



**KEUSOTE**

Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

# HR-tilannekatsaus 1.1.-31.12.2024

HR-päällikkö Jenni Nissilä  
Henkilöstöjaosto 13.2.2025

**KEUSOTE.FI**

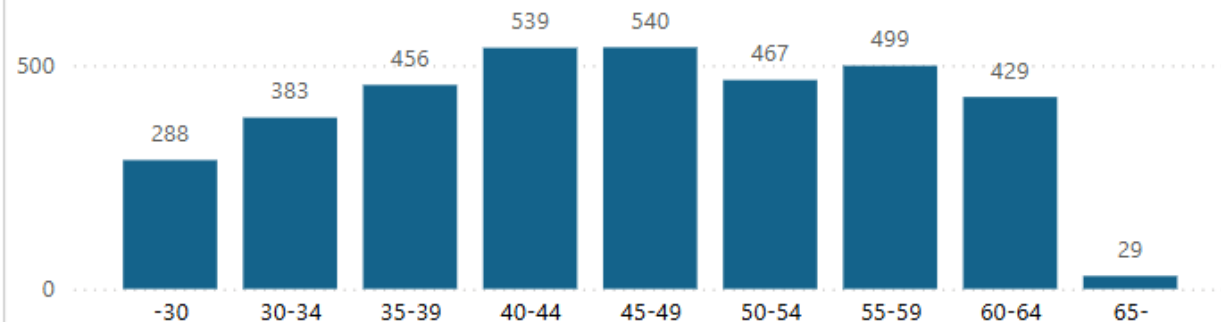


## 961AA Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

## Henkilöstön määrä

Palvelussuhdetyyppi	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	KS% Lkm_toteuma	KS% Lkm_edellinen vuosi	Lkm_tot_vs_ed vuosi (%)
<b>Työllistetyt</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>0,42%</b>	<b>0,51%</b>	<b>-13,64%</b>
Miehet	7	8	0,16%	0,19%	-12,50%
Naiset	12	14	0,27%	0,33%	-14,29%
<b>Oppisopimussuhteiset</b>	<b>11</b>	<b>27</b>	<b>0,25%</b>	<b>0,63%</b>	<b>-59,26%</b>
Miehet	1	3	0,02%	0,07%	-66,67%
Naiset	10	24	0,22%	0,56%	-58,33%
<b>Muut määräaikaiset</b>	<b>151</b>	<b>164</b>	<b>3,38%</b>	<b>3,82%</b>	<b>-7,93%</b>
Miehet	24	17	0,54%	0,40%	41,18%
Naiset	127	147	2,84%	3,42%	-13,61%
<b>Muut</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0,02%</b>	<b>0,02%</b>	<b>0,00%</b>
Naiset	1	1	0,02%	0,02%	0,00%
<b>Sijaiset</b>	<b>661</b>	<b>577</b>	<b>14,78%</b>	<b>13,43%</b>	<b>14,56%</b>
Miehet	100	79	2,24%	1,84%	26,58%
Naiset	561	498	12,54%	11,59%	12,65%
<b>Vakituiset</b>	<b>3630</b>	<b>3506</b>	<b>81,15%</b>	<b>81,59%</b>	<b>3,54%</b>
Miehet	312	289	6,98%	6,73%	7,96%
Naiset	3318	3217	74,18%	74,87%	3,14%

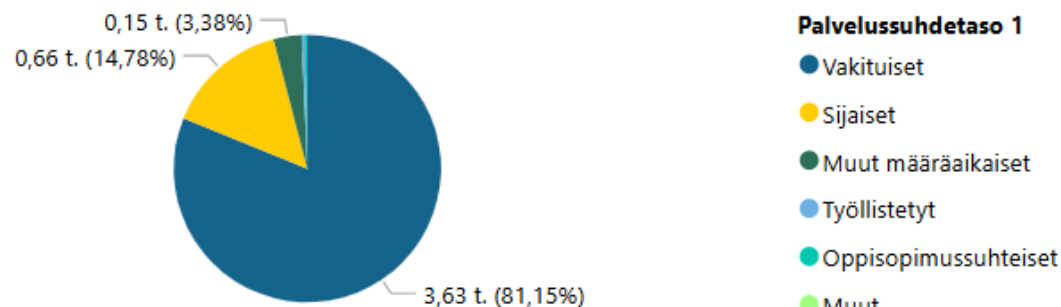
## Vakituisen henkilöstön määrä



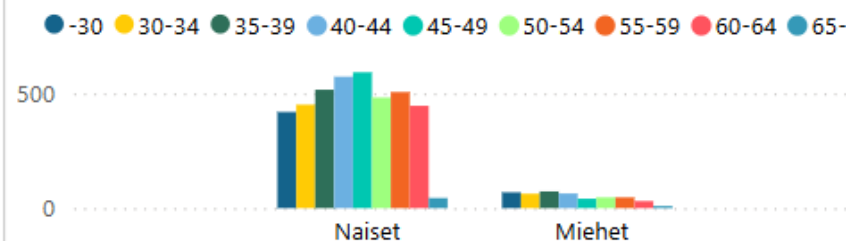
## Henkilöstön määrä ikäluokittain ja sukupuolittain (porautuminen kustannuspaikoille)

Sukupuoli	Ikäluokka	Miehet		Naiset		Yhteensä	
		Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi
	-30	69	66	419	425	488	491
	30-34	63	56	451	417	514	473
	35-39	73	57	516	506	589	563
	40-44	64	52	573	547	637	599
	45-49	41	35	592	532	633	567
	50-54	47	49	482	486	529	535
	55-59	47	43	506	505	553	548
	60-64	31	33	446	434	477	467
	65-	9	5	44	49	53	54
<b>Yhteensä</b>		<b>444</b>	<b>396</b>	<b>4029</b>	<b>3901</b>	<b>4473</b>	<b>4297</b>

## Henkilöstön määrä palvelussuhdetyyppin mukaan



## Henkilöstön määrä ikäluokittain ja sukupuolittain



## Keski-ikä

Sukupuoli	Keski-ikä
Miehet	42,2
Naiset	44,8
<b>Yhteensä</b>	<b>44,6</b>

# Henkilöstömäärät palvelualueittain 12/2024

Palvelualue	Henkilöstömäärä 12/2024	Henkilöstömäärä 12/2023	Muutos 2023-2024
Ikva	1812	1701	111
Miela	988	982	6
Tepasa	1306	1246	60
Strateginen kehittäminen ja tukipalvelut	367	368	-1
- Sis. Asiakasohjaus	140	119	21
- Sis. Hankkeet	28	32	-4
- Sis. työllistetyt	1	4	-3
<b>Yhteensä</b>	<b>4473</b>	<b>4297</b>	<b>176</b>



## 961 K-U Hyvinvointialue

## Sairauspoissaolo tai työtapaturmapoissalot

Poissaoloryhmä ● 1-7 pv ● 8-29 pv ● 30-59 pv ● 60-89 pv ● 90-179 pv ● Yli 180 pv



## Sairauspoissaolo tai työtapaturmapoissalot ed vuosi

Poissaoloryhmä ● 1-7 pv ● 8-29 pv ● 30-59 pv ● 60-89 pv ● 90-179 pv ● Yli 180 pv



Poissaoloryhmä	Poissaolopäivien Lkm	KS% Poissaolopäivien Lkm	Poissaolopäivät_ed vuosi	KS% Poissaolopäivät_ed vuosi
1-7 pv	33067	40,86%	34762	45,74%
8-29 pv	24784	30,62%	23504	30,93%
30-59 pv	11633	14,37%	9864	12,98%
60-89 pv	5824	7,20%	3166	4,17%
90-179 pv	3903	4,82%	3848	5,06%
Yli 180 pv	1725	2,13%	858	1,13%
<b>Yhteensä</b>	<b>80936</b>	<b>100,00%</b>	<b>76002</b>	<b>100,00%</b>

## Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot

Poissaoloryhmä	Palkallinen	Palkaton	Yhteensä
1-7 pv	32878	189	33067
8-29 pv	24241	543	24784
30-59 pv	10270	1363	11633
60-89 pv	3855	1969	5824
90-179 pv	1625	2278	3903
Yli 180 pv		1725	1725
<b>Yhteensä</b>	<b>72869</b>	<b>8067</b>	<b>80936</b>

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

Poissaolo-% (HTV2) = Poissaolopäivät / (HTV2 \* 365) = kalenteripoissaolopäivät / teoreettinen työaika kalenteripäivinä

Terveysperusteisiin poissaoloihin sisältyy sairaus- ja työtapaturmapoissaolot.

Yllä ja vasemmalla olevissa kaavioissa ja taulukossa esitetään koko vuoden tiedot.

Sairaus tai työtapaturmapoissaolot / HTV1

**18,91**

Kalenteripv\_kum/HTV1\_kum

Sairaus tai työtapaturmapoissaolot / HTV1 ed vuosi

**18,85**

Kalenteripv\_ed\_vuosi\_kum/HTV1...

Sairaus tai työtapaturmapoissaolot / HTV2

**20,14**

Kalenteripv\_kum/HTV2\_kum

Sairaus tai työtapaturmapoissaolot / HTV2 ed vuosi

**20,22**

Kalenteripv\_ed\_vuosi\_kum/HTV2...

Sairaus tai työtapaturmapoissaolot / Henkilömäärä

**18,09**

Kalenteripv\_kum/Lkm\_tot

Sairaus tai työtapaturmapoissaolot / Henkilömäärä ed vuosi

**17,37**

Kalenteripv\_ed\_vuosi\_kum/Lkm\_e...

Poissaolo-%

**5,18%**

Poissaolo-%

Poissaolo-% ed vuosi

**5,16%**

Poissaolo-% ed vuosi

Poissaolo-% (HTV2)

**5,52%**

\* Poissaolo-% (HTV2)

Poissaolo-% ed vuosi (HTV2)

**5,54%**

\* Poissaolo-% ed vuosi (HTV2)



## 961 K-U Hyvinvointialue

## Sairaus- tai työtaturmapoissaolot lukumäärittäin

Poissaoloryhmä ● 1-7 pv ● 8-29 pv ● 30-59 pv ● 60-89 pv ● 90-179 pv ● Yli 180 pv

86,38%

10,74%

## Sairaus- tai työtaturmapoissaolot lukumäärittäin ed vuosi

Poissaoloryhmä ● 1-7 pv ● 8-29 pv ● 30-59 pv ● 60-89 pv ● 90-179 pv ● Yli 180 pv

87,37%

10,45%

Poissaoloryhmä	Poissaolo Lkm	KS% Poissaolo Lkm	Poissaolojen lkm ed vuosi	KS% Poissaolojen lkm ed vuosi
1-7 pv	13346	86,38%	13534	87,37%
8-29 pv	1659	10,74%	1619	10,45%
30-59 pv	310	2,01%	250	1,61%
60-89 pv	90	0,58%	49	0,32%
90-179 pv	37	0,24%	34	0,22%
Yli 180 pv	9	0,06%	4	0,03%
<b>Yhteensä</b>	<b>15451</b>	<b>100,00%</b>	<b>15490</b>	<b>100,00%</b>

25,09%

Nolla päivää sairastaneet (%)

Välilehdellä esitetään koko vuoden sairaus- tai työtaturmapoissaolojen lukumäärät.

Nolla päivää sairastaneet (%) = Suhteellinen osuus henkilöstöstä, joilla ei ole lainkaan sairaus- tai työtaturmapoissaoloja koko vuoden aikana. Henkilömäärässä on mukana he, jotka ovat olleet aineistossa edellisen 12 kuukauden aikana vähintään kuudessa kuukaudessa.

# Maksetut palkat, yli- ja lisätyö 1-12/2024 (ilman sijaisvälitystä)

	Tot_kum	Ed_vuosi_kum	Tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (€)	Tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%)	Toteuma	Ed_kk	Toissa_kk
Yli- ja lisätyöt	3 632 823	3 914 536,73	-281 713,280	-7,2%	241 683	289 066	183 473
Yli- ja lisätyöt	3 632 823	3 914 536,73	-281 713,280	-7,2%	241 683	289 066	183 473
405, Ylityön perusosa	2 048 073	2 109 753,97	-61 680,640	-2,9%	139 223	170 053	107 502
96148 Sairaalapalvelut	423 055	297 472,74	125 582,400	42,2%	20 463	31 110	25 381
96146 Avopalvelut	236 424	229 998,86	6 425,010	2,8%	25 804	34 238	13 882
96144 Kuntoutuspalvelut	23 194	73 490,91	-50 296,430	-68,4%	55	15	
96141 Kliiniset tukipalvelut	9 102	14 871,05	-5 769,010	-38,8%	695	1 577	620
96140 Terveyspalvelut ja sairaanhoito yhteiset	494	659,86	-166,250	-25,2%			
96135 Aikuisten mielenterveys-, päihde- ja sosiaalipalvelut	30 493	25 611,94	4 880,580	19,1%	1 486	2 180	2 274
96132 Lastensuojelun palvelut	52 566	53 586,10	-1 019,950	-1,9%	5 839	3 422	4 224
96131 Perhekeskuspalvelut	4 425	5 152,24	-727,610	-14,1%	87	37	3
96125 Vammaisten palvelut	344 429	308 668,34	35 761,090	11,6%	20 615	30 789	16 691
96123 Ikääntyneiden asumispalvelut	336 049	441 501,92	-105 453,090	-23,9%	21 826	21 845	15 802
96121 Kotona asumista tukevat palvelut	517 958	538 646,31	-20 688,690	-3,8%	38 057	39 649	23 093
96115 Strateginen kehittäminen ja tukipalvelut ja hankkeet	69 855	116 919,40	-47 064,650	-40,3%	4 297	5 191	5 533
0 Tuntematon	30	3 174,30	-3 144,040	-99,0%			
403, Lisätyö Titania	317 886	385 449,44	-67 562,990	-17,5%	16 571	18 662	11 490
402, Lisätyö vko	28 022	59 677,01	-31 654,540	-53,0%	1 106	1 297	1 114
401, Lisätyö vrk	597	900,40	-303,550	-33,7%			
1005, Ylityö 100 % Titania	298 179	294 910,63	3 268,680	1,1%	15 316	21 006	11 964
1004, Ylityö 50 % Titania	720 220	799 910,16	-79 689,690	-10,0%	41 580	65 139	38 485
1003, Ylityö vko 100 %	18 597	26 392,70	-7 796,120	-29,5%	4 766	392	832
1002, Ylityö vrk 100 %	111 953	130 209,76	-18 256,350	-14,0%	10 139	6 735	6 459
1001, Ylityö vko 50 %	27 033	32 206,74	-5 173,290	-16,1%	7 756	1 266	1 412
1000, Ylityö vrk 50 %	62 261	75 125,92	-12 864,790	-17,1%	5 227	4 516	4 216
Työaikalisät	14 187 862	11 175 592,40	3 012 269,500	27,0%	1 099 429	1 425 488	909 116
Tuntematon	-197 705	-38 254,01	-159 451,300	416,8%	-19 245	-19 512	-18 239
Poissaolot	-17 084 628	-14 070 900,93	-3 013 727,540	21,4%	-1 439 634	-1 416 441	-1 372 022
Peruspalkka	6 529 239	4 534 122,48	1 995 116,330	44,0%	427 290	779 730	509 399
Luontaisedut	66 085	56 208,85	9 876,220	17,6%	7 830	6 237	5 955
Lomarahat ja -korvaukset	11 620 449	7 214 401,93	4 406 047,240	61,1%	270 739	214 201	335 763
Lisät ja palkkiot	192 183 526	178 194 312,84	13 989 213,070	7,9%	17 406 430	16 104 550	15 837 821
<b>Yhteensä</b>	<b>210 937 651</b>	<b>190 980 020,29</b>	<b>19 957 630,240</b>	<b>10,5%</b>	<b>17 994 521</b>	<b>17 383 319</b>	<b>16 391 266</b>



## 961AA Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

**79,46**

\* Tehty työ %

**79,13**

\* Tehty työ % ed vuosi

**0.34%**

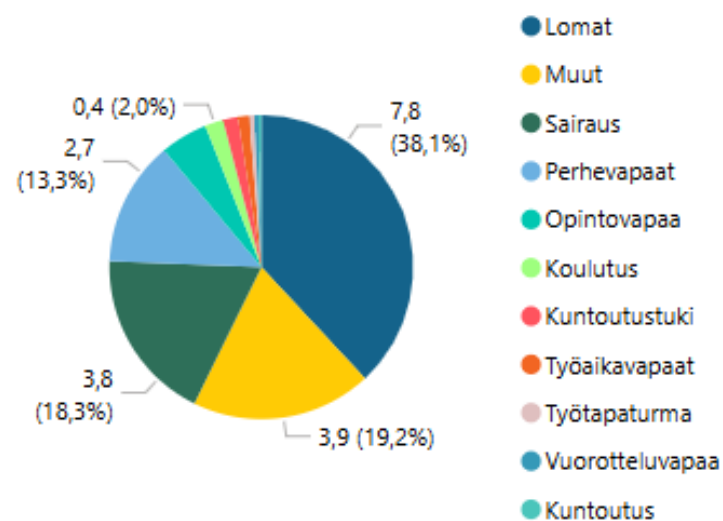
\* Tehty työ % muutos

Poissaolosyytaso 1

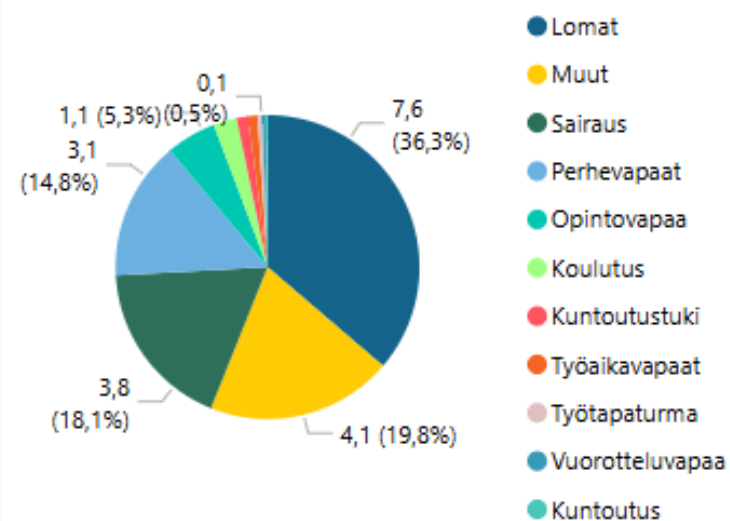
\* Poissaolojen  
osuus työajasta\* Poissaolojen  
osuus työajasta  
ed vuosi\* Poissaolojen  
osuuden  
muutos

Poissaolosyytaso 1	* Poissaolojen osuus työajasta	* Poissaolojen osuus työajasta ed vuosi	* Poissaolojen osuuden muutos
Lomat	7,8	7,6	0,2
Muut	3,9	4,1	-0,2
Sairaus	3,8	3,8	0,0
Perhevapaat	2,7	3,1	-0,3
Opintovapaa	1,0	1,1	-0,1
Koulutus	0,4	0,5	-0,1
Kuntoutustuki	0,3	0,3	0,1
Työaikavapaat	0,2	0,2	0,0
Työtaturma	0,1	0,1	0,0
Vuorotteluvapaa	0,1	0,1	0,0
Kuntoutus	0,1	0,1	0,0
<b>Yhteensä</b>	<b>20,5</b>	<b>20,9</b>	<b>-0,3</b>

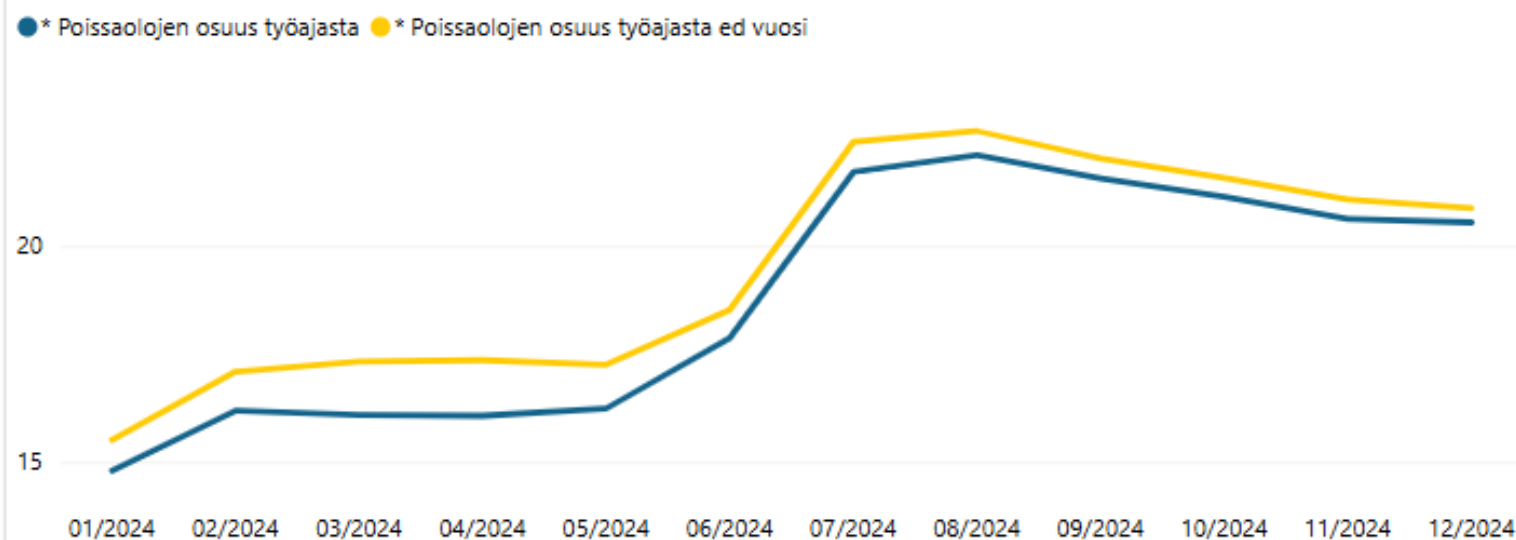
## Poissaolojen osuus syykoodeittain



## Poissaolojen osuus syykoodeittain edellinen vuosi



## \* KUMULATIIVINEN Poissaolojen osuus työajasta ja \* Poissaolojen osuus työajasta ed vuosi, tekijä Kk\_vvv





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 (%)
<b>Koulutus</b>	1 109 816	3,4%	1 143 566	3,9%	-33 750	-3,0%
<b>Kuntoutus</b>	70 562	0,2%	87 764	0,3%	-17 202	-19,6%
<b>Kuntoutustuki</b>	0	0,0%	0	0,0%	0	
<b>Lomat</b>	20 230 036	61,4%	17 988 698	61,4%	2 241 338	12,5%
<b>Muut</b>	1 773 843	5,4%	1 298 676	4,4%	475 167	36,6%
<b>Opintovapaa</b>	0	0,0%	0	0,0%	0	
<b>Perhevapaat</b>	1 737 877	5,3%	1 367 870	4,7%	370 008	27,0%
<b>Sairaus</b>	7 115 437	21,6%	6 755 906	23,1%	359 531	5,3%
Lääkinnälliset tutkimukset, palkal. tunt	173	0,0%	615	0,0%	-442	-71,9%
Sairaus, palkaton	0	0,0%	0	0,0%	0	
Sairaus, tod.myöh. 1pv palkaton	0	0,0%	0	0,0%	0	
Sairausloma 2/3- osapalkalla	856 592	2,6%	683 831	2,3%	172 761	25,3%
Sairausloma esimiehen luvalla	2 190 064	6,7%	2 490 218	8,5%	-300 155	-12,1%
Sairausloma lääk./ter.h. todistuksella	3 980 265	12,1%	3 518 056	12,0%	462 209	13,1%
TartuntatautiL 575/635 sairaus, palkall	367	0,0%	9 780	0,0%	-9 413	-96,3%
TartuntatautiL 605 altistus,palkall	607	0,0%			607	
Vapaa-ajan tapaturma 2/3- palkalla	22 071	0,1%	2 898	0,0%	19 174	661,7%
Vapaa-ajan tapaturma, palkall	65 298	0,2%	50 508	0,2%	14 791	29,3%
<b>Työaikavapaat</b>	686 542	2,1%	484 345	1,7%	202 197	41,7%
<b>Työtapaturma</b>	202 907	0,6%	152 970	0,5%	49 937	32,6%
<b>Vuorotteluvapaa</b>	0	0,0%	0	0,0%	0	
<b>Yhteensä</b>	32 927 019	100,0%	29 279 794	100,0%	3 647 225	12,5%

ialue

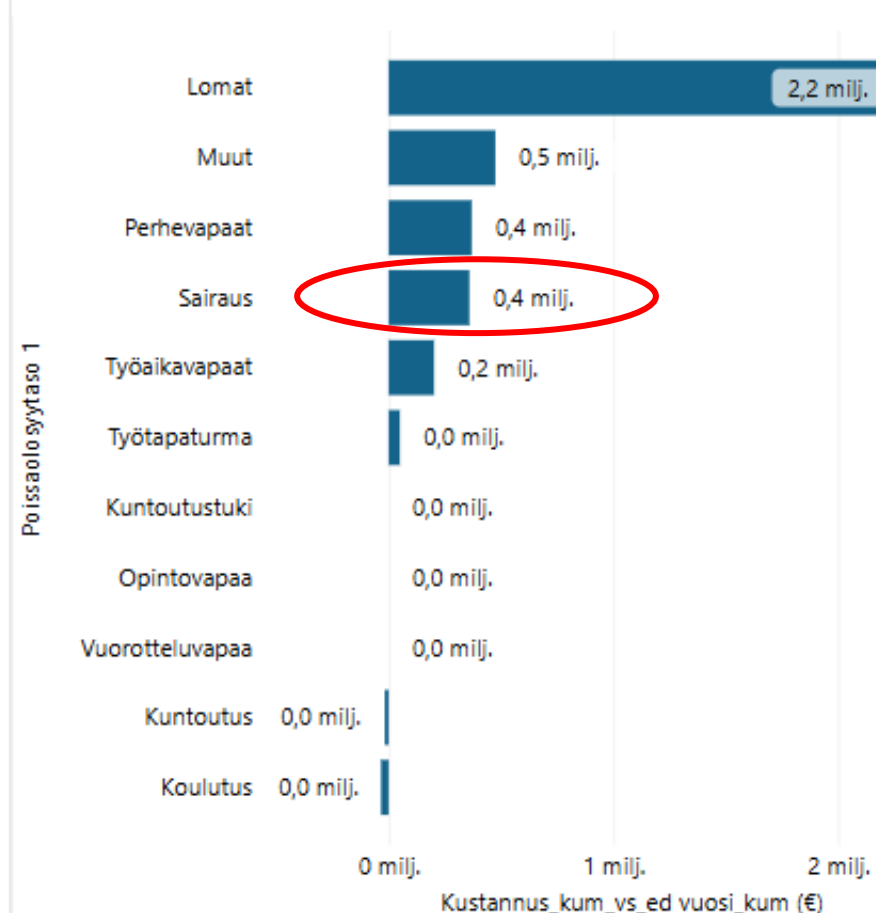
**32,93 milj.**

Kustannus\_kum

**29,28 milj.**

Kustannus\_ed vuosi\_kum

## Poissaolokustannusten muutos verrattuna ed vuoteen







## 961 K-U Hyvinvointialue

## Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö

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



2024

## Opintovapaapäivät / vakituinen henkilöstö

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



2024

## 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 (%)
7189,00	9072	-1883,00	-1883	-20,76%

## 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 (%)
21042	20431	611,00	611	2,99%

## Koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö

* Koulutuspv/vakituiset	* Koulutuspv/ed vuosi vakituiset	* Muutos koulutuspv vakituiset	* Muutos % koulutuspv vakituiset
1,8	2,4	-0,52	-22,15 %

## Opintovapaapäivät / vakituinen henkilöstö

* Opintovapaapv/vakituiset	* Opintovapaapv/ed vuosi vakituiset	* Muutos opintovapaapv vakituiset	* Muutos % opintovapaapv vakituiset
5,4	5,3	0,1	1,17 %

## Palkalliset ja palkattomat koulutuspäivät

Palkallisuus	Palkallinen		Palkaton		Yhteensä	
	Kalenteripv_kum	Työpv_kum	Kalenteripv_kum	Työpv_kum	Kalenteripv_kum	Työpv_kum
Vakituiset	7086,00	7256,01	103,00	75,00	7189,00	7331,01
Muut	1196,00	1186,00	3,00	3,00	1199,00	1189,00
<b>Yhteensä</b>	<b>8282,00</b>	<b>8442,01</b>	<b>106,00</b>	<b>78,00</b>	<b>8388,00</b>	<b>8520,01</b>

## Palkallinen ja palkaton

\*Koulutuspv/vakituiset

Palkallinen	Palkaton
1,81	0,03

Kalenteripv\_kum = Koulutuspäivät

Työpv\_kum = Koulutukseen käytettyjen tuntien määrä muutettuna työpäiviksi, työpäivän pituus 7,75 h

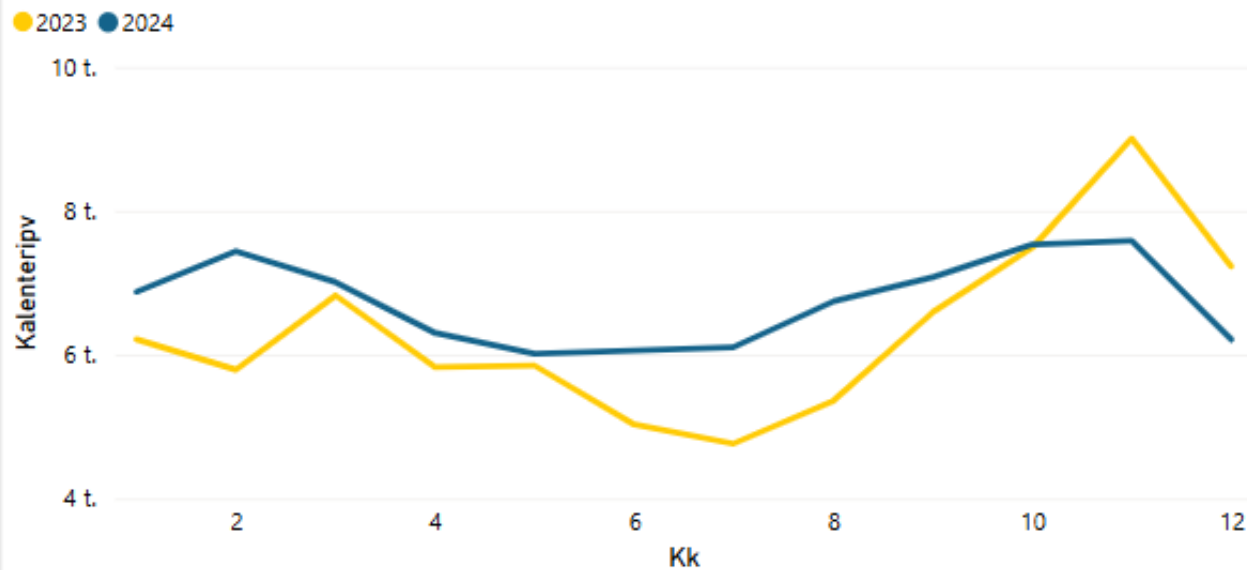
\* Koulutuspv/vakituiset = Kalenteripv\_kum / vakituisten työntekijöiden lukumäärä

Lähdedatasta johtuen koulutuspäivien lukumäärää ei voida jakaa ammatilliseen ja muuhun koulutukseen

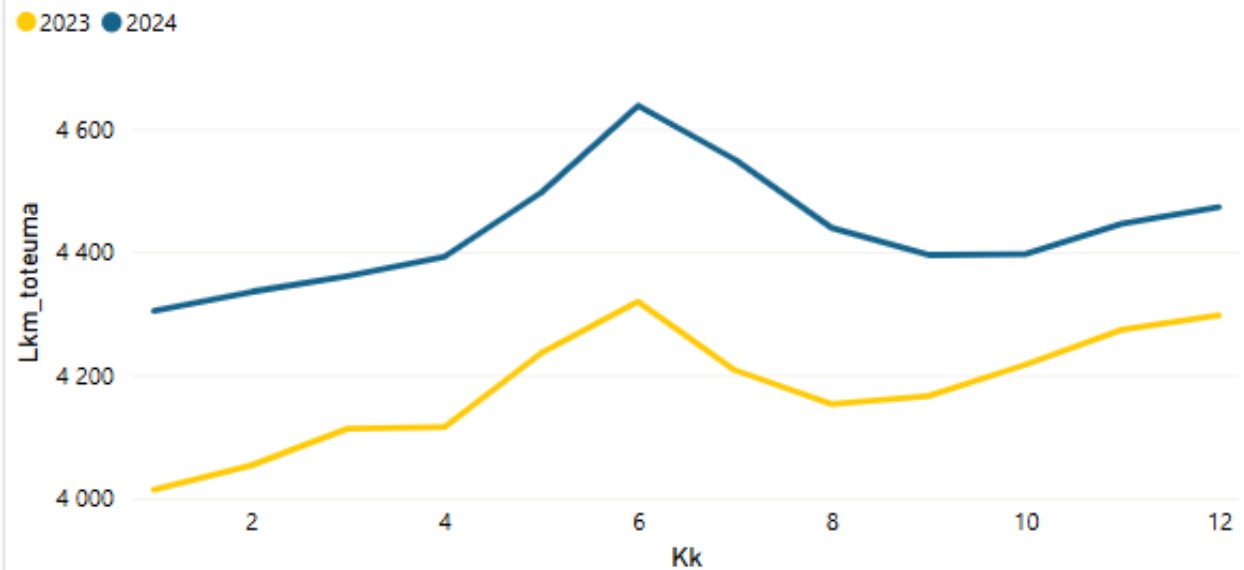


## 961AA Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

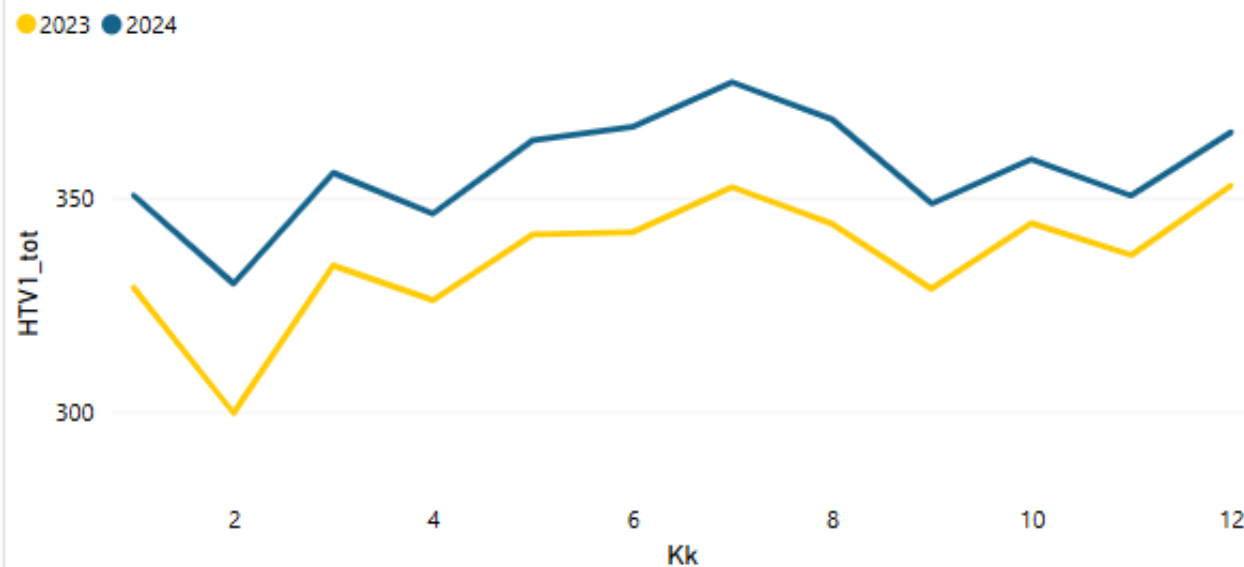
KUUKAUSITTAISET työkyvyttömyyspoissaolopäivät



KUUKAUSITTAINEN henkilöstön määrä



KUUKAUSITTAISET HTV1



# Vaihtuvuus ja rekrytoinnit



**KEUSOTE**  
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue



## 961 K-U Hyvinvointialue

## Vakituinen henkilöstö, eläköitymiset ja päättyneet palvelussuhteet

● \* Eläkkeelle kum ● \* Muut päättyneet kum

69

312

## Vakituinen henkilöstö, eläköitymiset ja päättyneet palvelussuhteet ed vuosi

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

72

402

## Eläköitymisen ennakointi kuluva vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

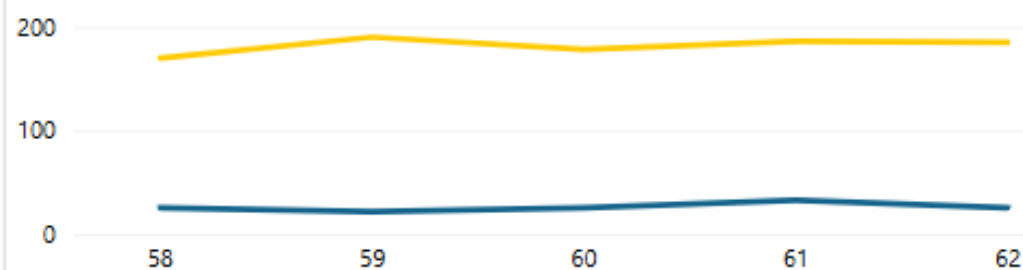
Palvelussuhdetaso 2	58	59	60	61	62
Muut	17	14	20	18	27
Vakituiset	152	172	188	174	177
<b>Yhteensä</b>	<b>169</b>	<b>186</b>	<b>208</b>	<b>191</b>	<b>204</b>

## Eläköitymisen ennakointi ed. vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

Palvelussuhdetaso 2	58	59	60	61	62
Muut	26	22	26	33	26
Vakituiset	170	190	178	186	185
<b>Yhteensä</b>	<b>195</b>	<b>210</b>	<b>201</b>	<b>213</b>	<b>210</b>

## Eläköitymisen ennakointi ed. vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

Palvelussuhdetaso 2 ● Muut ● Vakituiset



381

Päättyneet\_tot\_kum

474

Päättyneet\_ed vuosi...

## Päättyneet palvelussuhteet

10,86 %

\* Vakituisten\_vaihtuu...

0,00 %

\* Vakituisten\_vaihtuu...

-19,62 %

\* Vakituisten\_vaihtuvuu...

69

\* Eläkkeelle kum

72

\* Eläkkeelle ed vuos...

## Eläköitymiset

1,97 %

\* Eläköityneiden os...

0,00 %

\* Eläköityneiden os...

-4,17 %

\* Eläköitymisen vaihtuv...

## Henkilömäärä

3507

\* Henkilömäärä 31.12 ed vuosi

(Tyhjä)

\* Henkilömäärä 31.12 toissa vuosi

0,00 %

\* Henkilömäärän muutos

## Vakituiset

210

\* 63 vuotta täyttäneet

## Muut palvelussuhteet

128

\* 63 vuotta täyttäneet

## Yhteensä

327

\* 63 vuotta täyttäneet

Vaihtuvuus-% = Vakituisten päättyneet palvelussuhteet / vakituisten henkilöstön lkm ed. vuoden viim. päivänä  
 Rajattu raportoinnin ulkopuolelle seuraavat päättymissyysosat: sisäiset siirrot, tuntematon

## 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)

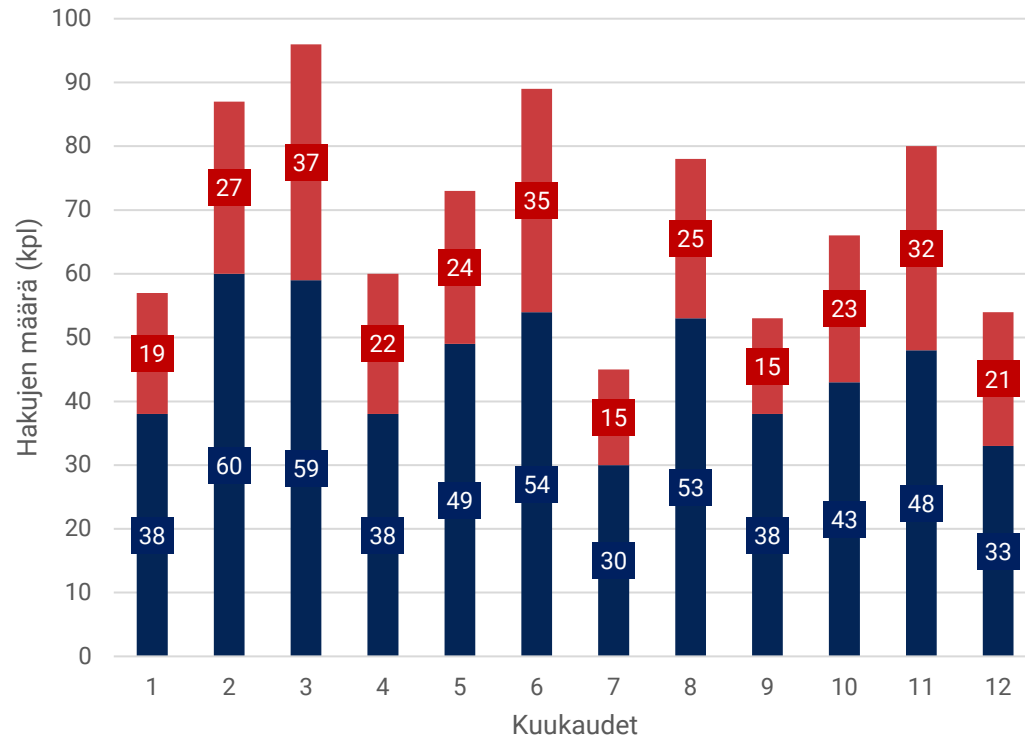
# Vakituisten vaihtuvuus % nimikkeittäin 2024

Vakituisten vaihtuvuus	Henkilöiden määrä 31.12.2023	Syyskuu päätyneet kum.	Syyskuu vaihtuvuus %	Lokakuu päätyneet kum.	Lokakuu vaihtuvuus %	Marraskuu päätyneet kum.	Marraskuu vaihtuvuus %	Joulukuu päätyneet kum.	Joulukuu vaihtuvuus %
Sosiaalityöntekijä	96	20	20,83 %	20	20,83 %	20	20,83 %	22	22,92 %
Suuhygienisti	35	6	17,14 %	7	20,00 %	7	20,00 %	7	20,00 %
Esihenkilö	180	21	11,67 %	25	13,89 %	25	13,89 %	29	16,11 %
Sairaanhoitaja	529	51	9,64 %	52	9,83 %	57	10,78 %	62	11,72 %
Lääkäri	93	8	8,60 %	10	10,75 %	10	10,75 %	12	12,90 %
Sosiaaliohjaaja	129	10	7,75 %	10	7,75 %	10	7,75 %	10	7,75 %
Terveystenhoitaja	145	11	7,59 %	12	8,28 %	13	8,97 %	14	9,66 %
Lähihoitaja/perushoitaja	897	66	7,36 %	70	7,81 %	80	8,92 %	91	10,14 %
Hammaslääkäri	74	5	6,76 %	5	6,76 %	5	6,76 %	5	6,76 %
Hammashoitaja	106	6	5,66 %	7	6,60 %	8	7,55 %	8	7,55 %
Ohjaaja	335	16	4,78 %	19	5,67 %	19	5,67 %	24	7,16 %
Psykologi	67	1	1,49 %	2	2,99 %	2	2,99 %	2	2,99 %
Puheterapeutti	12	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %



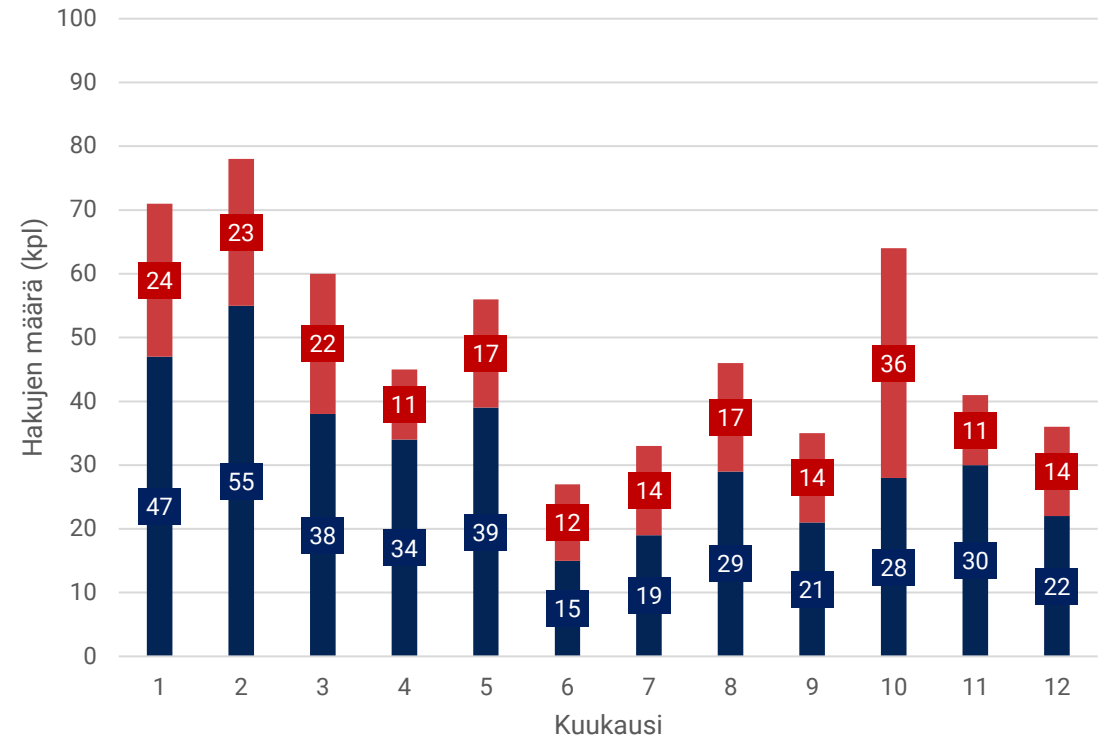
# Henkilöstön saatavuus

Rekrytointien määrä yhteensä 2023



■ Vakituisia hakuja (kpl) ■ Määräaikaisia hakuja (kpl)

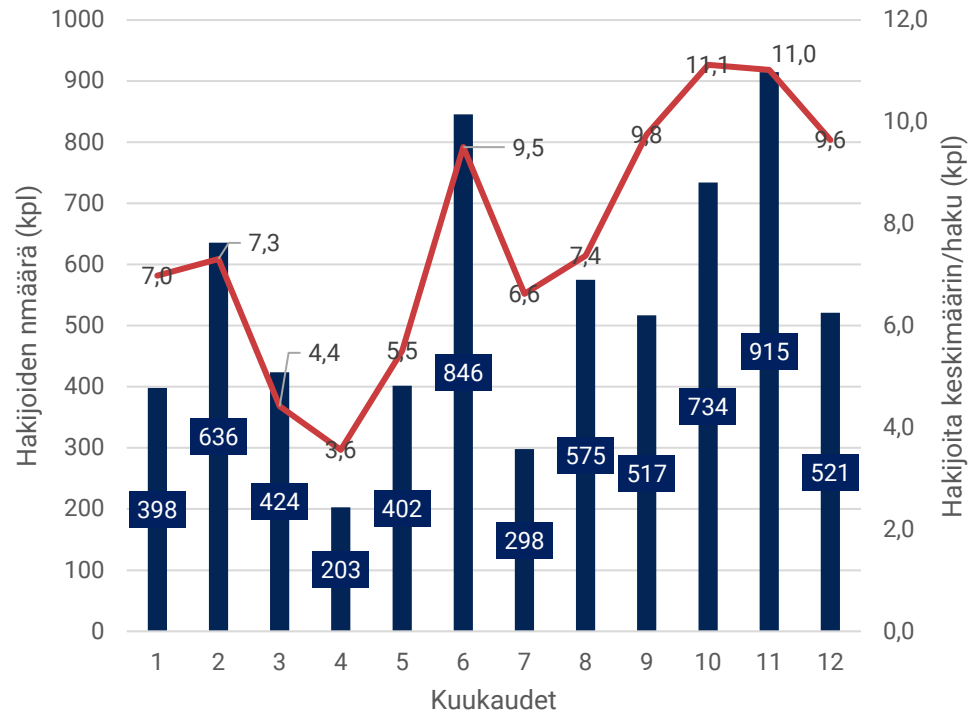
Rekrytointien määrä yhteensä 2024



■ Vakituisia hakuja (kpl) ■ Määräaikaisia hakuja (kpl)

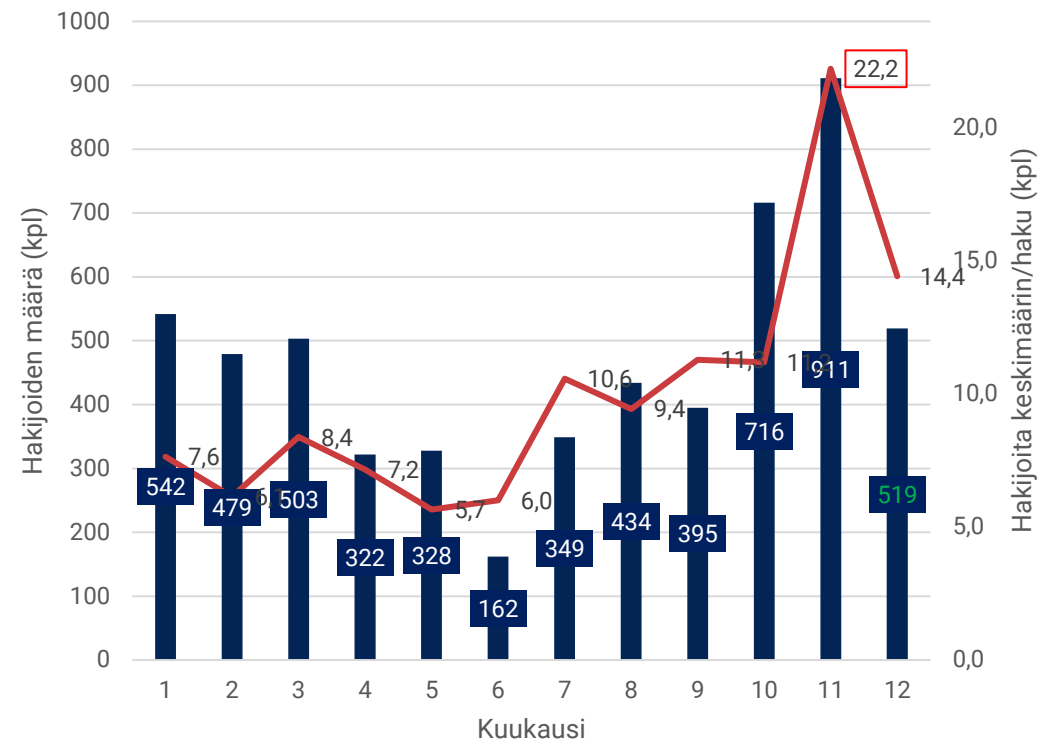
# Henkilöstön saatavuus

## Hakijoiden määrä 2023



■ Hakijoiden määrä (hlöä)    — Hakijoita/haku keskiarvo

## Hakijoiden määrä 2024



■ Hakijoiden määrä (hlöä)    — Hakijoita/haku keskiarvo

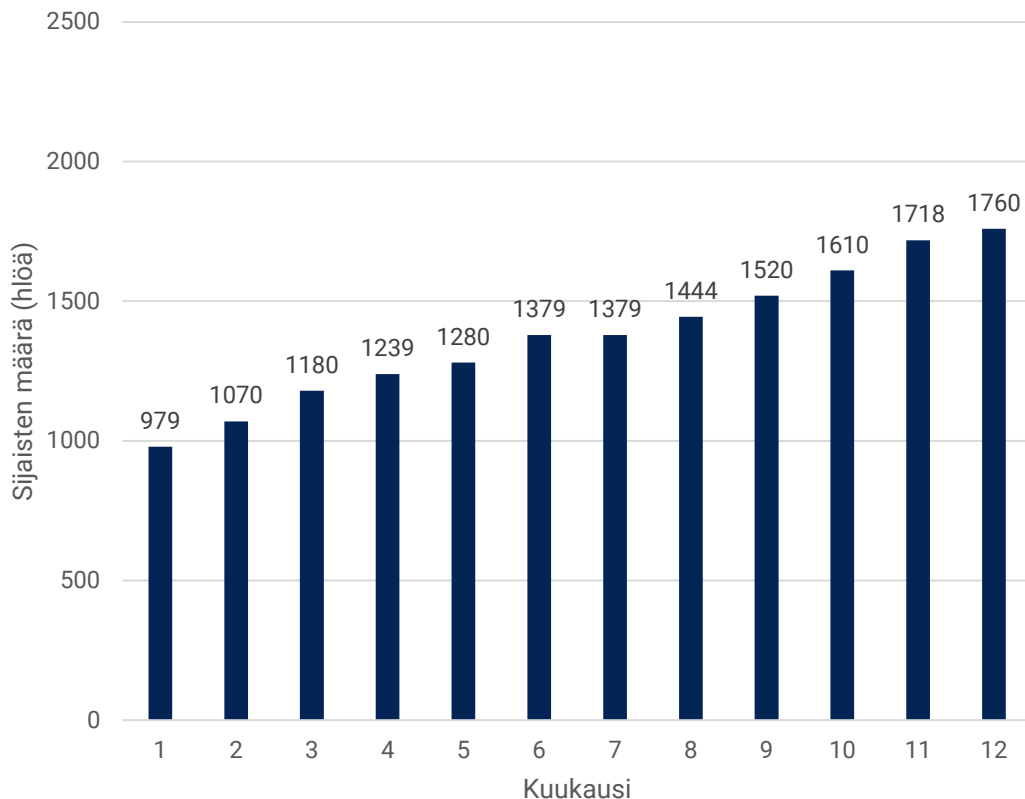
# Henkilöstön saatavuus ammattiryhmittäin

Henkilöstön saatavuus ammattiryhmittäin		Lokakuu			Marraskuu			Joulukuu		
		Hakujen lukumäärä	Hakijamäärä	Hakijoita/haku	Hakujen lukumäärä	Hakijamäärä	Hakijoita/haku	Hakujen lukumäärä	Hakijamäärä	Hakijoita/haku
	Lähihoitaja	16	178	11,125	3	84	28,0	6	96	16,0
	Lähihoitaja kum. vuoden alusta	91	748	8,2	94	832	8,9	100	928	9,3
	Sairaanhoitaja	7	86	12,3	9	264	29,3	7	112	16,0
	Sairaanhoitaja kum. vuoden alusta	93	570	6,1	102	834	8,2	109	946	8,7
	Sairaanhoitaja muut: vastaava, koordinaattori	0	0	0,0	0	0	0,0	1	31	31,0
	Sairaanhoitaja muut: kum. vuoden alusta	5	59	11,8	5	59	11,8	6	90	15,0
	Lääkäri	6	9	1,5	2	5	2,5	6	8	1,3
	Lääkäri kum. vuoden alusta	40	51	1,3	42	56	1,3	48	64	1,3
	Sosiaalityöntekijä	5	21	4,2	8	54	6,8	3	20	6,7
	Sosiaalityöntekijä kum. vuoden alusta	74	223	3,0	82	277	3,4	85	297	3,5
	Sosiaaliohjaaja, asiakasohjaaja	3	93	31,0	1	28	28,0	0	0	0,0
	Sosiaaliohjaaja, asiakasohjaaja kum. vuoden alusta	25	499	20,0	26	527	20,3	26	527	20,3
	Ohjaaja (sis. kaikki koulutustasot)	10	115	11,5	2	58	29,0	3	45	15,0
	Ohjaaja (sis. kaikki koulutustasot) kum. vuoden alusta	35	399	11,4	37	457	12,4	40	502	12,6
	Esihenkilö	2	38	19,0	1	13	13,0	0	0	0,0
	Esihenkilö kum. vuoden alusta	19	258	13,6	20	271	13,6	20	271	13,6

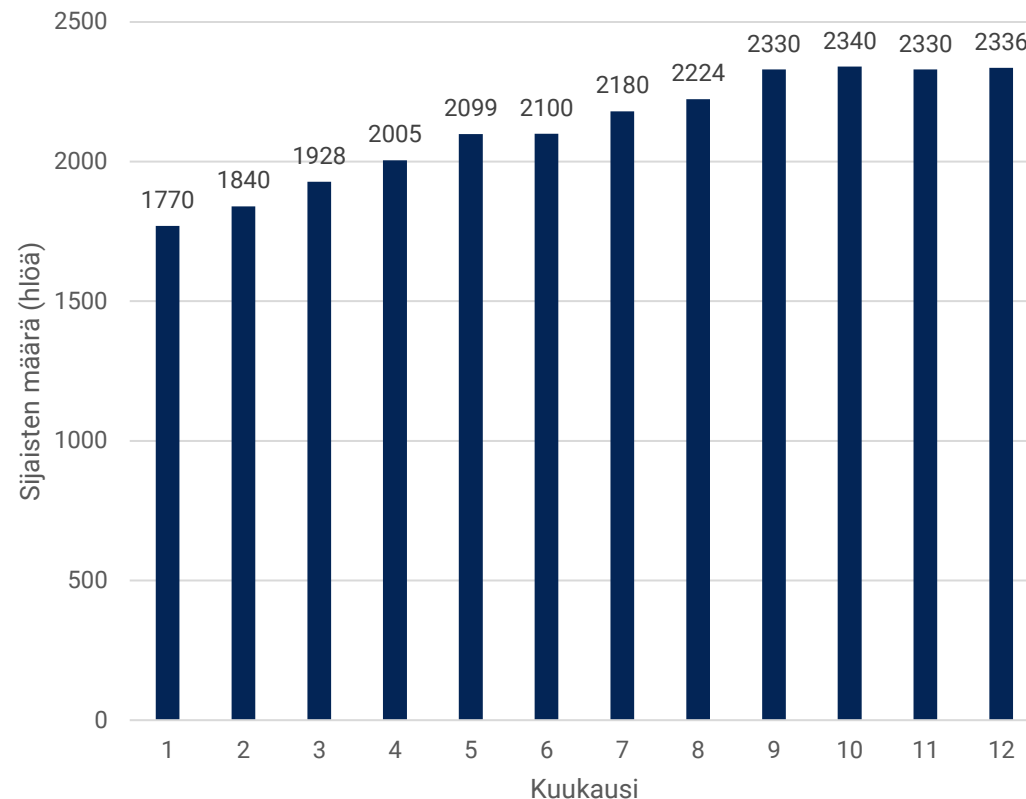


# Hyvinvointialueen sijaistaväilytys

Sijaisten määrä poolissa kk viimeinen pv 2023

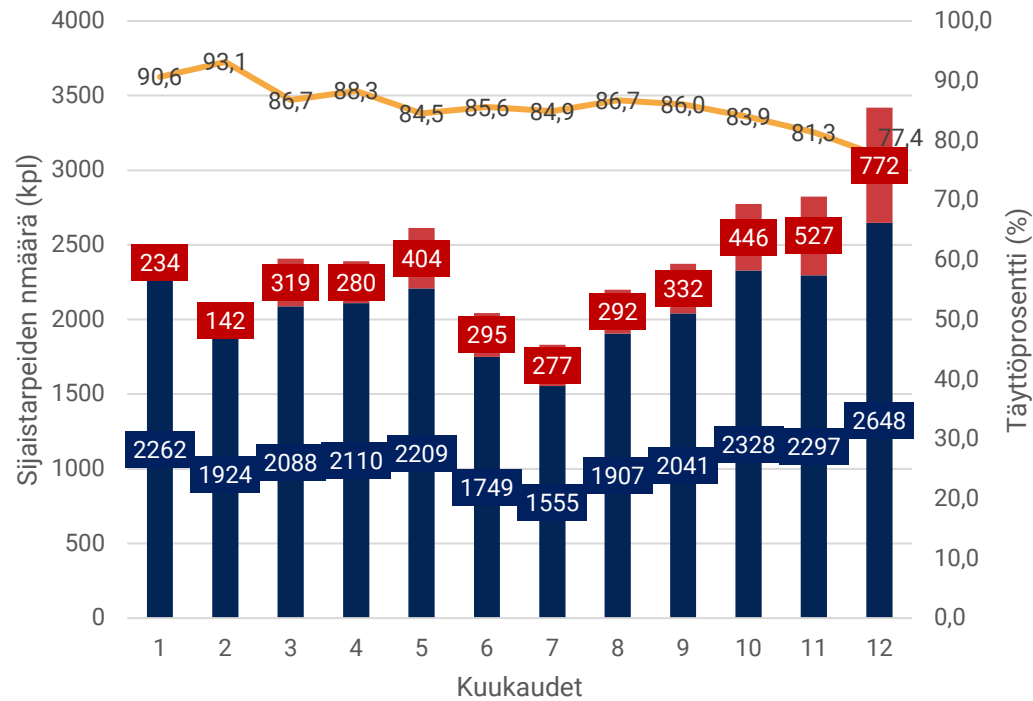


Sijaisten määrä poolissa kk viimeinen pv 2024



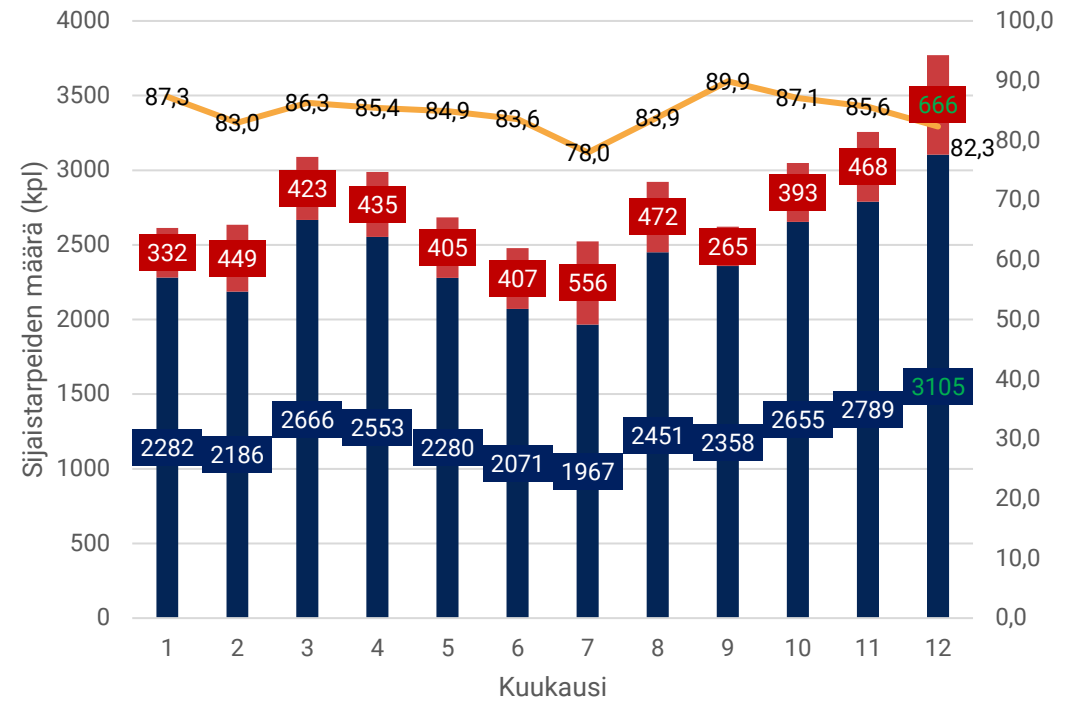
# Hyvinvointialueen sijaisvälitys

## Sijaistarpeet ja täyttöprosentti 2023



■ Täytettyjä sijaistarpeita (kpl)  
■ Täyttämättä jääneitä sijaistarpeita (kpl)  
— Täyttöprosentti (%)

## Sijaistarpeet ja täyttöprosentti 2024



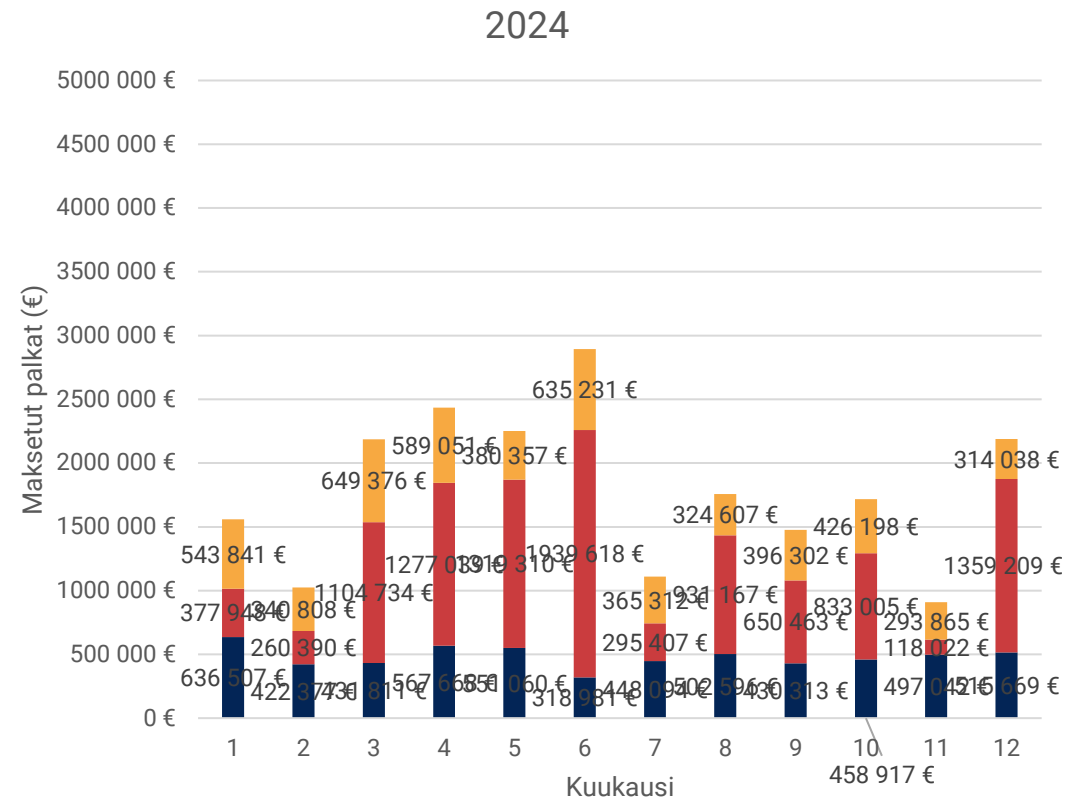
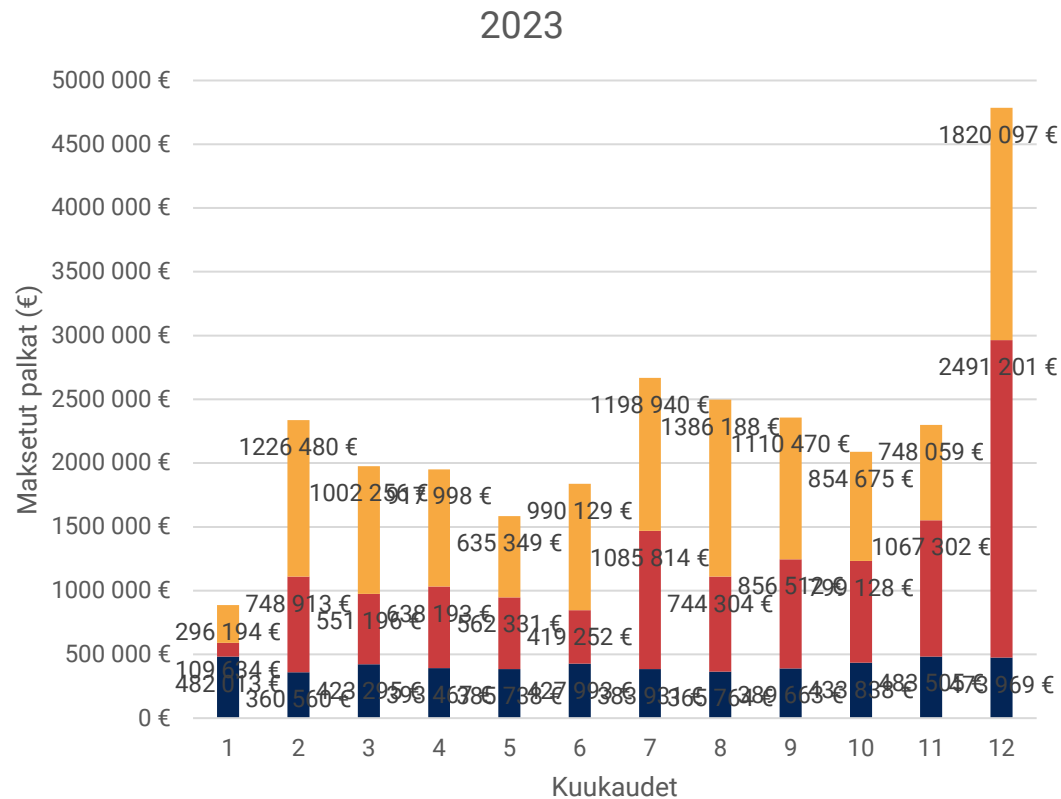
■ Täytettyjä sijaistarpeita (kpl)  
■ Täyttämättä jääneitä sijaistarpeita (kpl)  
— Täyttöprosentti (%)

# Hyvinvointialueen sijaistalutus

Välitetyt sijaistarpeet		Tammikuu	Helmikuu	Maaliskuu	Huhtikuu	Toukokuu	Kesäkuu	Heinäkuu	Elokuu	Syyskuu	Lokakuu	Marraskuu	Joulukuu
Kotihoito	Luotuja sijaistarpeita (kpl) (virheelliset poistettu)	908	975	1087	1021	894	888	803	782	693	863	1011	1120
	Täytettyjä sijaistarpeita (kpl)	703	682	902	780	686	699	549	650	611	709	805	852
	Täyttöprosentti (%)	77,4	69,9	83,0	76,4	76,7	78,7	68,4	83,1	88,2	82,2	79,6	76,1
Sosiaali- ja kriisipäivystys	Luotuja sijaistarpeita (kpl) (virheelliset poistettu)	16	9	28	34	55	44	42	37	29	24	24	16
	Täytettyjä sijaistarpeita (kpl)	12	8	21	25	48	42	35	32	26	21	22	14
	Täyttöprosentti (%)	75,0	88,9	75,0	73,5	87,3	95,5	83,3	86,5	89,7	87,5	91,7	87,5
Asumispalvelut	Luotuja sijaistarpeita (kpl) (virheelliset poistettu)	952	962	1105	1062	973	947	955	1094	972	1069	1048	1251
	Täytettyjä sijaistarpeita (kpl)	917	919	1017	1000	899	854	817	971	920	1009	995	1151
	Täyttöprosentti (%)	96,3	95,5	92,0	94,2	92,4	90,2	85,5	88,8	94,7	94,4	94,9	92,0
Vammaispalvelut	Luotuja sijaistarpeita (kpl) (virheelliset poistettu)	384	342	350	349	276	260	378	490	394	501	546	594
	Täytettyjä sijaistarpeita (kpl)	304	255	285	293	218	218	279	356	311	384	419	427
	Täyttöprosentti (%)	79,2	74,6	81,4	84,0	79,0	83,8	73,8	72,7	78,9	76,6	76,7	71,9
Sairaalapalvelut	Luotuja sijaistarpeita (kpl) (virheelliset poistettu)	111	88	232	205	196	189	178	268	264	323	305	389
	Täytettyjä sijaistarpeita (kpl)	107	75	164	167	151	116	135	214	235	270	252	286
	Täyttöprosentti (%)	96,4	85,2	70,7	81,5	77,0	61,4	75,8	79,9	89,0	83,6	82,6	73,5



# Sijaisväilityksen maksetut palkat ja vuokratyövoiman ostot



■ Sijaisväilitys maksetut palkat (€) ■ Lääkäripalveluiden ostot (€) ■ Työvoiman vuokraus (€)

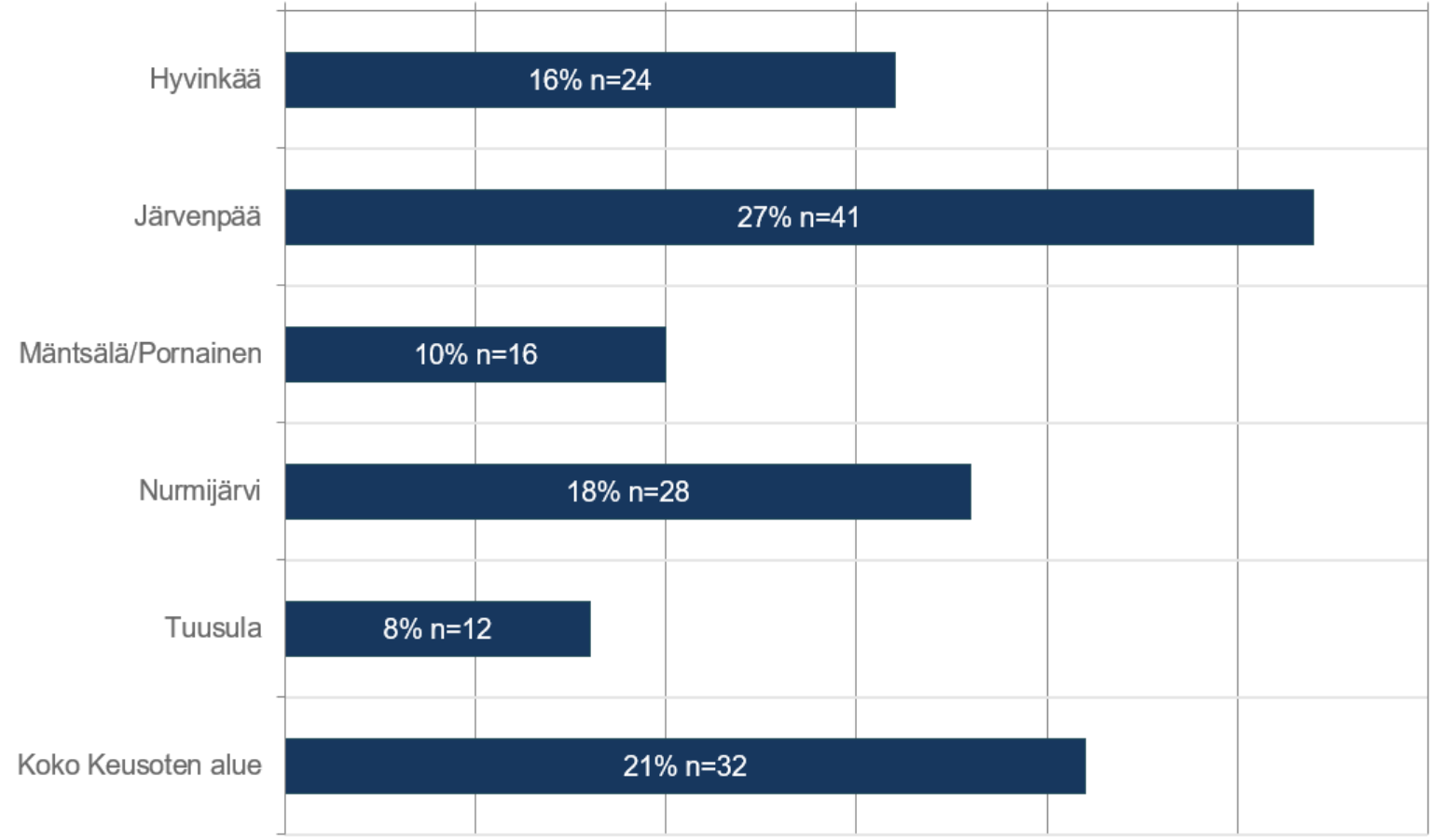
■ Sijaisväilitys maksetut palkat (€) ■ Lääkäripalveluiden ostot (€) ■ Työvoiman vuokraus (€)

# Lähtökyselyn tuloksia koko Keusote 1-12/2024

# Lähtökyselyyn vastaajien lukumäärä palvelualueittain ja kunnittain

## Työskentelyalue

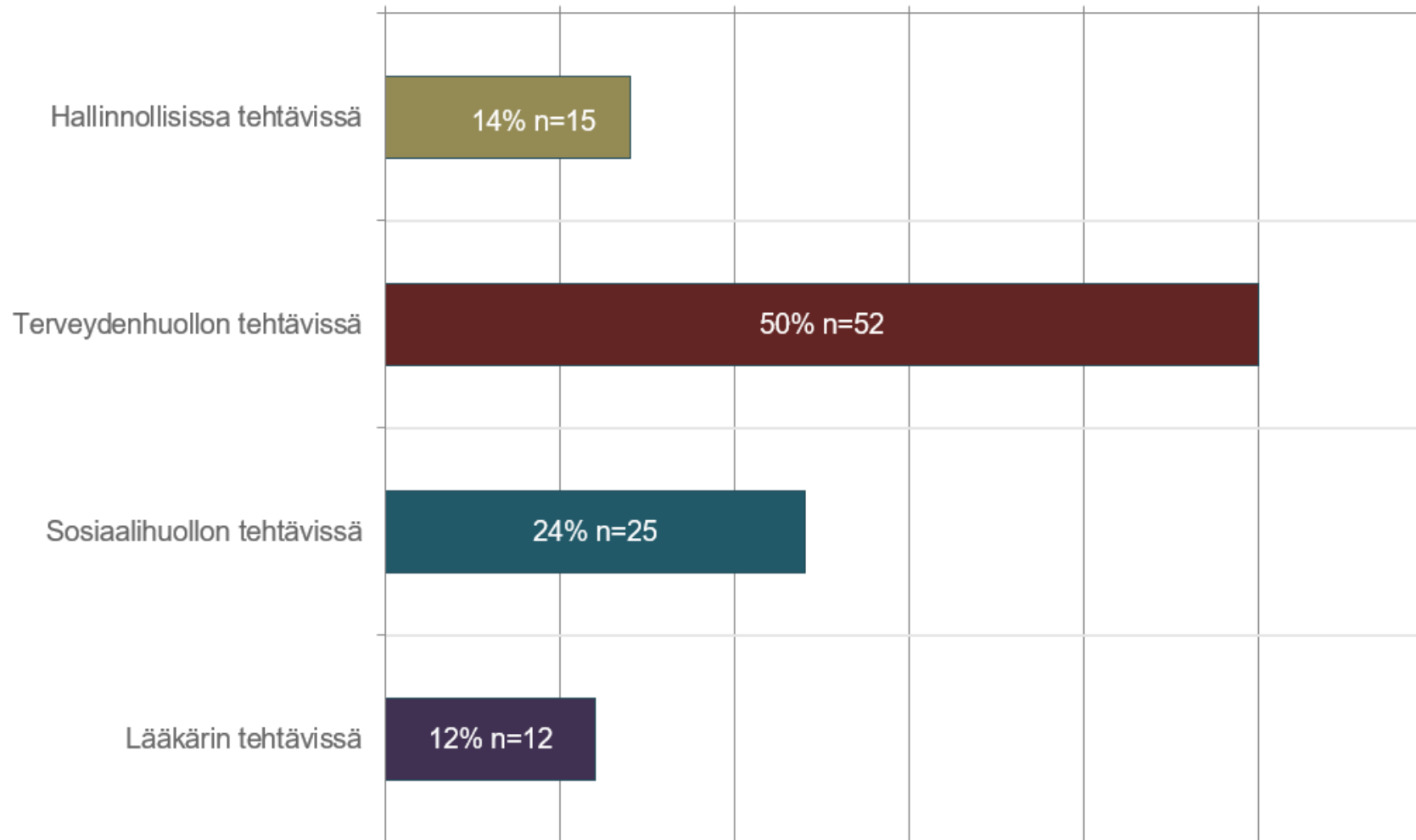
Vastaajien määrä: 153



Palvelualue	Vastaajat 12/2024	Vastaajat 1-12/2024
IKVA	5	43
MIELA	4	46
TEPASA	4	46
HVA:n johto, strateginen kehittäminen ja tukipalvelut, hankkeet	3	15
<b>Yhteensä</b> *kaikki eivät ole valinneet palvelualueetta kyselyssä	<b>16</b>	<b>150</b>

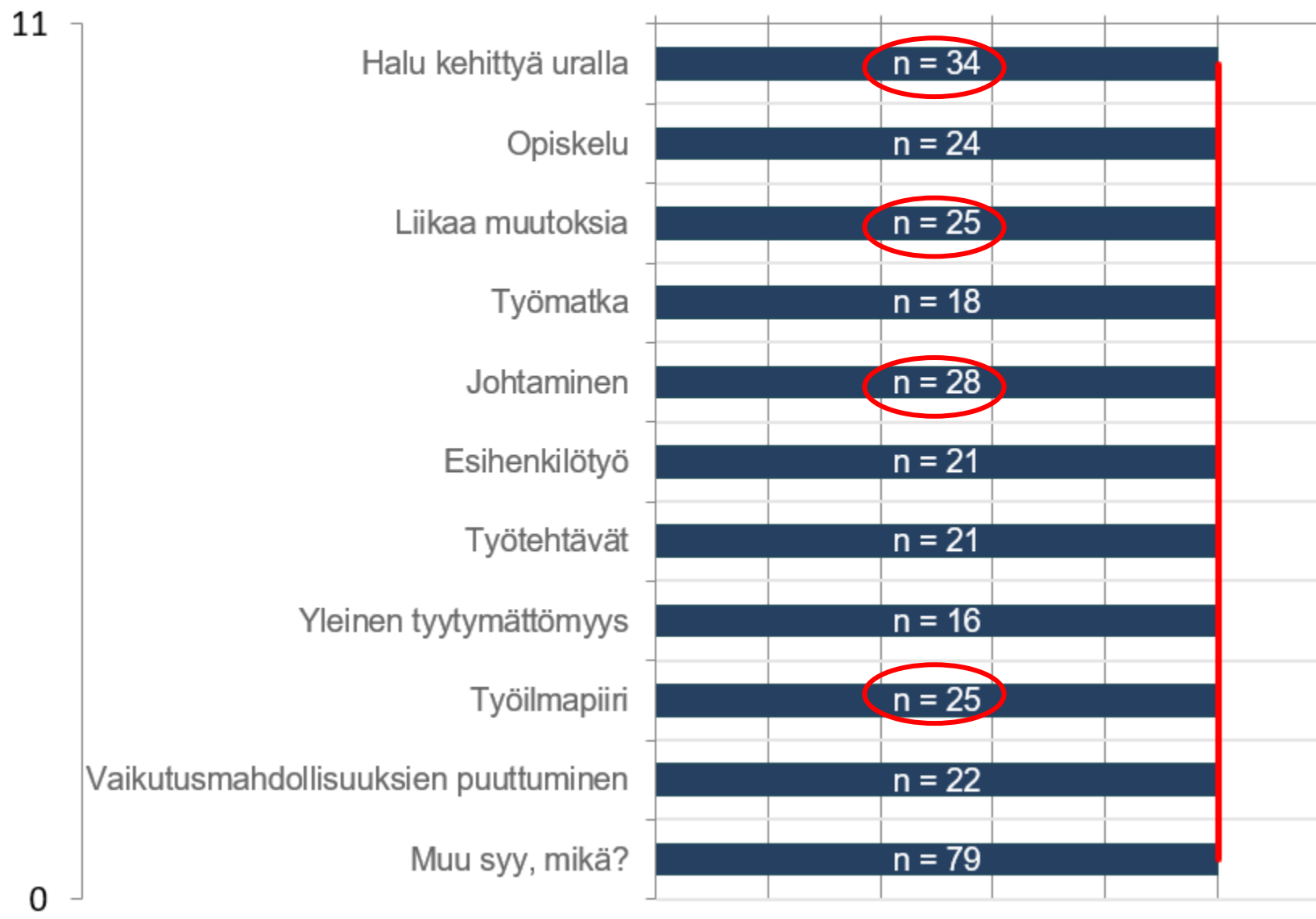
## Missä ammatissa olet työskennellyt?

Vastaajien määrä: 104



## Valitse tärkeimmät lähtösi vaikuttavat syyt

Vastaajien määrä: 148





# Muu syy, mikä?

- Aika siirtyä vapaalle.
- Asiantuntijatyöhön ylhäältä päin pakotetut rakenteet, toimintamallit ja mittarit, jotka eivät istu työnkuvaan.
- Asiat etenevät todella hitaasti koko talossa, esimiehillä ei ole rohkeutta puuttua oikeasti asioihin.
- Eläköityminen.
- Erikoistumispalvelut.
- Hanke päättyy.
- Henkilökohtaiset syyt.
- Ikä.
- Ilmapiiiri oli ollut jonkin aikaa hieman rasittava ja omassa elämässäkin tuntui olevan tarve muutoksiin.
- Iltatyön lisääntyminen + alanvaihto.
- Irtisanominen.
- Kesätyö on tullut päätökseen.
- Liian laaja työskentelyalue.
- Luottamuspuola yhteisössä.
- Monen asian summa.
- Määräaikaisuus.
- Opinnot.
- Palkka.
- Paremmin koulutusta vastaava työ.
- Poissaoloa ei myönnetty
- Siirryin omasta halusta töihin toiselle palvelualueelle, ollut pitkäaikainen unelma.
- Toisen työntekijän epäammattillinen kohtelu.
- Työnkuvan kehittyminen ja vaatimus osaamisen tasossa ei vastaa palkkausta, eikä luvattua TVA-lisää tullut.
- Työsuhteen päättyminen.
- Vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen (työajat, vuosilomat)
- Vakituinen työpaikka muualla
- Valmistun toiseen ammattiin ja sain sitä koulutusta vastaavan työpaikan.
- Yt, ei jatkettu palvelussuhdetta.

# Mitkä tekijät saisivat sinut jäämään Keusoten palvelukseen?

Vastaajien määrä: 74

- Keusotella on kilpailukykyinen palkka ja työyhteisö on erittäin mukava. Voisin mielelläni jäädä Keusotelle, mutta toivoisin, että minut kohdattaisiin ja minua arvostettaisiin enemmän työntekijänä ja johtamista parannettaisiin. Haluan sanoa, että entinen lähiesimies oli loistava ja häntä jäin kaipaamaan. Lähiesimiehen merkitys on korostunut erityisesti nyt, kun hän on puuttunut.
- Keskustelu esihenkilön kanssa, konkreettiset etenemismahdollisuudet uralla.
- Jos työskentelisin jatkossa Keusotessa toivoisin että johtaminen olisi selkeää.
- Hyvä oma työyhteisö, mukavat asiakkaat, palkka
- Jos tarjottaisi töitä
- Työntekijät ovat ihania ja ammattitaitoisia.
- Aina sain apua ja tukea työssäni. Kaveria ei jätetä.
- Mukava, itsenäinen työ.
- Sovitun lomapäivän saaminen, esimiestyön parantaminen. Jatkojen saaminen.
- Työntekijän kuuleminen ja kokemus siitä, että on arvostettu.
- Psykologisesti turvallinen työilmapiiri kaikille
- Palautteen antaminen ja saaminen
- Määräaikaista tehtävää olisi jatkettu ensi vuodelle.

# Mitkä tekijät saisivat sinut jäämään Keusoten palvelukseen?

Vastaajien määrä: 74

- Paremmat työprosessit, parempi johtaminen, paremmat kokouskäytännöt.
- Jään Keusotelle, mutta toiselle tulosalueelle.
- Kokonaisuudessaan pidempi sijaistus, tai vakituinen toimi/virka.
- Todelliset etenemismahdollisuudet. Omalle ammattikunnalle kohdenneet laadukkaat koulutukset (ei terapiat etulinjaan). Työhyvinvointiin panostaminen ja tyhy-toiminnan merkityksellisyyden käsittäminen. Matriisiorganisaatiomallin, turhan byrokratian ja seurannan purkaminen. Työntekijöihin luottaminen.
- Tehtävä tietohallinnon puolella
- Tällä hetkellä jäisin ainoastaan asiakastyön, asiakkaiden vuoksi.
- Selkeät linjaukset tuotettavasta palvelusta, työnkuvasta, työn kehitettävyyden - mm työnkuvan seuranta muutoinkin kuin suoritteilla. Työhyvinvoinnin parantaminen, kehittäminen - ennaltaehkäisy menetelmät.
- Tarvittaisiin iso rakenteellinen muutos ja lääkäriresursseja osastoille. Akuuttiosastoistamme tulisi saada houkuttelevia työpaikkoja, joihin saataisiin vakinaisia lääkäreitä virkoihin. Lääkärien työmäärä tulisi vastata muiden pääkaupunkiseudun vastaavien osastojen työ (potilas)määrää.
- Ei mikään
- Monipuolisuus, voi itse vaikuttaa osin työpäivään
- Vakituinen työ.
- Olisin saanut määräaikaiselle työsopimukselle jatkoa, Ihanat ja kannustavat työkaverit.

# Mitkä tekijät saivat sinut jäämään Keusoten palvelukseen?

Vastaajien määrä: 74

- työsopimuksen vakinaistaminen
- Jos tarjottaisi työtä
- Jos täällä voisi suorittaa kirran, sisuksien, päivystyksen ja psykiatrian työpaksot.
- Kyseisessä työpaikassani työyhteisö on ollut hyvä ja joustava. Toki jokaisessa työyhteisössä on se tai ne henkilöt, joiden kanssa voi olla hankalaa olla samaan aikaan vuorossa. Minun on ollut helppo olla yhteyksissä esihenkilöni ja hänen sijaiseen. Palkkaus ollut hyvä.
- Jos olisi töitä tarjolla
- Hyvä työilmapiiri, selkeät toimintatavat, kehittymismahdollisuudet
- Osaamista vastaava työ, jossa on mahdollisuus kehittyä. Osaamispotentialini tunnistaminen. Mahdollisuus kuulua työyhteisöön, jossa käsitellään omaan työhön vaikuttavia asioita, ja jossa työtään on myös mahdollisuus kehittää moniammatillisesti.
- Muut työntekijät. Työpaikan porukka oli ihana ja tulimme todella hyvin juttuun. Tauoilla oli rento meno aina kun esimiehet eivät olleet paikalla ja kaikki auttoivat toisiaan tarvittaessa.
- Muutto Järvenpäähän tai oma auto.
- Eivät mitkään. Palkkaa meillä jo nostettiin ja se on parempi kuin muilla työnantajilla. Korkeampi palkka ei valitettavasti korvaa mitään tunnolliselle työntekijälle, joka haluaisi tehdä tärkeän työnsä hyvin, mutta joka hukutetaan työhön ja jätetään yksin sen kokemuksen kanssa, että jatkuvasti epäonnistuu (epäinhimillisen) työmäärän hoitamisessa.
- Tärkein on Keusoten nousut peruspalkka palkkaharmonisointien seurauksena, verrattuna lähialueiden muihin sote-työnantajiin.
- Jos työmatka olisi kohtuullinen ja työtehtävät olisi ollut mahdollista järjestää täysipäiväisen opiskelun kanssa yhteen, mutta tietenkin tällainen ajatus on epärealistinen.
- Työpaikka, että olisi keikkatyötä tai edes osa-aikaista työtä.

# Mitkä tekijät saisivat sinut jäämään Keusoten palvelukseen?

Vastaajien määrä: 74

- Jos saisin jatkaa entisessä tehtävässäni ja silloinkin luottamuspuola esimiehiä kohtaan olisi melkoinen.
- Lyhyempi työmatka
- Hyvä työilmapiiri, hyvät työolot
- Kehitettäviä asioita olisi ehdottomasti. Käyttöjärjestelmän kehittäminen ei ole ollenkaan nykypäivää.
- Ehdottomasti jäisin, jos taloustilanne sen sallisi.
  
- - Työtehtävien jakaminen tasaisesti jokaiselle ammattiryhmälle. Kunkin ammattiryhmän pitäisi tietää, minkälaiset työtehtävät kuuluvat hänelle ja missä kohtaa hän ei enää siirrä potilaan asiaa takaisin edelliselle työntekijälle. Jokaisen tulee ottaa vastuu työtehtävien eteenpäin viemisestä.
  
- - Mielellään voisin myös jatkaa Keusoten palveluksessa, mutta tällä hetkellä ammattitaitoani vastaavissa tehtävissä ei ole avoimia paikkoja.
- 
- - Yleisesti valtakunnallisen paineen ja hyvinvointialue muutosten ja niistä johtuvien kehittämispaineiden vuoksi myös tyytymättömyys työyhteisössä on lisääntynyt työsuhteeni aikana. Muutosten aiheuttamaan stressiin on syytä panostaa työhyvinvointia edistämällä henkilöstön pysyvyyden varmistamiseksi.
  
- Voisin jäädäkin jos ja kun rahoitus löytyisi, jotta saisin oikeaa palkkaa.
  
- Hyvä johtajuus.

# Mitkä tekijät saisivat sinut jäämään Keusoten palvelukseen?

Vastaajien määrä: 74

- Tällä hetkellä ei mikään
- Parempi palkka ja kouluttautumismahdollisuudet
- Jos saan työpaikan Keusoten alueelta.
- Ei tällä hetkellä mikään. Ei voi sanoa ettenkö koskaan palaisi mutta tällä hetkellä on aika vaihtaa työpaikkaa.
- Ei mahdollisuutta jäädä, koska liikaa ikää.
- Tässä kohdin päädyin siirtymään sellaiseen tehtävään ja työyhteisöön, jota Keusotessa ei ole tarjolla. Toki tätä olisi kannattanut kysyä siinä vaiheessa, kun kerroin lähtöaikeista.
- Jään Keusoten palvelukseen, mutta koen erittäin suurena miinuksena uralla kehittymisen puuttuminen. Meillä on "minun urani Keusotessa", mutta en ole omalla kohdalla nähnyt siihen mahdollisuutta. Olen hakenut useimpia kehittämis- ja esihenkilötehtäviä, mutta en ole saanut edes kutsua haastatteluun. Ymmärrän, ettei minulla ole välttämättä juuri siihen tarvittavaa kokemusta, mutta olisiko näihin tehtäviin mahdollista kehittyä Keusoten sisällä. Nyt en edes saa sellaista mahdollisuutta.
- Urapolun mahdollistaminen ja sen rakentaminen, että ei olisi tarvinnut siirtyä toiselle työnantajalle. Virkavapaan myöntäminen. Mahdollista toteuttaa nykyistä työtä laadukkaasti, huomioiden THL:n ohjeistukset ja suositukset sekä selkeää työtehtävien rajausta esimiestasolta, että muiden ammattiryhmien työtehtävät eivät valuisi muille ammattiryhmille.
- Työkaverit

# Hyvinvointia yhdessä

20.1.2025

[KEUSOTE.FI](https://www.keusote.fi)