

HR-tilannekatsaus 1.1.2023-31.10.2023

Henkilöstöjaosto 16.11.2023
HR-päällikkö Nina Nikkinen

keusote.fi

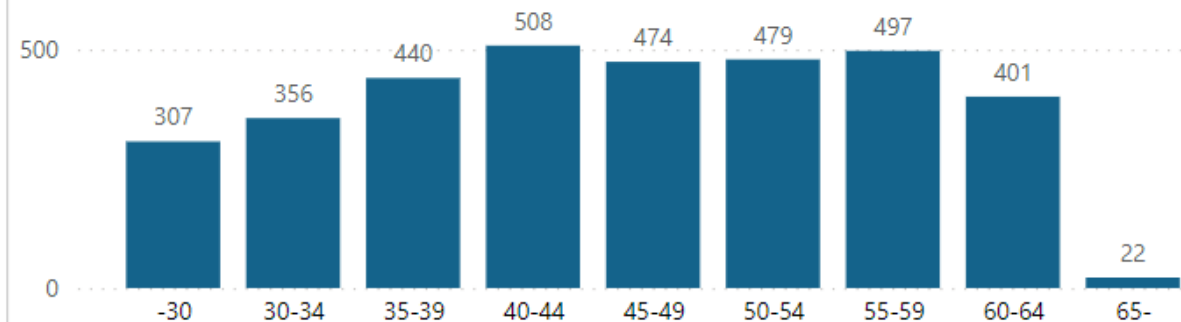
HYVINKÄÄ | JÄRVENPÄÄ | MÄNTSÄLÄ | NURMIJÄRVI | PORNAINEN | TUUSULA



Henkilöstön määrä

Palvelussuhdetyyppi	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	KS% Lkm_toteuma	KS% Lkm_edellinen vuosi	Lkm_tot_vs_ed vuosi (%)
<input type="checkbox"/> Vakituiset	3484		82,74%		
<input type="checkbox"/> Sijaiset	521		12,37%		
<input type="checkbox"/> Muut	1		0,02%		
<input type="checkbox"/> Muut määräaikaiset	150		3,56%		
<input type="checkbox"/> Oppisopimussuhteiset	33		0,78%		
<input type="checkbox"/> Työllistetyt	22		0,52%		

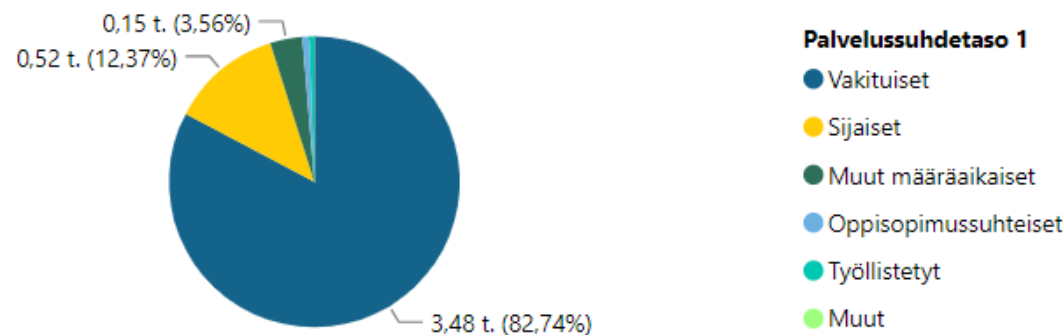
Vakituisen henkilöstön määrä



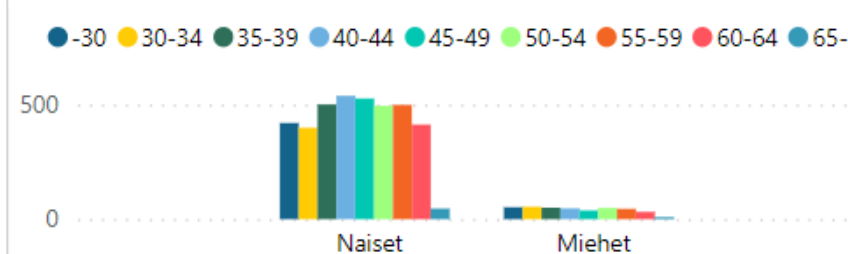
Henkilöstön määrä ikäluokittain ja sukupuolittain (porautuminen kustannuspaikoille)

Sukupuoli Ikäluokka	Miehet		Naiset		Yhteensä	
	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi
<input type="checkbox"/> -30	52		420		472	
<input type="checkbox"/> 30-34	54		399		453	
<input type="checkbox"/> 35-39	50		501		551	
<input type="checkbox"/> 40-44	47		539		586	
<input type="checkbox"/> 45-49	38		527		565	
<input type="checkbox"/> 50-54	49		495		544	
<input type="checkbox"/> 55-59	45		499		544	
<input type="checkbox"/> 60-64	32		413		445	
<input type="checkbox"/> 65-	5		46		51	
Yhteensä	372		3839		4211	

Henkilöstön määrä palvelussuhdetyyppin mukaan



Henkilöstön määrä ikäluokittain ja sukupuolittain



Keski-ikä

Sukupuoli	Keski-ikä
Miehet	43,2
Naiset	44,9
Yhteensä	44,7

Henkilöstömäärät palvelualueittain 10/2023

Palvelualue	Henkilöstömäärä 10/2023
Ikva	1648
Miela	974
Tepasa	1217
Strateginen kehittäminen ja tukipalvelut	372 Sis. Asiakasohjaus +115 Hankkeet +30 Työllistetyt +4
Yhteensä	4211



Sairauspoissaolo tai työtapaturmapoissalot



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

43,22%

31,70%

14,98%

5,38%

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolat /
HTV1

17,54

Kalenteripv_kum/HTV1_kum

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolat /
HTV1 ed vuosi

(Tyhjä)

Kalenteripv_ed_vuosi_kum/HTV1...

Sairauspoissaolo tai työtapaturmapoissalot ed vuosi

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolat /
HTV2

18,80

Kalenteripv_kum/HTV2_kum

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolat /
HTV2 ed vuosi

(Tyhjä)

Kalenteripv_ed_vuosi_kum/HTV2...

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolat /
Henkilömäärä

12,47

Kalenteripv_kum/Lkm_tot

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolat /
Henkilömäärä ed vuosi

(Tyhjä)

Kalenteripv_ed_vuosi_kum/Lkm_e...

Poissaolo-%

4,80%

Poissaolo-%

Poissaolo-% ed vuosi

(Tyhjä)

Poissaolo-% ed vuosi

Poissaolo-% (HTV2)

5.15%

* Poissaolo-% (HTV2)

Poissaolo-% ed vuosi

(HTV2)

* Poissaolo-% ed vuosi (HTV2)

Poissaoloryhmä	Poissaolopäivien Lkm	KS% Poissaolopäivien Lkm	Poissaolopäivät_ed vuosi	KS% Poissaolopäivät_ed vuosi
1-7 pv	25331	43,22%		
8-29 pv	18580	31,70%		
30-59 pv	8780	14,98%		
60-89 pv	2519	4,30%		
90-179 pv	3151	5,38%		
Yli 180 pv	245	0,42%		
Yhteensä	58606	100,00%		

Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot

Poissaoloryhmä	Palkallinen	Palkaton	Yhteensä
1-7 pv	25150	181	25331
8-29 pv	18049	531	18580
30-59 pv	7573	1207	8780
60-89 pv	1742	777	2519
90-179 pv	820	2331	3151
Yli 180 pv		245	245
Yhteensä	53334	5272	58606

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 työtaturmapoissaolot lukumäärittäin

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

86,56%

10,93%

Sairaus- tai työtaturmapoissaolot lukumäärittäin ed vuosi

Poissaoloryhmä	Poissaolo Lkm	KS% Poissaolo Lkm	Poissaolojen lkm ed vuosi	KS% Poissaolojen lkm ed vuosi
1-7 pv	10081	86,56%		
8-29 pv	1273	10,93%		
30-59 pv	222	1,91%		
60-89 pv	40	0,34%		
90-179 pv	29	0,25%		
Yli 180 pv	1	0,01%		
Yhteensä	11646	100,00%		



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.

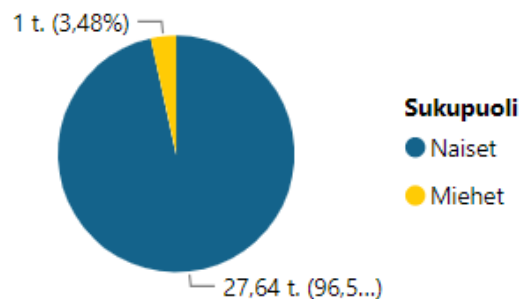
Ylityökustannusten
prosenttimuutos**(Tyhjä)**

Ylityö_kum_vs_ed vuosi_kum_arvo (%)

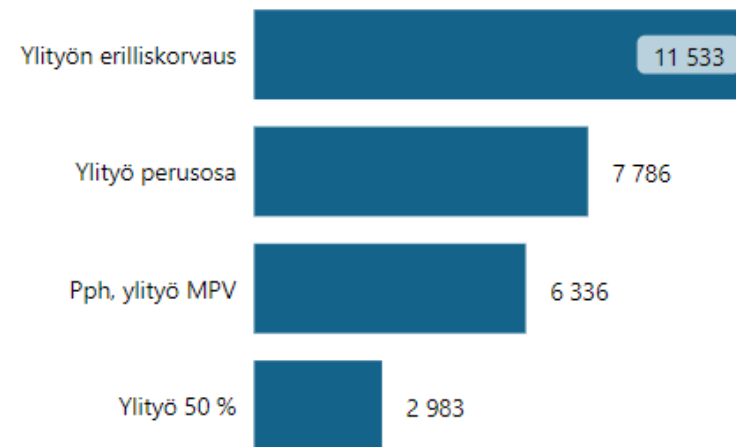
Ylityökustannukset verrattuna
ed vuosi**28,64 t.**

Ylityö_kum_vs_ed vuosi_kum_arvo (€)

Ylityökustannukset sukupuolittain



TOP 10 ylityölaji

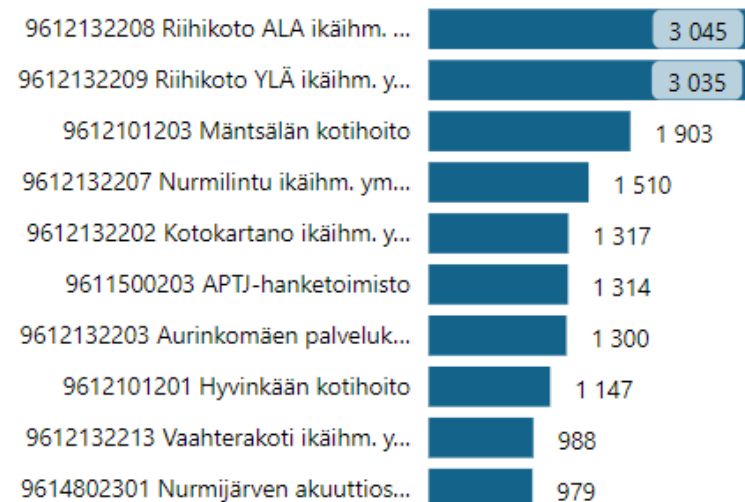


*Ylityö_kum_arvo

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	11 533		11 533	1 411		1 411
Ylityö perusosa	7 786		7 786	444		444
Pph, ylityö MPV	6 336		6 336	384		384
Ylityö 50 %	2 983		2 983	358		358
Yhteensä	28 638		28 638	2 597		2 597

TOP 10 Kustannuspaikka



*Ylityö_kum_arvo

**78,53**

* Tehty työ %

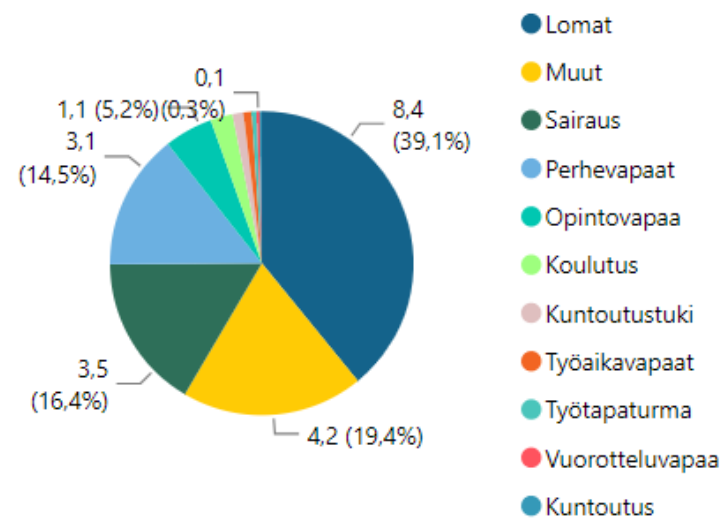
(Tyhjä)

* Tehty työ % ed vuosi

78.53%

* Tehty työ % muutos

Poissaolojen osuus syykoodeittain



Poissaolojen osuus syykoodeittain edellinen vuosi

Poissaolosyytaso 1

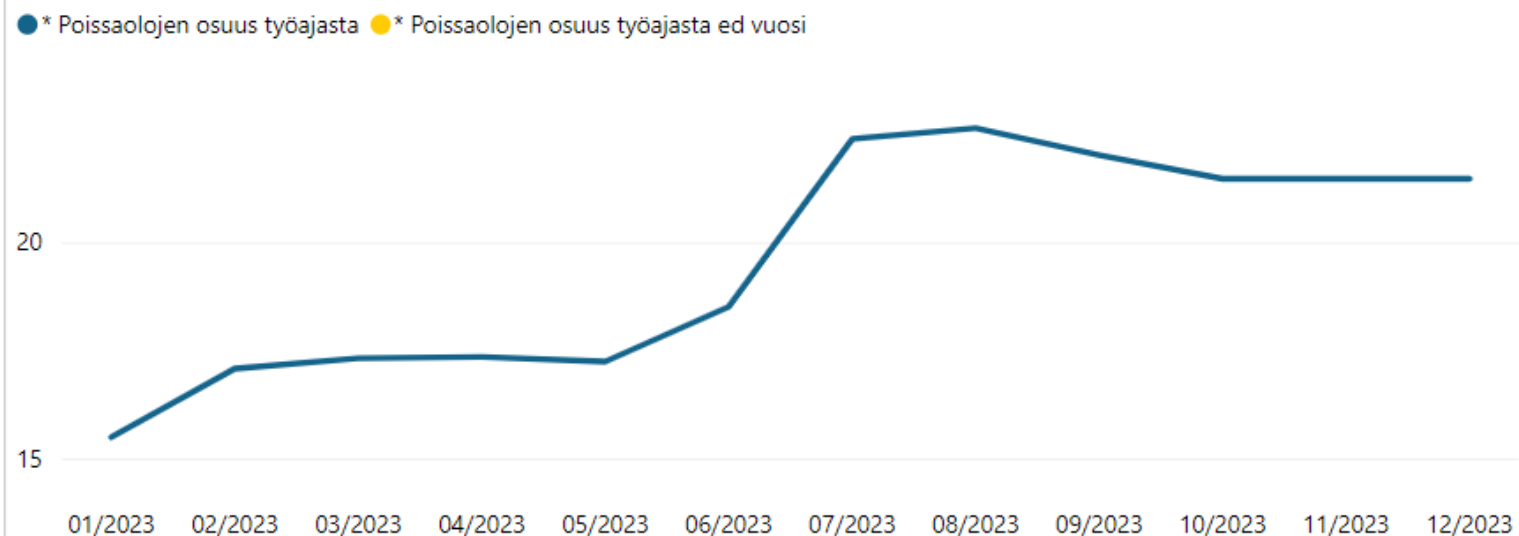
* Poissaolojen osuus työajasta

* Poissaolojen osuus työajasta ed vuosi

* Poissaolojen osuuden muutos

Lomat	8,4	8,4
Muut	4,2	4,2
Sairaus	3,5	3,5
Perhevapaat	3,1	3,1
Opintovapaa	1,1	1,1
Koulutus	0,5	0,5
Kuntoutustuki	0,3	0,3
Työaikavapaat	0,2	0,2
Työtapaturma	0,1	0,1
Vuorotteluvapaa	0,1	0,1
Kuntoutus	0,1	0,1
Yhteensä	21,5	21,5

* 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 (%)
▲						
⊕ Koulutus	797 307	3,3%	260	2,0%	797 046	306167,7%
⊕ Kuntoutus	68 141	0,3%	748	5,7%	67 393	9011,8%
⊕ Kuntoutustuki	0	0,0%			0	
⊕ Lomat	16 068 395	66,7%	3 296	25,3%	16 065 099	487398,7%
⊕ Muut	870 304	3,6%	125	1,0%	870 179	694919,9%
⊕ Opintovapaa	0	0,0%	0	0,0%	0	
⊕ Perhevapaat	1 129 299	4,7%	441	3,4%	1 128 858	255959,4%
⊖ Sairaus	4 691 660	19,5%	8 152	62,5%	4 683 508	57450,3%
Lääkinnälliset tutkimukset, palkal. tunt	548	0,0%			548	
Sairaus, palkaton	0	0,0%	0	0,0%	0	
Sairaus, tod.myöh. 1pv palkaton	0	0,0%			0	
Sairausloma 2/3-osapalkalla	483 898	2,0%	176	1,3%	483 722	274826,3%
Sairausloma esimiehen luvalla	1 531 329	6,4%	3 883	29,8%	1 527 446	39334,9%
Sairausloma lääk./ter.h. todistuksella	2 621 041	10,9%	3 115	23,9%	2 617 926	84039,1%
TartuntatautiL 575/635 sairaus, palkall	9 681	0,0%	978	7,5%	8 703	889,9%
Vapaa-ajan tapaturma 2/3-palkalla	2 898	0,0%			2 898	
Vapaa-ajan tapaturma, palkall	42 266	0,2%			42 266	
⊕ Työaikavapaat	343 149	1,4%	25	0,2%	343 124	1383564,3%
⊕ Työtapaturma	121 938	0,5%			121 938	
⊕ Vuorotteluvapaa	0	0,0%			0	
Yhteensä	24 090 191	100,0%	13 048	100,0%	24 077 144	184533,5%

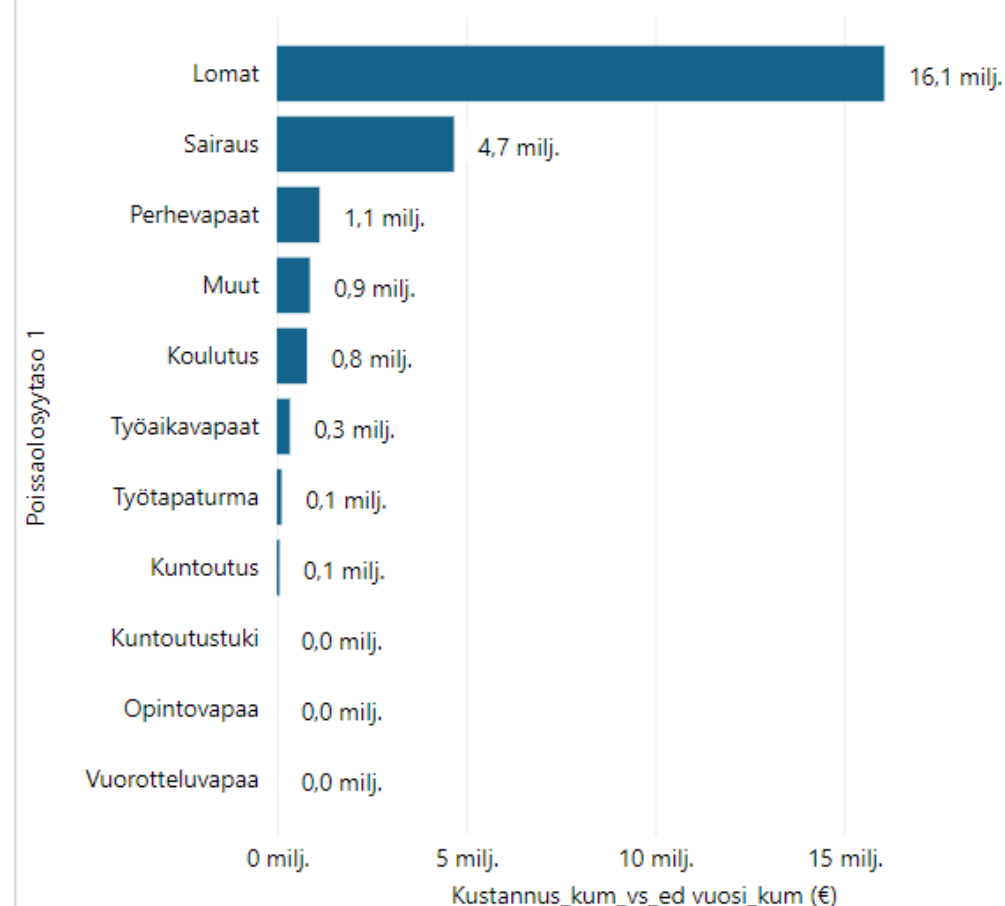
24,09 milj.

Kustannus_kum

13,05 t.

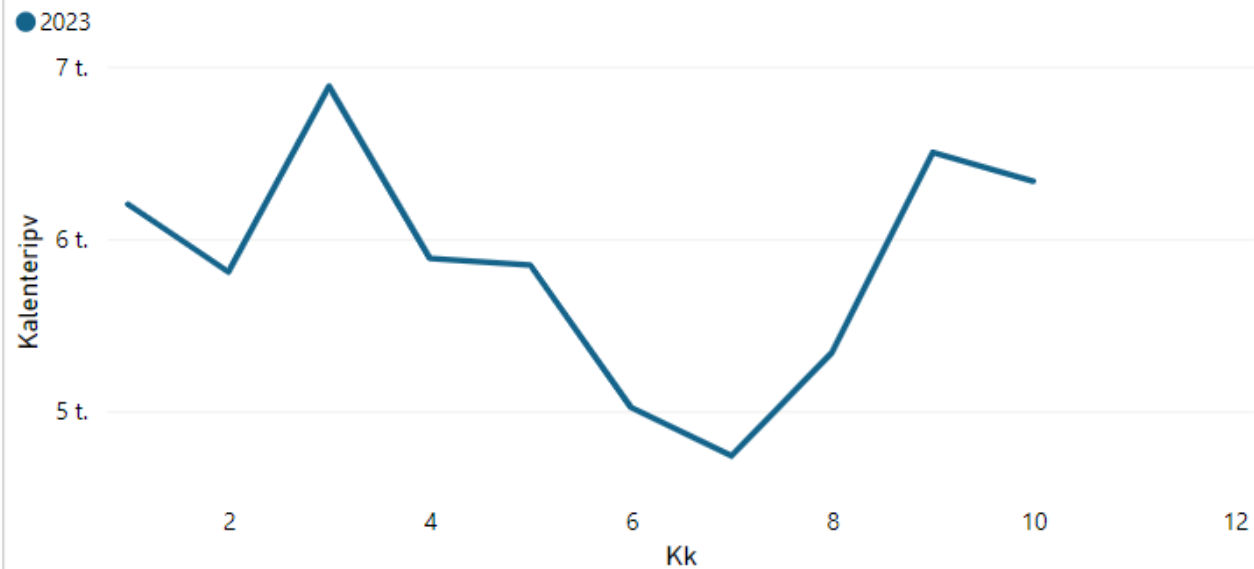
Kustannus_ed vuosi_kum

Poissaolokustannusten muutos verrattuna ed vuoteen

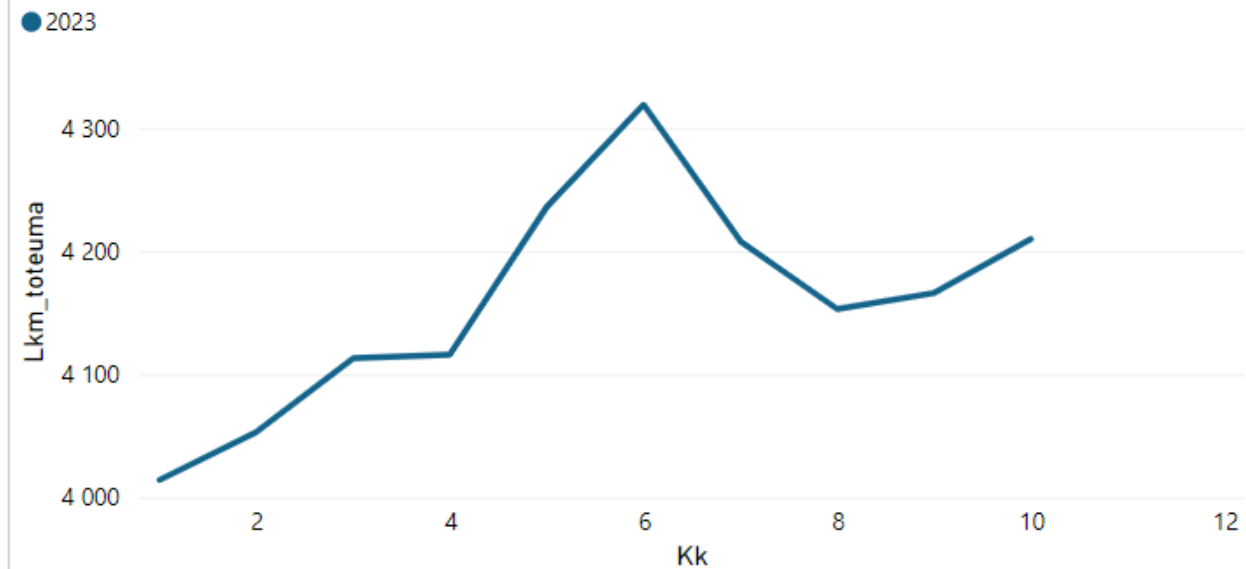




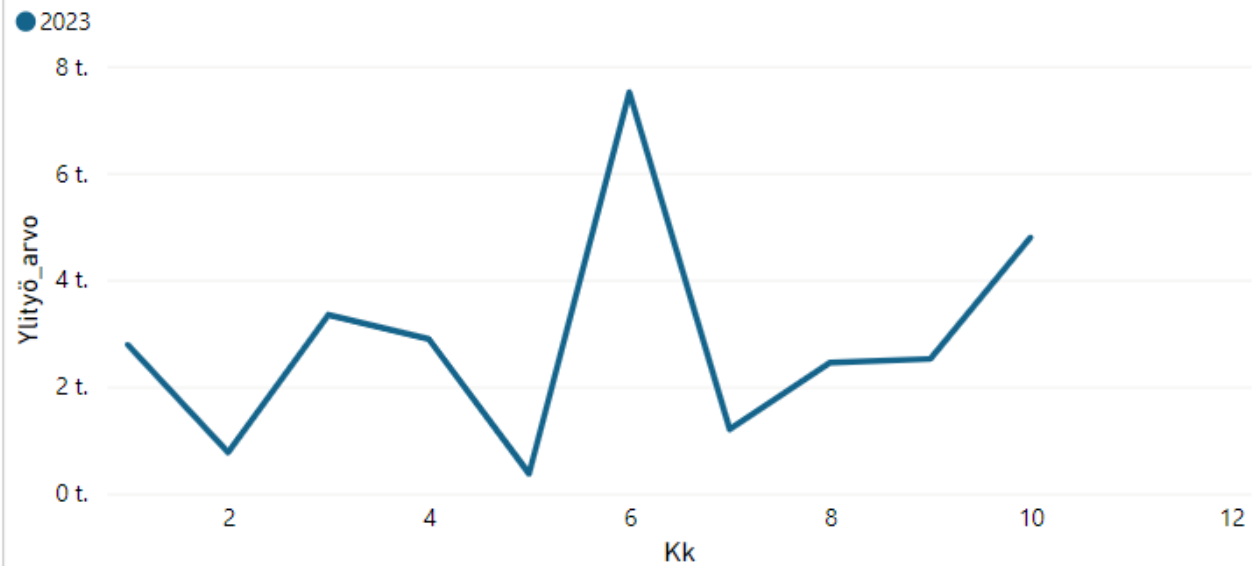
KUUKAUSITTAISET työkyvyttömyyspoissaolopäivät



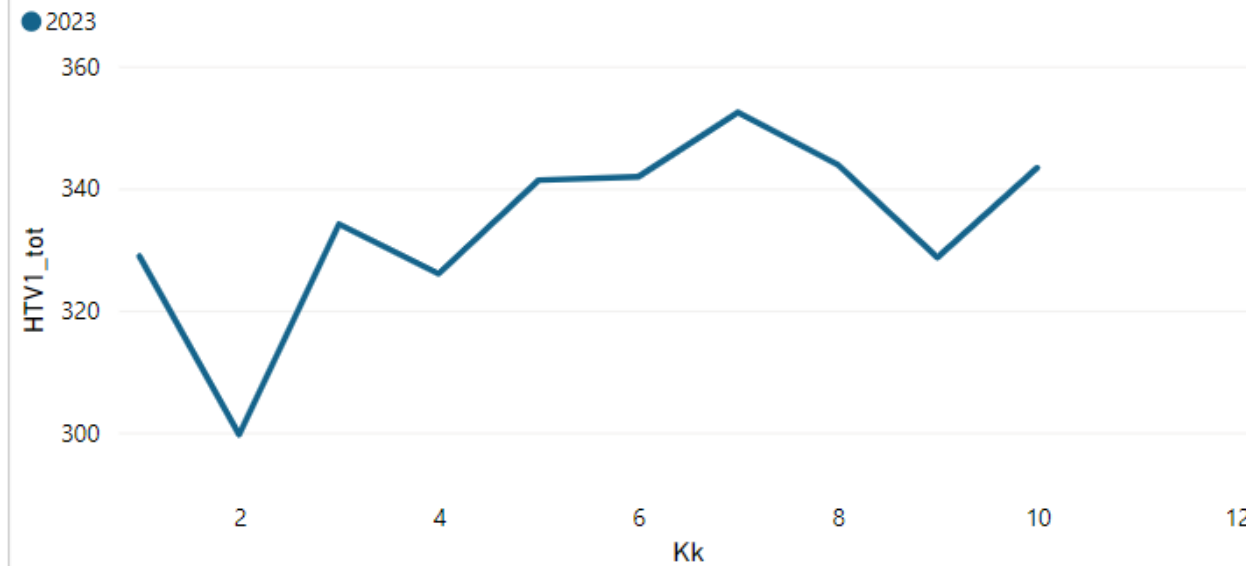
KUUKAUSITTAINEN henkilöstön määrä



KUUKAUSITTAISET ylityökustannukset



KUUKAUSITTAISET HTV1



Vaihtuvuus ja rekrytoinnit



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue



Vakituinen henkilöstö, eläköitymiset ja päättyneet palvelussuhteet

● * Eläkkeelle kum ● * Muut päättyneet kum



Vakituinen henkilöstö, eläköitymiset ja päättyneet palvelussuhteet ed vuosi

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

Eläköitymisen ennakointi kuluva vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

Palvelussuhdetaso 2	58	59	60	61	62
Vakituiset	157	176	152	169	160
Muut	23	15	19	18	14
Yhteensä	180	191	171	186	174

Eläköitymisen ennakointi ed. vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

Palvelussuhdetaso 2

Yhteensä

Eläköitymisen ennakointi ed. vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

Päättyneet palvelussuhteet

388	(Tyhjä)	0,00 %	(Tyhjä)	0,00 %
Päättyneet_tot_kum	Päättyneet_ed vuosi...	* Vakituisten_vaihtu...	* Vakituisten_vaihtu...	* Vakituisten_vaihtuvuu...

Eläköitymiset

60	(Tyhjä)	0,00 %	(Tyhjä)	0,00 %
* Eläkkeelle kum	* Eläkkeelle ed vuos...	* Eläköityneiden os...	* Eläköityneiden os...	* Eläköitymisen vaihtuv...

Henkilömäärä

(Tyhjä)	(Tyhjä)	(Tyhjä)
* Henkilömäärä 31.12 ed vuosi	* Henkilömäärä 31.12 toissa vuosi	* Henkilömäärän muutos

Vakituiset

(Tyhjä)

* 63 vuotta täyttäneet

Muut palvelussuhteet

(Tyhjä)

* 63 vuotta täyttäneet

Yhteensä

(Tyhjä)

* 63 vuotta täyttäneet

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

Rajattu raportoinnin ulkopuolelle seuraavat päättymissyyt:

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

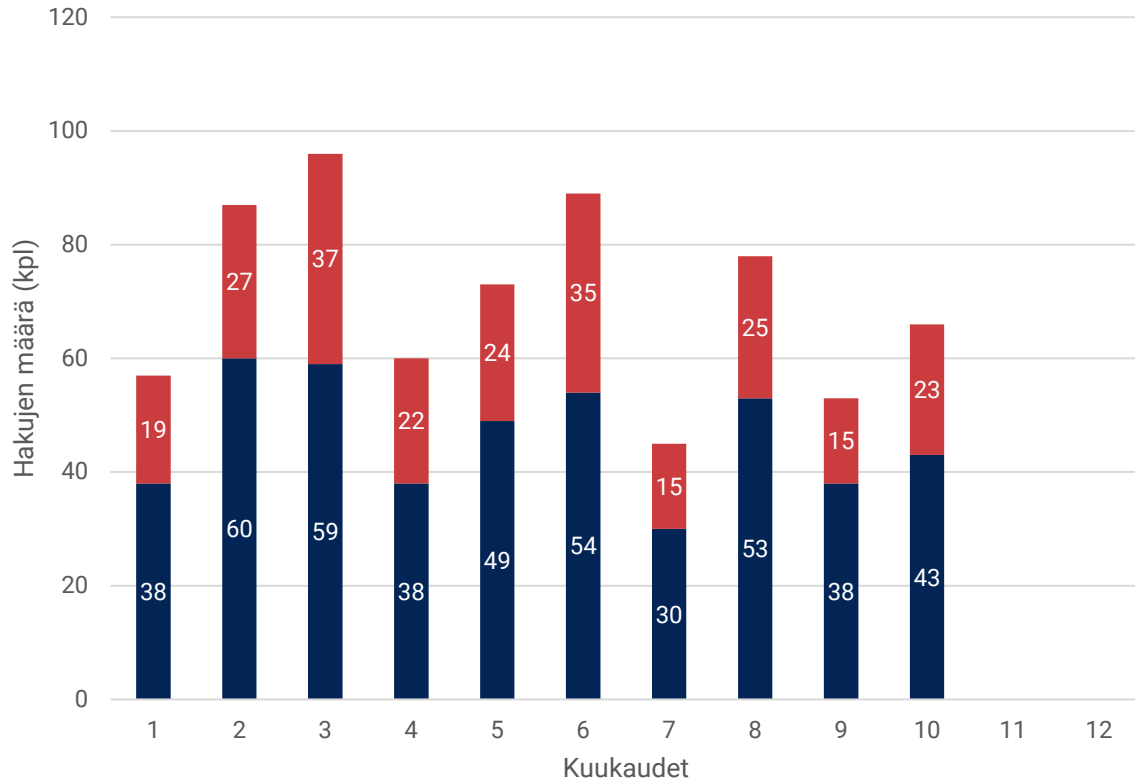
Eläkkeen alaikäraja nousee vuoteen 2027 mennessä asteittain 65 ikävuoteen (vuodesta 2018 alkaen)

Vaihtuvuus % yleisimmissä nimikkeissä 2023

Nimike	Henkilöstömäärä 31.10.	Päätyneet	Vaihtuvuus %
Sosiaalityöntekijä	96	16	16,67
Lähihoitaja	883	140	15,86
Lääkäri	96	20	20,83
Hammaslääkäri	75	6	8,00
Sairaanhoitaja	510	94	18,43
Hammashoitaja	104	7	6,73
Suuhygienisti	37	6	16,22
Terveystenhoitaja	146	8	5,48
Sosiaaliohjaaja	132	16	12,12
Puheterapeutti, psykologi	75	7	9,33
Ohjaaja	346	49	14,16
Esihenkilö	132	14	10,61

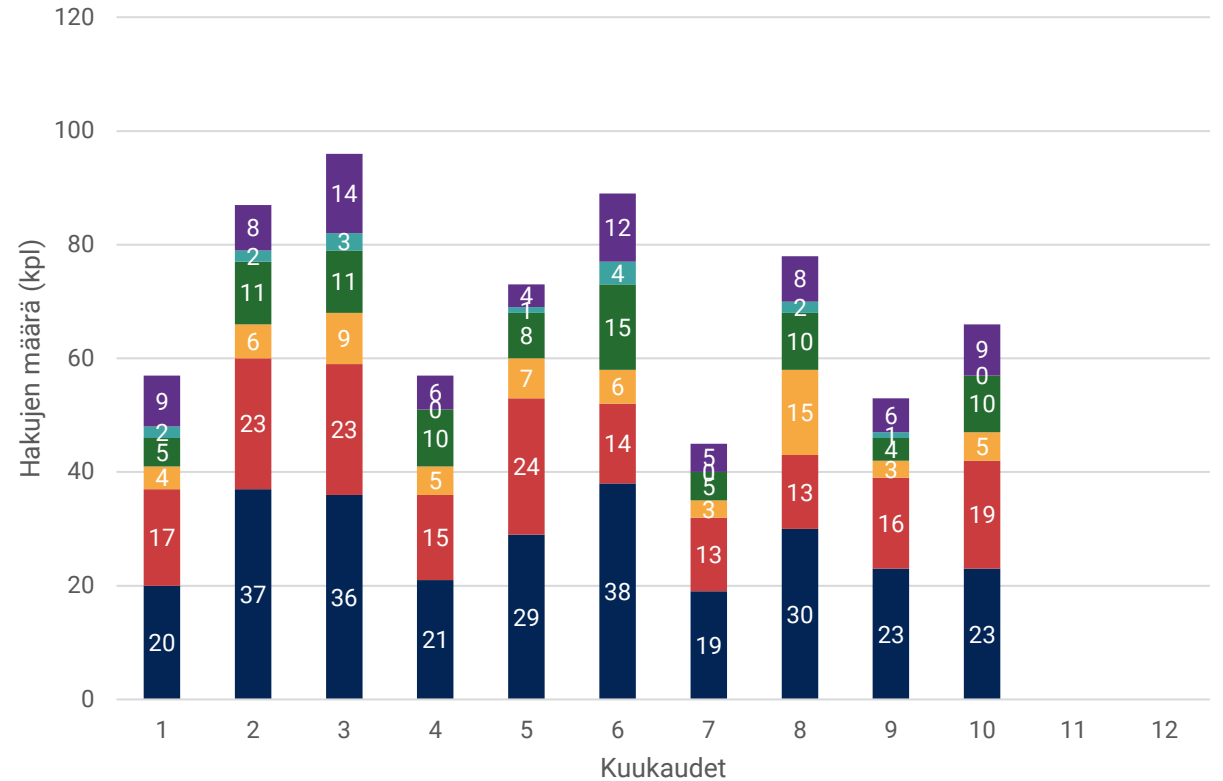
Henkilöstön saatavuus 1.1.2023-31.10.2023

Rekrytointien määrä vakinaiset/määräaikaiset



■ Vakituksia hakuja (kpl) ■ Määräaikaisia hakuja (kpl)

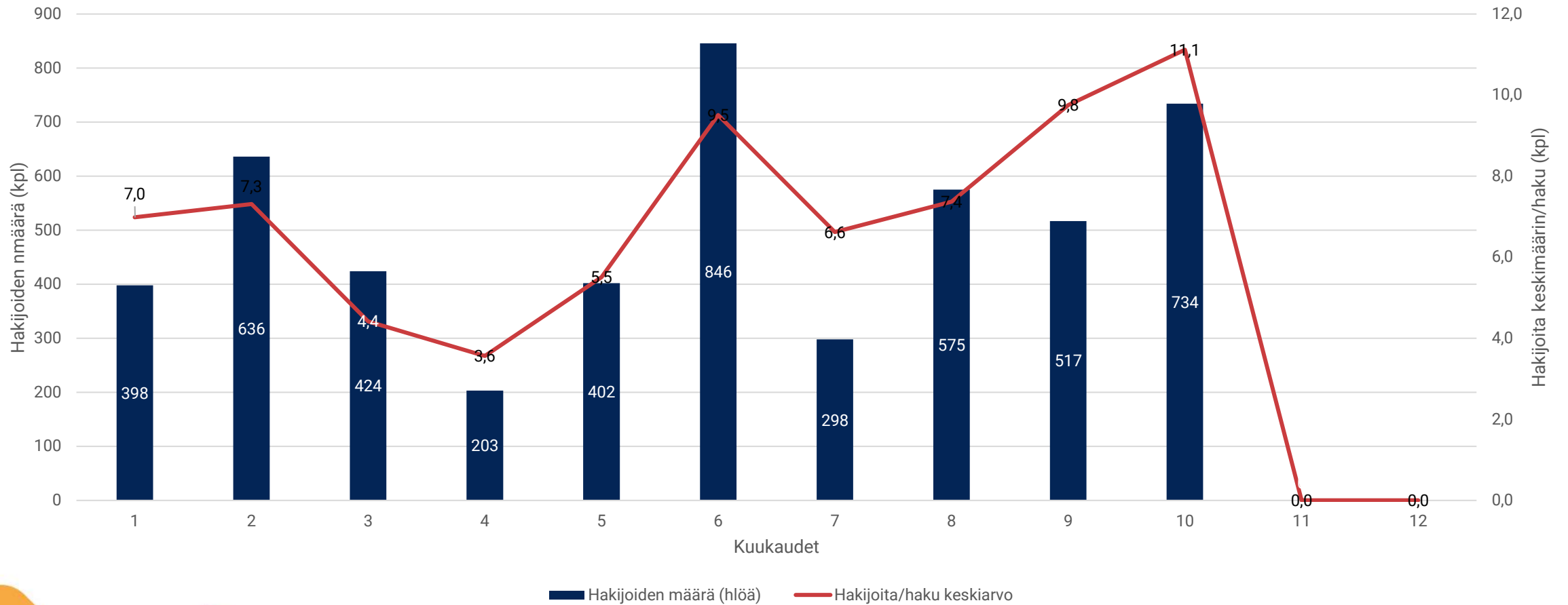
Rekrytointien määrä alueittain



■ Hyvinkää (kpl) ■ Järvenpää (kpl) ■ Mäntsälä (kpl) ■ Nurmijärvi (kpl) ■ Pornainen (kpl) ■ Tuusula (kpl)

Henkilöstön saatavuus 1.1.2023-31.10.2023

Hakijoiden määrä

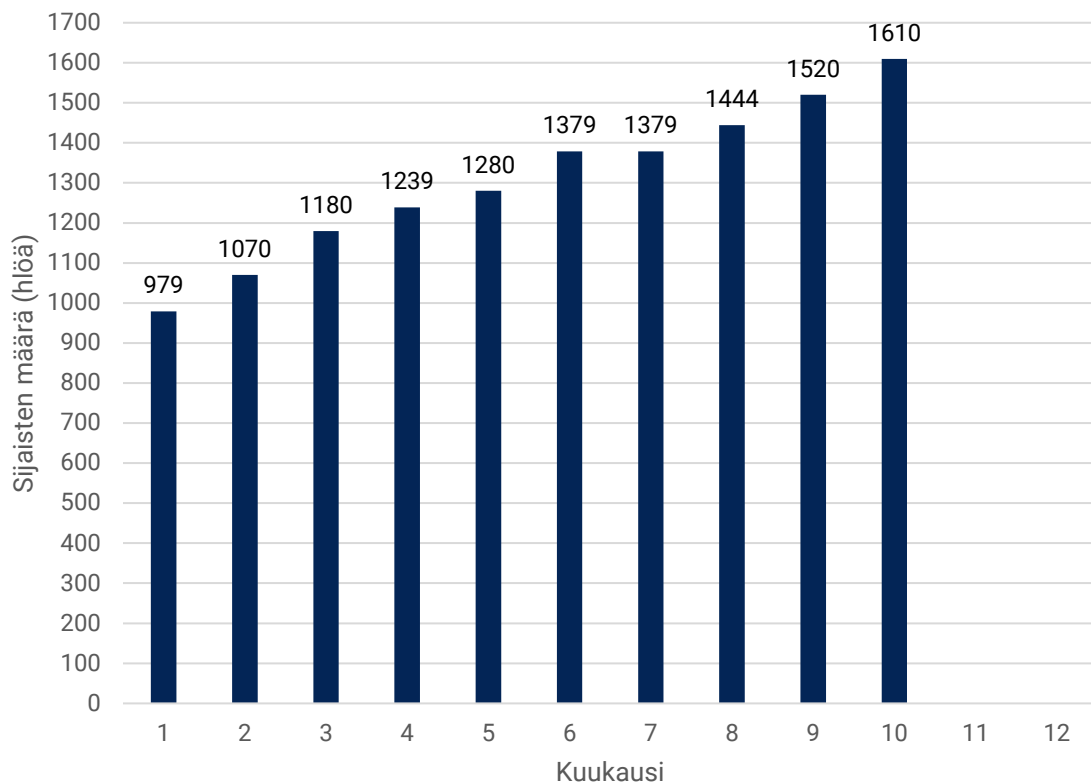


Henkilöstön saatavuus ammattiryhmittäin 1.1.-31.10.2023

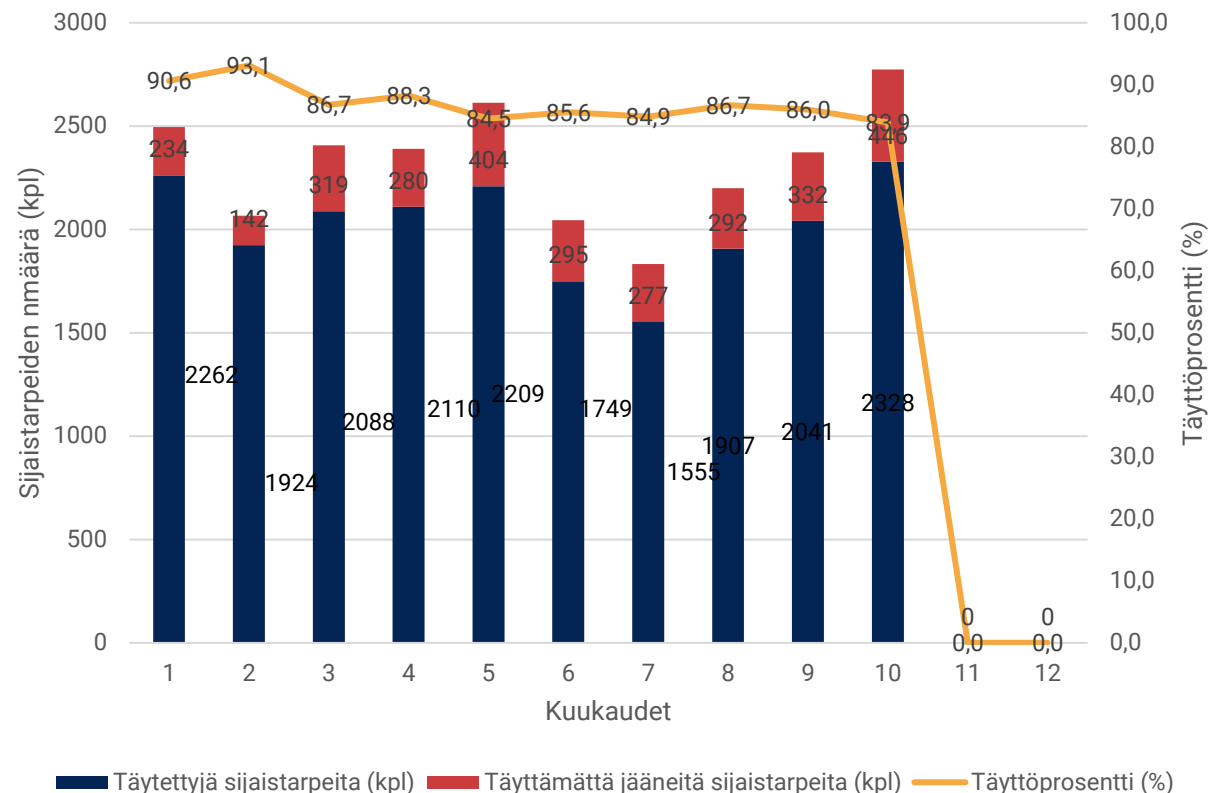
Henkilöstön saatavuus ammattiryhmittäin		Elokuu			Syyskuu			Lokakuu		
		Hakujen lukumäärä	Hakijamäärä	Hakijoita/haku	Hakujen lukumäärä	Hakijamäärä	Hakijoita/haku	Hakujen lukumäärä	Hakijamäärä	Hakijoita/haku
Lähihoitaja	12	43	3,6	11	82	7,5	9	63	7	
Lähihoitaja kum. vuoden alusta	122	486	4,0	133	568	4,3	142	631	4,4	
Sairaanhoitaja	20	36	1,8	12	53	4,4	17	129	7,6	
Sairaanhoitaja kum. vuoden alusta	127	438	3,4	139	491	3,5	156	620	4,0	
Sairaanhoitaja muut: vastaava, koordinaattori	1	16	16,0	0	0	0,0	0	0	0,0	
Sairaanhoitaja muut: kum. vuoden alusta	4	36	9,0	4	36	9,0	4	36	9,0	
Lääkäri	5	8	1,6	5	3	0,6	7	15	2,1	
Lääkäri kum. vuoden alusta	21	23	1,1	26	26	1,0	33	41	1,2	
Sosiaalityöntekijä	4	9	2,3	7	24	3,4	10	28	2,8	
Sosiaalityöntekijä kum. vuoden alusta	50	163	3,3	57	187	3,3	67	215	3,2	
Sosiaaliohjaaja, asiakasohjaaja	3	65	21,7	2	31	15,5	1	17	17,0	
Sosiaaliohjaaja, asiakasohjaaja kum. vuoden alusta	44	529	12,0	46	560	12,2	47	577	12,3	
Ohjaaja (sis. kaikki koulutustasot)	11	97	8,8	3	37	12,3	6	76	12,7	
Ohjaaja (sis. kaikki koulutustasot) kum. vuoden alusta	44	367	8,3	47	404	8,6	53	480	9,1	
Esihenkilö	1	12	12,0	1	13	13,0	1	6	6,0	
Esihenkilö kum. vuoden alusta	14	116	8,3	15	129	8,6	16	135	8,4	

Hyvinvointialueen sijaistvälitys 1.1.2023-31.10.2023

Sijaisten määrä poolissa kk viimeinen pv



Sijaistarpeet ja täyttöprosentti



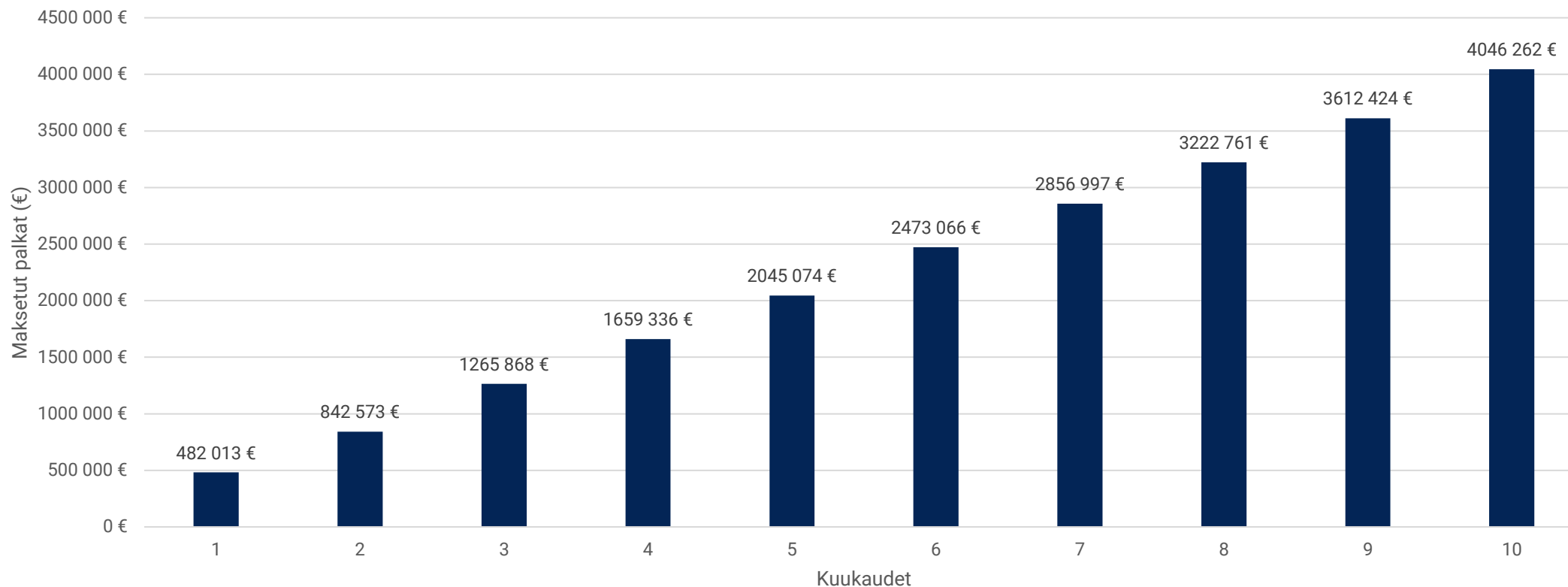
Hyvinvointialueen sijaistvälitys 1.1.2023-31.10.2023

Välitetyt sijaistarpeet		Tammikuu	Helmikuu	Maaliskuu	Huhtikuu	Toukokuu	Kesäkuu	Heinäkuu	Elokuu	Syyskuu	Lokakuu
Kotihoito	Luotuja sijaistarpeita (kpl) (virheelliset poistettu)	862	750	910	881	879	707	560	617	685	910
	Täytettyjä sijaistarpeita (kpl)	801	712	775	786	757	632	469	550	594	727
	Täyttöprosentti (%)	92,9	94,9	85,2	89,2	86,1	89,4	83,8	89,1	86,7	79,9
Sosiaali- ja kriisipäivystys	Luotuja sijaistarpeita (kpl) (virheelliset poistettu)	31	34	37	42	53	25	28	35	36	37
	Täytettyjä sijaistarpeita (kpl)	24	31	29	38	42	22	20	31	26	34
	Täyttöprosentti (%)	77,4	91,2	78,4	90,5	79,2	88,0	71,4	88,6	72,2	91,9
Asumispalvelut	Luotuja sijaistarpeita (kpl) (virheelliset poistettu)	1056	895	894	877	1197	1041	991	1200	906	1041
	Täytettyjä sijaistarpeita (kpl)	928	831	788	766	1013	857	835	1025	824	917
	Täyttöprosentti (%)	87,9	92,8	88,1	87,3	84,6	82,3	84,3	85,4	90,9	88,1
Vammaispalvelut	Luotuja sijaistarpeita (kpl) (virheelliset poistettu)	28	8	40	49	54	26	51	70	371	390
	Täytettyjä sijaistarpeita (kpl)	22	8	35	47	49	25	50	52	245	292
	Täyttöprosentti (%)	78,6	100,0	87,5	95,9	90,7	96,2	98,0	74,3	66,0	74,9
Sairaalapalvelut	Luotuja sijaistarpeita (kpl) (virheelliset poistettu)	120	133	137	167	201	147	104	102	105	155
	Täytettyjä sijaistarpeita (kpl)	111	123	125	133	143	121	93	95	101	143
	Täyttöprosentti (%)	92,5	92,5	91,2	79,6	71,1	82,3	89,4	93,1	96,2	92,3

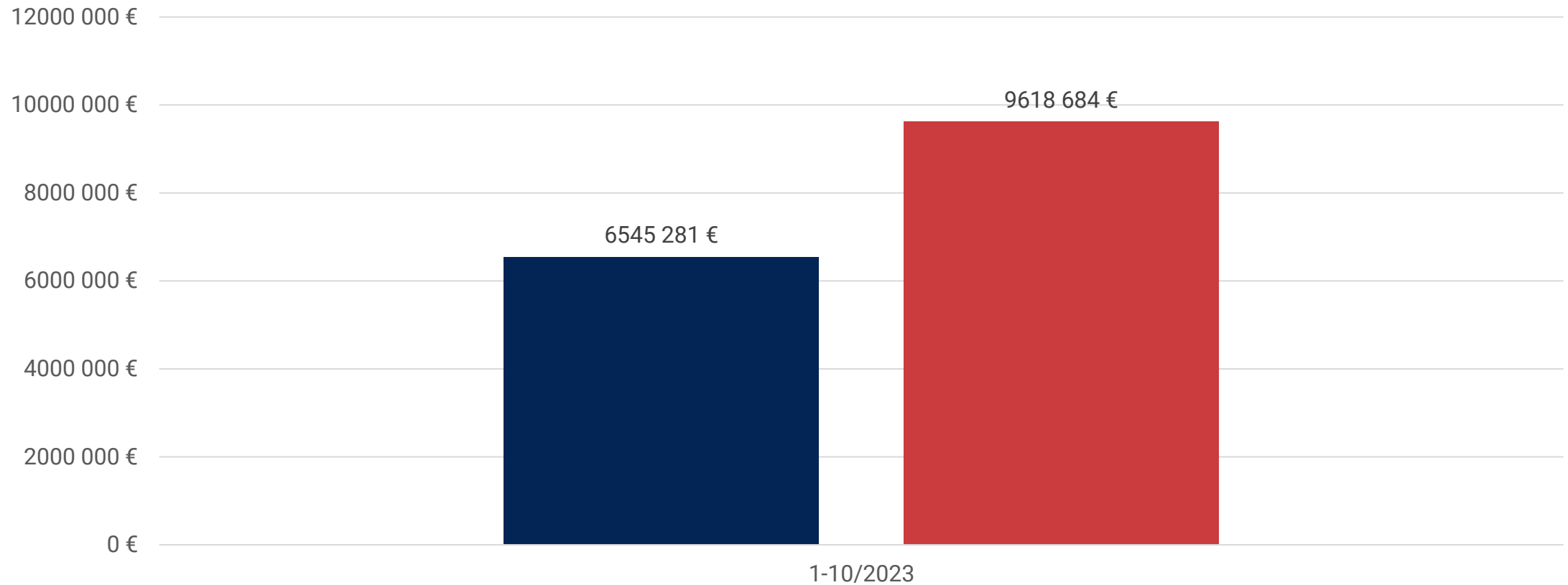


Hyvinvointialueen sijaisvälitys 1.1.2023-31.10.2023

Maksetut palkat (€) kumulatiivinen



Vuokratyövoiman ostot 1.1.2023-31.10.2023



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

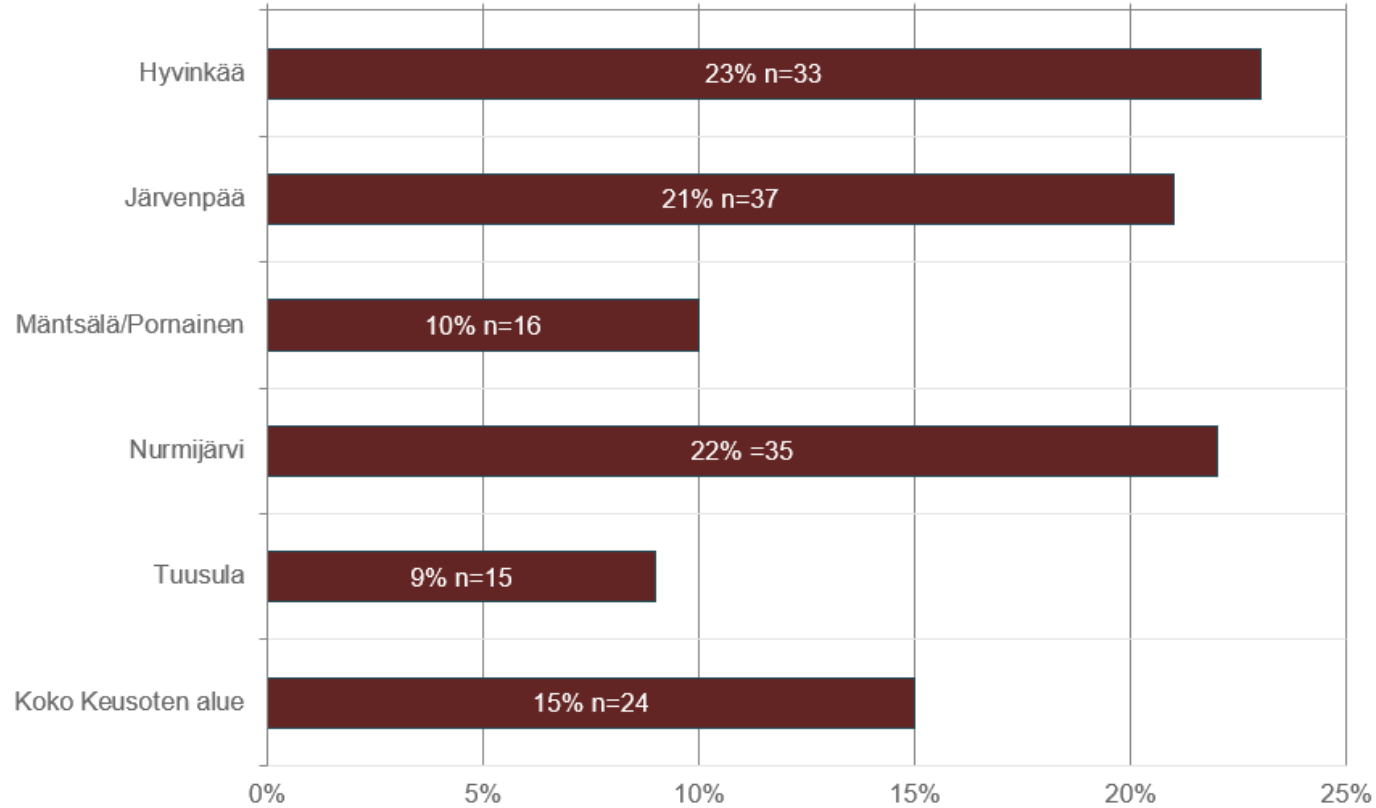
■ Lääkäripalveluiden ostot

■ Työvoiman vuokraus (pl. lääkärit)

Lähtökyselyn tuloksia 1-10/2023

Vastaajien lukumäärä palvelualueittain ja kunnittain

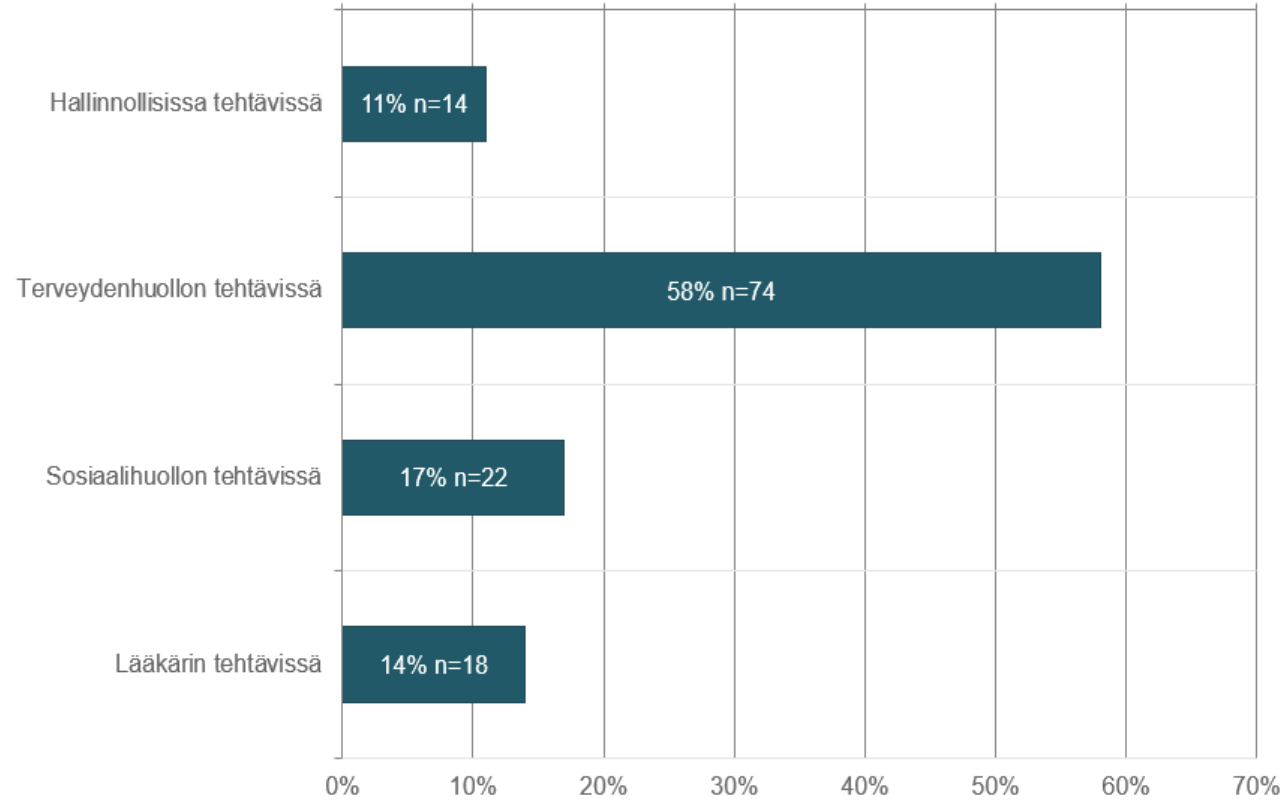
Vastaajien määrä: 160



Palvelualue	Vastaajat 1-10/2023	Vastaajat 10/2023
Ikva	57	2
Miela	31	3
Tepasa	52	2
Asiakasohjaus	3	0
Konserni	9	1
Yhteensä *kaikki eivät ole valinneet kyselyssä palvelualueetta	160	8

Missä ammatissa olet työskennellyt?

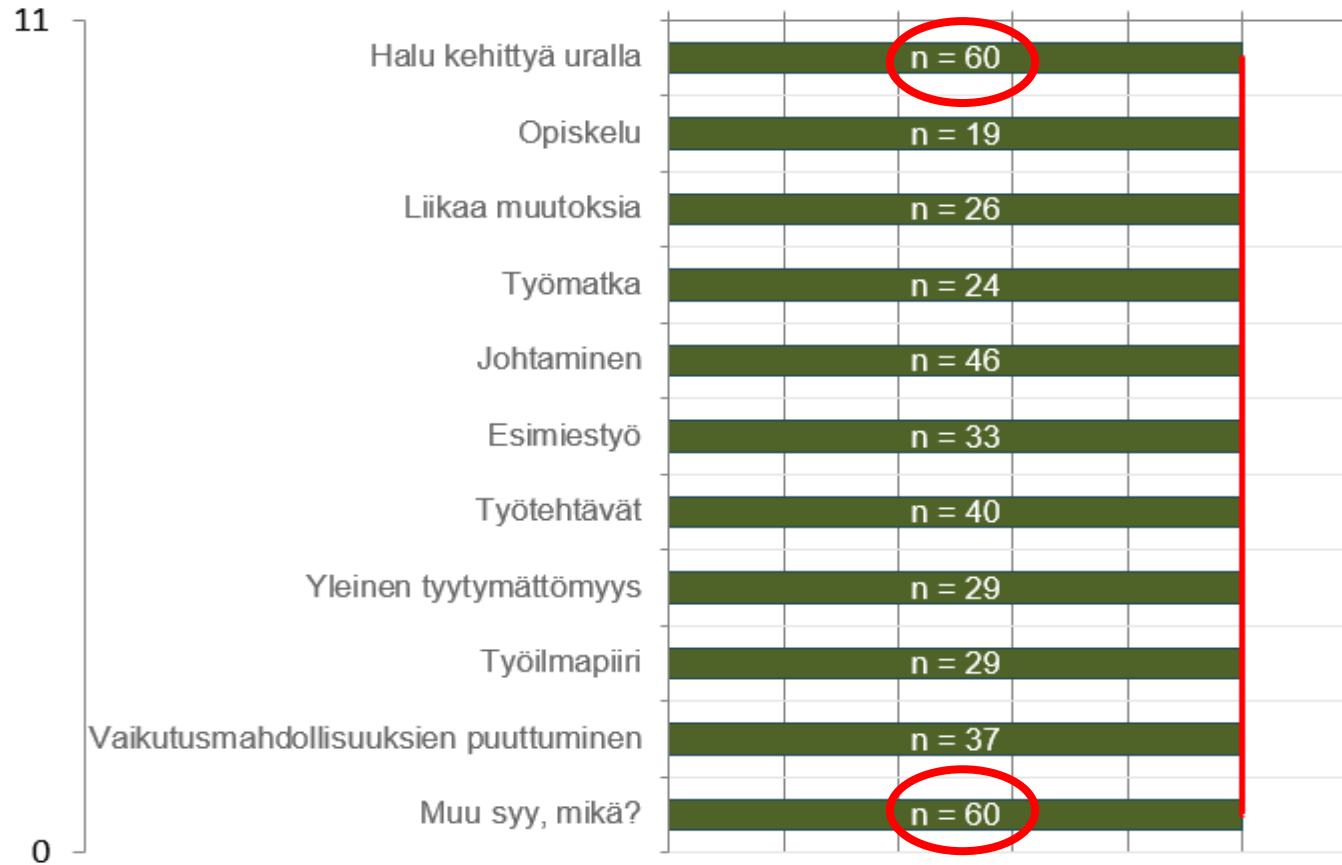
Vastaajien määrä: 128



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Valitse tärkeimmät lähtöosi vaikuttavat syyt

Vastaajien määrä: 157



Muu syy, mikä?

Eläke

Muutto ulkomaille

Raskas ja
kuormittava työ

Esimiestyö

Huonot
koulutusmahdollisuudet

Palkka

Resurssipula ja
työmäärä

Määräaikaisuuden
päättymisen,
minua ei tarvita
enää

Työpaikkakiusaaminen,
kuppikunnat

Vakituista tehtävää
ei ole tarjolla



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Mitkä tekijät saisivat sinut jäämään Keusoten palvelukseen?

Vastaajien määrä: 72

Vastaukset
Jos henkilöresursseja olisi riittävästi ja palkkakehitys olisi parempi, esihenkilö olisi enemmän saatavilla
-
Mikäli olisin saanut vakituisen työpaikan, ja ammatillisesti kehittäviä koulutuksia sekä jos työnkuvani olisi ollut vakiintuneempi. Ja jos lääkäritilanne saataisiin kuntoon.
Parempi palkka ja itsemääräämisoikeus pitäisi koskea myös sotealalla työskenteleviä. Unohtakaa rokotepakot ja pakkotyölait ennen kun koko soteala on ilman työntekijöitä. Maksakaa hoitajille kovasta ja tärkeästä työstä heille kuuluva korvaus!
-
Tehostettu kotikuntoutus
Tarjottaisiin sihteerin/ toimistotyöntekijän töitä joko etänä tai Hyrylä-Järvenpää alueelta.
Inhimillinen työtahti
Työn jatkuminen
Jonkinlainen työmatkakompensaatio/etätönn mahdollisuus esimerkiksi 2 päivänä viikossa.
Aito asiaan puuttuminen. Nyt on tunne, että mentiin sieltä, mistä on helpoin mennä. Minä olin ainut kärsijä.
Vähemmän työtehtäviä.
Olisin mielelläni jäänyt Keusoten palvelukseen, jos täällä olisi ollut mahdollisuutta edetä uralla.
Keusoten ongelma on, että kun esimiehiä on vähän ja heillä on paljon vastuuta, niin tehtävät ovat kohtuullisen vaativia, joten on ymmärrettävää että niihin halutaan tekijä, jolla on jo kokemusta johtamisesta. Koska kokemusta johtamisesta on lähes mahdotonta saada Keusoten sisällä, niin paikkoihin valitaan lähes aina tekijä Keusoten ulkopuolelta. Näin menetetään Keusoten sisäinen osaaminen; esimerkiksi itselläni on hyvin laaja ja hyvä käsitys ja verkosto Keusoten sosiaalipalveluista ja organisaatiosta. Tätä ei kuitenkaan tunnuta Keusotessa arvostettavan.
Varmaan kannattaisi tätä miettiä ihan suuremmassakin mittakaavassa. Keusote tulee menettämään varmasti lisää vahvoja asiantuntijoita ja ammattilaisia tästä samasta syystä. Osa ihmisistä haluaa päästä työurallaan eteenpäin, vaikka työpaikassa sinällään ei olisikaan mitään vikaa.

Mitkä tekijät saisivat sinut jäämään Keusoten palvelukseen?

Vastaajien määrä: 72

Osaamisen ja työn vaativuuden arvostaminen palkassa (nyt epätasa-arvo palkassa), jos työkuorma olisi kohtuullinen, jos esimiestyöskentely olisi toimivaa, jos kouluttautumisen ja työnohjauksen merkitys tunnustettaisiin ja niihin panostettaisiin.
Siirtäminen eri yksikköön
Avoimempi johtaminen, jossa päätökset voidaan todellisesti tehdä yhteisöohjautuvasti. Työmäärän suhteuttaminen tehtävään. Palkkaepäkohon korjaaminen.
Tällä hetkellä ei mikään.
Jään KeuSoteen, mutta siirryn nyt Tepasän puolelta Ikvan puolelle.
Vastaanottopalveluiden johtamisen selkeytyminen ja resurssitilanteen paraneminen siten, että seniori-juniorisuhde ja hoitajien pysyvyys olisi kohdallaan auttaisi ainakin asiaa. Henkilöstön tulisi tuntea itsensä arvostetuksi. Toisaalta kaipaen myös muuten uutta.
Samankaltaiset työtehtävät kuin uudessa työpaikassani.
Jos saisin parempaa palkkaa.
Ei mikään
Olen jo saanut toisen vakityön toisaalta..
Parempi palkka, paremmat etenemis- ja koulutusmahdollisuudet
Mitta on nyt täynnä ja joustavuus lopussa. Esihenkilöiden tulisi tutustua työntekijöihin kunnolla. Esihenkilöiden tulisi olla saatavilla.
Niitä ei tällä hetkellä ole.
vakituisten yötyöntekijöiden pitäminen taloissa, se lisää asiakasturvallisuutta sekä työnteon mielekkyyttä koska on tutut työparit.
Parempi palkka ja enemmän työntekijöitä. Joutuu liian koville fyysisesti koska raskashoitaisia potilaita hoidetaan yksin. Terveys ei tule kestäämään pidemmän päälle.
Esimiehen vaihtuminen
Aito vaikuttamisen mahdollisuus. Työnkierto ja oman osaamisen arvostaminen. Työnkuvien muokkaus vahvuuksien mukaan, jolloin osaamista pystyy hyödyntämään, toki palvelun tarpeen mukaisesti. Johtamisen kehittäminen ylimmästä johdosta alkaen, selkeät vastuualueet ja luotto tekemiseen. Työntekijöiden kuuleminen, pois vastakkainasettelu työnantajan ja työntekijöiden välillä. Se, että pohditaan aidosti, että mitä Lean organisaatio tarkoittaa käytännössä, paperilla se ei vielä ole liinausta. Yhteistyö eri yksiköiden välillä, yhteinen Keusote. Se, että työntekijät voi siirtyä tehtävästä toiseen helpommin, hyöty kuitenkin Keusotelle. Myös hyödynnetään osaamista eri toimialoilta.
ei enää mikään

Mitkä tekijät saisivat sinut jäämään Keusoten palvelukseen?

Vastaaajien määrä: 72

Selkeä työnkuva, riittävä ammatillinen haaste sekä helposti saavutettava selkeä tieto.
Työpari ja riittävät työntekijäresurssit, jotta asiakasmäärä voisi olla pienempi. Sitouttamislisä on oikein hyvä asia!!
Henkilökohtainen palkanlisä sekä muut aineelliset sitouttamiskeinot.
Resurssien lisääminen, jotta työntekijöitä olisi tarpeeksi työmäärään nähden. Lisäksi johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen, jotta työntekijöitä kohtaan osoitettaisiin aidosti arvostusta ja työntekijät kohdattaisiin empaattisesti sekä otettaisiin huomioon päätöksenteossa. Lisäksi työnkuvan muuttuminen niin, että asiakaskunta olisi monipuolisempi ja siten työ mielekkäämpää.
säännöllinen ja vakituinen yötyö.
pidempi sijaisuus / vakituinen paikka, keusote äityis- ja lastenneuvola
Säädylisempi työmäärä.
-
Lienee epärealistista ajatella, että kaikki edellä mainitsemani syyt voisi muuttaa, mutta ilman niitä en olisi lähtenyt etsimään uutta työpaikkaa.
Hoitohenkilökunnan palkkaus saataisiin kuntoon.
pidempi määräaikainen työsuhde
-
Parempi perehdytys Parempi johtaminen Henkilökunnan parempi sitoutuneisuus työhön Uusien asioiden parempi ohjaaminen

Mitkä tekijät saisivat sinut jäämään Keusoten palvelukseen?

Vastaajien määrä: 72

Vaikea sanoa. Tällä hetkellä haluan kokeilla muuta.
Työyhteisö jossa kannustava ja positiivinen ilmapiiri ja jokainen voisi olla työyhteisössä omana itsenään sekä paremmat kehittyminen ja kouluttautuminen mahdollisuudet. Mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön.
Selkeä johtaminen. Hallinnollisen esimiehen pitää ottaa vastuuta. Keroa asioista etukäteen, eikä sitten kun "vahinko" on jo tapahtunut
Työilmapiiri olisi parempi. Ei koko ajan tulisi uutta opeteltavaa. Kiusaamiseen ja epätasa-arvoon puututtaisiin paremmin. Lupaukset pidettäisiin (johto/esimiehet). Otettaisiin huomioon kuinka paljon OLEN JOUSTANUT tehden mm. ylimääräisiä työvuoroja, ja joustoa löytyisi siten myös työnantajalta esim. siihen ettei pakotettaisi 3-vuorotyöhön joka ei ole tätä päivää (pakottaminen siis!) ja on PALJON raskaampaa kuin esim. 2-vuorotyö tai pelkkä yötyö.
Uteliaisuus Hyvinvointialueen käyntiinlähdestä sekä pitkien hoitosuhteiden päättämisen junailu ja työtovereiden tukeminen muutoksissa saivat harkitsemaan jatkamista eläkeiän saavuttamisen jälkeen. Se, että sain siirrettyä vuosiloman ja lomarahavapaat uudelle sopimukselle sai vielä jatkamaan joulukuun 2022 jälkeenkin. Mutta tässä vaiheessa, kun puoliso on töissä Brysselissä, mikään ei saisi jatkamaan pidempään.
Ei mikään tällä hetkellä. Liikaa asioita jotka nyt menneet pieleen.
Isompi palkka.
Vaihdoin yksikköä Keusoten sisällä ja nyt olen tyytyväinen.
Ainoa asia, joka saisi jäämään olisi mahtavat työkaverit, jotka tekivät jokaisesta päivästä jotenkuten siedettävää. Lisäksi uudet tilat ja instrumentit, joilla tehdä töitä.

Mitkä tekijät saisivat sinut jäämään Keusoten palvelukseen?

Vastaajien määrä: 72

Riittävä määrä vakituisia työntekijöitä ja työmäärä olisi inhimillinen/ehtisi tehdä työt hyvin.
Esim jos geriatrian pkl siirtyisi johonkin keskeisempään paikkaan, kuten Järvenpään/Tuusulaan tai Klaukkalaankin.
Keusoteen saisi jäämään mm. -Parempi palkka kuin yksityisillä -Hyvät työkaverit -Ymmärtäväinen esimies
Henkilökohtaiset syyt, jotka liittyvät ulkomaalaisen lääkärin laillistamisprosessiin.
Esihenkilön napakka ja vakava puuttuminen työpaikkakiusaamiseen.
Olen tehnyt pitkän työuran ja viihtynyt työssäni. Työ on kuitenkin ollut monipuolista, vaihtelevaa, asiakkaat, joita hoidamme, ovat yleensä enemmän tyytyväisiä kuin tyytymättömiä, se kannustaa. Omalta kohdaltani ajattelen näin: kun itse ole tyytyväinen omaan elämään ja koen terveyteni hyväksi, jaksan kyllä työssäkin ja uskallan ottaa esille asiat jotka työpaikalla aiheuttavat huonoa oloa. Turha niitä on velloa takanapäin, asioista on pystyttävä asiallisesti keskustelemaan.
Esihenkilöiden tuen lisääminen työyksikön toimintaan, palkkaus
Päivittäisjohtamisen parantaminen, yksi esimies(/yksi yksikkö) joka tuntee työntekijänsä, tuntee työn sekä pystyy luomaan edellytykset hyvälle viestinnälle. Teams pois->nyt se on täynnä uutta ja vanhentunutta tietoa sekaisin. Ajankohtaisen tiedon etsiminen vie kohtuuttomasti aikaa ja usein tieto kulkee vain suusta suuhun. Avointa keskusteltua jossa johto ja henkilökunta keskustelevat keskenään. Muitakin kuin teamskokouksia (joista ei juuri saa kovinkaan paljon irti ellei niitä ole hyvin valmisteltu).

Mitkä tekijät saisivat sinut jäämään Keusoten palvelukseen?

Vastaajien määrä: 72

Kriisijohtaminen; tiedotus, tiedotus, tiedotus !
Työntekijöiden päätöksissä kuuleminen ja vaikutusmahdollisuudet, mahdollisuus kehittyä omalla osaamisen alalla, riittävästi aikaa tehdä työ kunnolla. Työterveyshuolto
Ei enää mitkään.
Jos saisi tehdä 2 etätyöpäivää vkossa(työmatka on pitkä ja pimeä talvella) ja etätöiksi sopivia toita on hyvinkinkin 2pvää/vko. Sitten voisi olla oikeasti läsnä, kun on paikalla. Minua pyydettiin muualle töihin(määräaikainen) eli en sitä enää peru, mutta sen jälkeen ei ollenkaan mahdoton ajatus palata KeuSotelle johonkin muuhun yksikköön.
Edellä mainituilla voisi olla vaikutusta.
Vakituinen työsuhde ja paremmat työsuhde-edut.
Tällä hetkellä koen, että väsymys ehti päästä niin valtavaksi, että nyt on parempi pitää jonkin verran etäisyyttä. Tosin, ei siitä lähtökeskustelustakaan olisi haittaa ollut.
Tällä hetkellä ei mitkään.
Jään keusoten palvelukseen, ihanaan työyhteisöön,jossa ollut ennenkin
Jos Keusotesta olisi tarjottu vastaavaa tehtävää aikaisemmin ja se olisi pystytty tarjoamaan määräaikaisuuden sijaan vakituisena tehtävänä, olisin voinut jäädä Keusoten palvelukseen.

Kiitos



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue