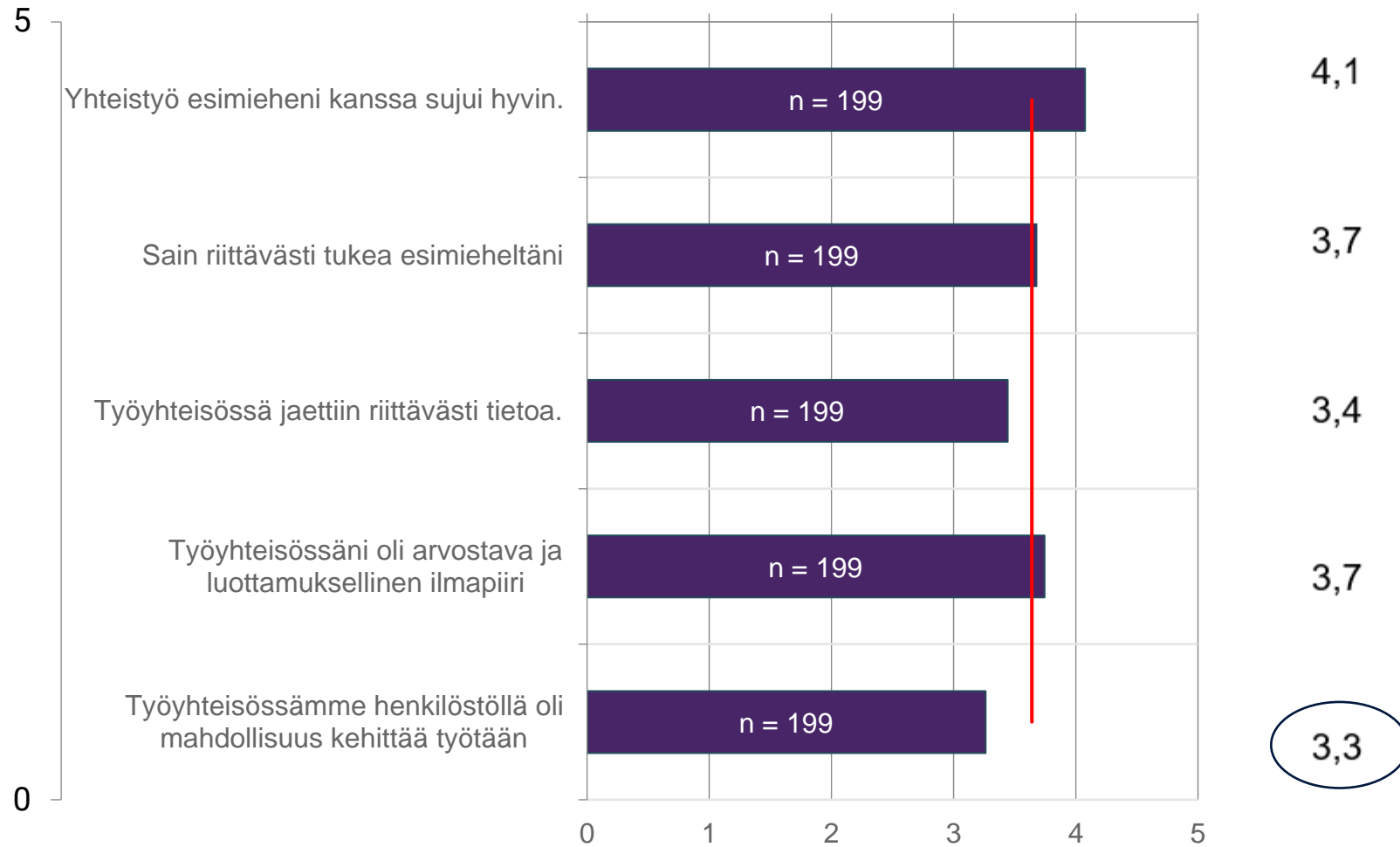
KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

— Keskiarvo 3,7

Merkitse sarakkeisiin, miten koit asioiden olevan työyksikössäsi ja työssäsi.

Vastaajien määrä: 188

Keskiarvo



— Keskiarvo 3,6

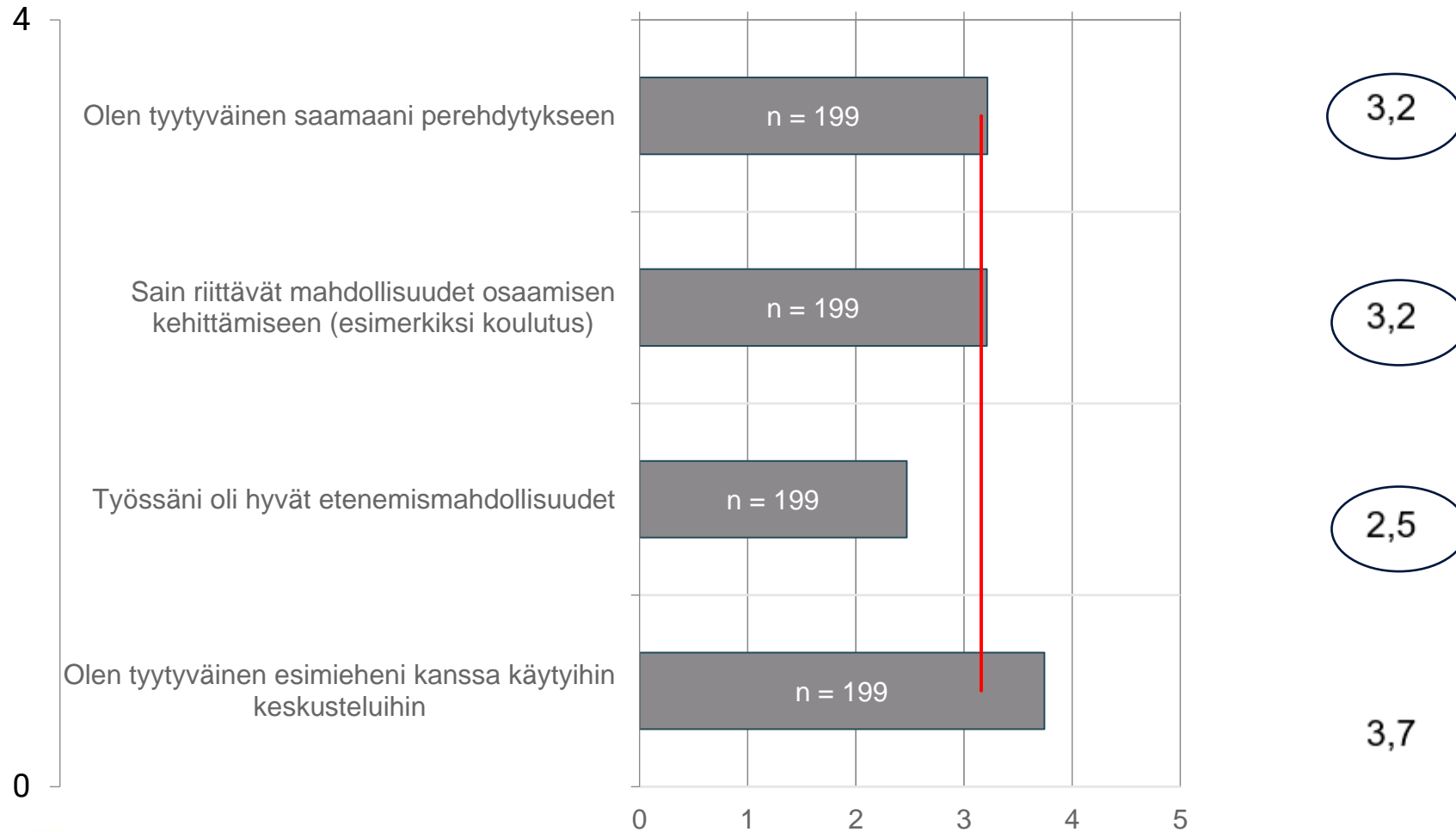


KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Merkitse sarakkeisiin, miten koit asioiden olevan työyksikössäsi ja työssäsi.

Vastaajien määrä: 199

Keskiarvo



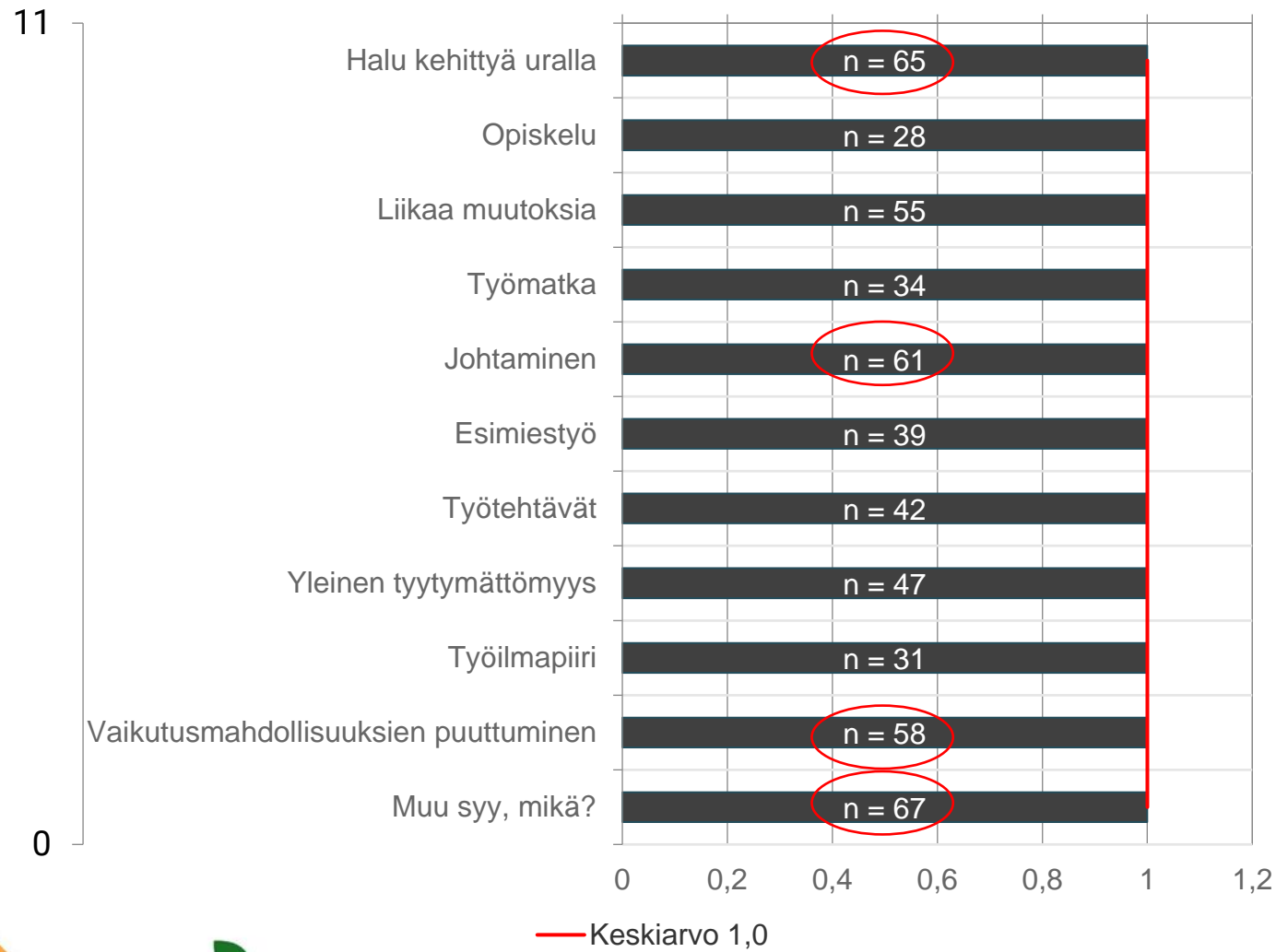
— Keskiarvo 3,2



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Valitse tärkeimmät lähtösi vaikuttavat syyt

Vastaajien määrä: 198



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Mitkä tekijät saisivat sinut jäämään Keusoten palvelukseen?

Vastaajien määrä: 29

Ei mitkään
palkkaus, osa-aikaisuus
Kun nuo edellämainitsemani 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 huomioon 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).



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Mitkä tekijät saisivat sinut jäämään Keusoten palvelukseen?

Vastaajien määrä: 29

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 mehtiivistettä." Myös palkka pitäisi nousta, koska työn vaativuus, jatkuva joustaminen mm. ylitöinä, lisävuoroina, loman siirtelyinä olis enemmän arvostettava. Myös se, että saisin mahdollisuuden rauhassa tehdä työni kunnolla, hyppimättä joka osastolla.

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



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Mitkä tekijät saisivat sinut jäämään Keusoten palvelukseen?

Vastaaajien määrä: 29

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

Jos olisi riittänyt, että käy kolmen kunnan alueella kotihoidossa.

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.



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Kiitos!



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote