



KEUSOTE

Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Henkilöstöohjelma

Henkilöstöjohtaja Monica Hostio 03/2024

KEUSOTE.FI

**Työpaikka,
josta on helppo
puhua hyvää.**

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen strategia

**Brändin ydin
2023 – 2025**

**Työnantajabrändin
rakentamisessa on huomioitu:**

- Keusoten arvot, missio, visio, tahtotilat, painopisteet ja tavoitteet
- Keusoten henkilöstövisio ja -tavoitteet.



Yhteisöohjautuvuus
Jatkuva parantaminen
Tiedolla johtaminen



Tahtotila hyvinvointialueena 2030
Meillä on tyytyväiset asukkaat ja työntekijät.
Meidät tunnetaan rohkeina uudistajina.
Tarjoamme tutkitusti vaikuttavat palvelut.



Tavoitteena työpaikka,
josta on helppo puhua hyvää.

ARVOMME ihmislähtöisyys, yhteistyö ja vaikuttavuus

Jokainen on tärkeä

Parannamme asukkaiden
hyvinvointia, terveyttä ja
turvallisuutta monimuo-
toisessa yhteistyössä.

Yhdessä onnistuen

Hyvinvoiva ja kyvykäs
henkilöstö toimii yhteisö-
ohjautuvasti vetovoimai-
sessa työpaikassa.

Hyvinvointia yhdessä

Arvostettu kumppani

Uudistamme ja vahvis-
tamme varhaisen tuen
toimintamalleja yhdessä
laajan kumppaniverkos-
tomme kanssa.

Uudistumme vaikuttavasti, ekologi- sesti ja taloudellisesti

Panostamme toimin-
tamme ja palvelujemme
vaikuttavuuteen, laatuun,
kustannustehokkuuteen ja
ympäristöystävällisyyteen.

Henkilöstökatsaus vuosi 2023

4293 

työntekijää, joista 82 % oli vakinaisessa virka- tai työsuhteessa.

8,3 % 

Henkilöstövuokrauksen ja lääkäripalvelujen ostojen osuus henkilöstökustannuksista on 8,3 %, (2022 >> 11 %)

60 % 

työelämän laatuindeksi 10/2023, (2022 >> 57 %)

5,1 % 

sairauspoissaolo-prosentti, (2022 >> 6,3 %)



13 %

lähtövaihtuvuus, (2022 >> 18 %)



KeuAkatemia on vahvistanut esihenkilö- ja asiantuntijatyön osaamista:

- esihenkilö- ja johtamisosaamista tukevissa ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa 52 opiskelijaa
- tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnossa 12 opiskelijaa



Henkilöstöpalveluiden digitalisaatio

- kehityskeskustelut
- arvon tuoton arviointikeskustelut
- perehdyttäminen
- varhaisen tuen keskustelut



Rekrytointi

- hakijamäärä kasvussa ka.7–8 hakijaa/haku
- lyhytaikaisia sijaisia poolissa n. 1800
- sijaisrekrytoinnin täyttöaste 75–94 %

Henkilöstöohjelma on osa hyvinvointialueohjelmaa



Perustuu hyvinvointialueen strategiaan sekä arvoihin ja sisältää henkilöstöä koskevat strategiset linjaukset.

- koskee jokaista hyvinvointialueella palvelussuhteessa olevaa työntekijää ammattiryhmästä, asemasta ja tehtävänimikkeestä riippumatta
- sisältää ja viestii henkilöstöä koskevat keskeiset strategiset linjaukset, tavoitteet ja toimenpiteet

- tuottaa suuntaviivat henkilöstöjohtamiselle sekä määrittelee perustan johtamisen ratkaisuille ja päätöksille
- luo ja vahvistaa tietoperustaista, asiakas-tarpeisiin pohjautuvaa yhdessä tekemisen toimintakulttuuria

Henkilöstöohjelma toteuttaa hyvinvointialuestrategiaa ja on osa hyvinvointialueohjelmaa

Hyvinvointi- aluestrategia

Meille jokainen on tärkeä
Uudistumme vaikuttavasti, ekologisesti ja taloudellisesti kestävästi
Olemme arvostettu kumppani
Onnistumme yhdessä

Strategian toimeenpano

Palvelustrategia:

- asukkaiden hyvinvointi, terveys ja turvallisuus paranevat
- palvelujen saatavuus, vaikuttavuus ja laatu paranevat

Tarjoamme tutkitusti vaikuttavia palveluita
Meidät tunnetaan rohkeina uudistajina

Henkilöstö- ohjelma

Henkilöstövisio
Henkilöstöindikaattorit
Henkilöstöohjelma
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
Henkilöstön koulutussuunnitelma
Työhyvinvointisuunnitelma

Henkilöstövisio

1. Onnistumme yhdessä:

hyvinvoiva ja kyvykäs henkilöstö toimii yhteisöohjautuvasti vetovoimaisessa työpaikassa

2. Tavoitteena työpaikka, josta on helppo puhua hyvää



Positiivinen puhe esihenkilöltä työyhteisölle, positiivisten asioiden esille nostaminen keskusteluissa. Yhteiset pelisäännöt, millä voi olla vaikutus työntekijän sitoutumiseen.

Perustehtävän selkeyttäminen ja henkilöstölle annetaan mahdollisuus toteuttaa ja onnistua työssään.

Työpaikka, josta on helppo puhua hyvää.

**henkilöstötyöpajan
innovaatio**

Mitä nousi esiin keskusteluissa?

- Positiivisten asioiden esiin nostaminen
- Yhteiset pelisäännöt ja tiedon avoimuus
- Osallisuuden vahvistaminen ja vaikuttamismahdollisuudet
- Yhteisöohjautuvuus ja päätöksenteko alemmas
- Aikaa henkilöstön kohtaamiselle

Henkilöstö- indikaattorit

Tavoitteet ja mittarit

Seurattavat henkilöstöindikaattorit



1.

Henkilöstön saatavuus

Luomme vahvan ja vetovoimaisen kulttuurin ja onnistumme osaajien rekrytoinneissa.



2.

Henkilöstön riittävyys

Kohdistamme henkilöstövoimavarat tieto- ja asiakasperusteisesti.



3.

Henkilöstön pysyvyys

Työntekijämme voivat hyvin ja työelämän laatu koetaan hyvänä.



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Saatavuus

Työntekijät valitsevat Keusoten työpaikakseen ja suosittelevat sitä myös muille.

Mittarit

- Hakijoiden määrä/haku
- eNPS

Riittävyys

Työntekijät ovat tyytyväisiä

- työhönsä,
- työyhteisöön ja
- kehittymismahdollisuuksiinsa (osaamisen kehittäminen, urapolut, joustot)

Resurssit huomioivan henkilöstösuunnittelun vahvistaminen.

Mittarit

- Työelämän laatu (Syke)
- Lähtövaihtuvuus
- Sisäinen liikkuvuus

Pysyvyys

- Henkilöstöresurssit ja -voimavarat mahdollistavat työssä onnistumisen
- Henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa työnsä ja osaamisensa kehittämiseen
- Palkkapolitiikka ja palkitsemisjärjestelmä ovat kannustavia ja kilpailukykyisiä.

Mittarit

- Sairauspoissaolo%
- Vuokrahenkilöstön osuus henkilöstöstä
- Lyhytaikaisten sijaisuuksien täyttöaste

Henkilöstö-ohjelma

Tavoitteet, keinot ja mittarit

Johtaminen perustuu yhteisöohjautuvuuteen ja lean-filosofiaan

Hyödynnämme osaamisen ja kyvykkyydet vaikuttavien palveluiden tuottamiseksi

Edistämme yhdessä tekemisen toimintakulttuuria

Mahdollistamme monimuotoiset työurat ja työn tekemisen tavat

Ohjelma sisältää
neljä tavoitetta



Johtaminen perustuu yhteisö-ohjautuvuuteen ja Lean-filosofiaan

Tätä tavoittelemme

- Henkilöstöpolitiikkamme on avointa ja yhdenvertaista
- Esihenkilötyö on tasalaatuista ja kannustavaa
- Esihenkilöillä on riittävä resurssijohtamistyöhön
- Työelämän laatu on hyvää

Mittarit

- Henkilöstöpolitiikkamme on avointa ja yhdenvertaista
- Esihenkilötyö on tasalaatuista ja kannustavaa
- Esihenkilöillä on riittävä resurssi johtamistyöhön
- Työelämän laatu on hyvää

Toimenpiteet 2024-2025

- Vahvistamme esihenkilöiden strategiaan kyvykkyyksiin kuten talous, asiakas-, johtamis- sekä ennakointi- ja uudistumiskyvykkyyksiin liittyvää osaamista koulutuksellisin ja valmennuksellisin keinoin.
- Tuemme esihenkilöitä ja työyhteisöjä lean-filosofian toteuttamisessa ja hyödynnämme aktiivisesti leanin työkaluja jatkuvassa kehittämisessä
 - jatkuva lean-koulutus
 - lean konsultointipalvelut käytössä (tilaus Guidinin kautta)
- Tuemme esihenkilöitä ja työyhteisöjä yhteisöohjautuvuuden toteuttamisessa
 - yhteisöohjautuvuus – konsultointipalvelut
 - työyhteisön osallistaminen: kulttuuripelin pelaaminen fasilitaattorin tukemana (tilaus Guidinin kautta)
 - valmennuspalvelut käytössä Guidinin kautta
- Esihenkilö- ja johtamisosaamisen kehittäminen KeuAkatemiassa
 - Säännöllisesti käynnistyvät Leat ja
 - Jyet-valmennukset esihenkilöille sekä asiantuntija- ja kehittämistyötä tukeva Tuke-valmennus
 - Esihenkilö- ja asiantuntija-aamut säännöllisesti
 - Esihenkilöiden kehittymisklinikat säännöllisesti
 - Akatemia-aamut esihenkilöille
 - Erilaisten teemojen mukaiset täydennyskoulutukset esihenkilöille
 - Verkkokoulutuspalveluiden laaja-alainen hyödyntäminen
 - Yksikköjen rakenteiden ja henkilöstömäärän tarkastelu

Hyödynnämme osaamisen ja kyvykkyudet vaikuttavien palveluiden tuottamiseksi

Tätä tavoittelemme

- Sujuva asiakaskokemus syntyy monialaisesta ja moniammatillisesta työskentelystä
- Kohdennamme henkilöstövoimavarat ennakoivasti ja vaikuttavasti hyvinvointialueen strategian ja asiakastarpeiden mukaisesti
- Mahdollistamme työntekijöille ja työyhteisöille työssä onnistumisen ja yhteisen toiminnan kehittämisen

Mittarit

- Asiakaspalaute (NPS)
- Henkilöstön "vakanssien" täyttöaste
- Vuokrahenkilöstön osuus henkilöstöstä
- Keusoten Syke: PL eli luovuus, työn ilo
- Lyhytaikaisten sijaisuuksien täyttöaste
- Koulutuspäivien määrä / hlö
- Työnantajan suositeltavuus (eNPS)
- Koulutusosallistumiset

Toimenpiteet 2024-2025

- Tarjoamme monipuolisia mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen ja teemme laaja-alaisesti yhteistyötä eri oppilaitosten kanssa
 - Monipuolinen ja laaja-alainen koulutussuunnitelman mukainen koulutustarjonta koko henkilöstölle
 - Koulutustarjonnan suunnittelussa ja toteuttamisessa hyödynnetään vuosikelloa, koulutukset ovat Oiva-järjestelmässä ja Keunetissa nähtävillä hyvissä ajoin. Tämä mahdollistaa koulutusten huomioon otamisen esimerkiksi työvuorosuunnittelussa.
- Huolehdimme työntekijöiden perehdytyksestä ja sen arvioinnista sekä kannustamme myös omatoimiseen perehtymiseen
 - Yleinen perehdytysmalli Oivassa
 - Yksikkökohtaiset perehdytykset ja työhönopastukset
 - Survival Kit esihenkilöille: live-tilaisuudet 2 x vuodessa + videotallenteina jatkuvasti
- Käymme kehitys- ja arvotuotonarviointi keskustelut säännöllisesti, keskustelemme työtehtäviin liittyvistä tavoitteista ja odotuksista sekä osaamis- ja kehittymistarpeista ja annamme molemminpuolista kehittävää palautetta
- Hyödynnämme päivittäisjohtamisen tauluja

Edistämme yhdessä tekemisen toimintakulttuuria

Tätä tavoittelemme

- Olemme arvostettu ja turvallinen hyvinvointialue
- Olemme vahva ja vetovoimainen työnantaja
- Työyhteisömme toimivat yhteisöohjautuvasti kohti yhteistä tavoitetta
- **Mittarit**
 - Työnantajan suositeltavuus eNPS
 - Hakijoiden määrä / haku
 - Turvallisuushavaintojen määrä
 - Kansallinen turvallisuusindeksi (Syke)
 - QWL Syke: osa-alue YI = Yhteistyö ja osaaminen
 - Kulttuuripelin pelanneiden määrä

Toimenpiteet 2024-2025

- Asetamme selkeät ja ajantasaiset, tietoon perustuvat toiminnan tavoitteet
 - tiedolla johtamisen ja viestinnän vahvistaminen
- Turvallisuuskulttuurin vahvistaminen, kehittämistoimenpiteet turvallisuushavaintojen perusteella
 - turvallisuushavaintojen käsittely
 - kehittämistoimenpiteet
- Luomme matalan kynnyksen palauteväyliä ja keskusteluareenoita
 - säännölliset henkilöstöinfot
 - palautekanava Keunetissa
 - osallistamme henkilöstöä palvelutoiminnan kehittämiseen
- Hyödynnämme aktiivisesti Keusoten kulttuuripeliä
 - tavoitteena, että kaikki työyhteisöt ovat pelanneet
 - peliä ainakin kerran ja pelin kautta asettaneet
 - kehittämistavoitteita omalle toiminnalleen

Mahdollistamme monimuotoiset työurat ja työn tekemisen tavat

Tätä tavoittelemme

- Meillä on hyvinvoiva ja työkykyinen henkilöstö
- Työkykyjohtamisemme on ennakoivaa ja vaikuttavaa
- Henkilöstösuunnittelu on ennakoivaa
- Huomioimme työntekijöiden erilaisuuden ja elämäntilanteet ja etsimme yhdessä ratkaisuja
- **Mittarit**
 - Sairauspoissaolot
 - Sisäinen vaihtuvuus
 - Varhaisen tuen keskusteluiden määrä
 - Työterveysneuvotteluiden määrä
 - Eläköitymisikä
 - Osa-aikaisten suhteellinen osuus henkilöstöstä
 - Työuravalmennukseen hakeutuneiden määrä

Toimenpiteet 2024-2025

- Tuemme ja rakennamme monipuolisia työurapolkuja ja mahdollistamme työuravalmennuspalvelun hyödyntämisen
 - Minun urani Keusotessa -malli
- Tuemme esihenkilöiden työurajohtamisosaamisen kehittymistä perehdytyksellisin, koulutuksellisin ja valmennuksellisin keinoin.
- Mahdollistamme joustavia ratkaisuja työntekijöillemme
 - osa-aikatyön parempi mahdollistaminen
 - sisäinen liikkuvuus
 - työkierto
- Osaajapankkia hyödynnetään aktiivisesti työelämän eri tarpeisiin
 - työntekijä voi ilmoittaa halukkuutensa tehtäväsiirtoon/työkiertoon tai kertoa osaamisesta, jota olisi mahdollista hyödyntää Keusotessa laajemmin (esim. perustutkinnon lisäksi hankittu erilainen kehittämis- ja valmennusosaaminen)
- Henkilöstösuunnittelussa hyödynnetään tekoälyä ja ennustemalleja

Henkilöstöön liittyvät suunnitelmat tukevat ohjelman toteuttamista



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma



Henkilöstösuunnitelma



Koulutussuunnitelma



Työhyvinvointisuunnitelma



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

- Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen rekrytointi
- Tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen
- Työn ja muun elämän yhteensovittaminen sekä työurat
- Tasa-arvoista työelämää tukevat työyhteisöt
- Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukeva johtaminen ja esihenkilötyö
- Verkostotoiminta: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita nostetaan esille henkilöstöfoorumeissa, pääluottamusmiesten- ja työsuojeluvaltuutettujen työryhmissä sekä työpaikkakokouksissa.

**Edistämme
tasa-arvoa ja
yhdenvertaisuutta!**

Henkilöstösuunnitelma

Henkilöstösuunnitelmassa kuvataan hyvinvointialueen henkilöstösuunnittelun periaatteet ja tulevaisuuden tavoitteet, palvelussuhdemuotojen käyttö, rekrytointipolitiikka ja perehdytyskäytännöt, henkilöstön rakenne ja määrä sekä eläköityminen. Henkilöstösuunnitelma sisältää myös henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia tukevat toimenpiteet.

Ennakoivalla henkilöstösuunnittelulla varaudutaan toimintaympäristön, henkilöstömäärän ja -rakenteen muutoksiin. Henkilöstöresurssien oikealla kohdentamisella, työtapoja ja -prosesseja kehittämällä sekä joustavilla tehtävien ja työnjaon muutoksilla varmistetaan kohtuulliset resurssit palvelujen tuottamiseksi nyt ja tulevaisuudessa.

**Henkilöstösuunnitelma
perustuu hyvinvointialueen
strategiaan,
henkilöstöpolitiikkaan sekä
henkilöstöohjelman
tavoitteisiin.**

Koulutussuunnitelma

Koulutussuunnitelman avulla arvioidaan hyvinvointialueen henkilöstön osaamisen vahvistamisen tarpeita sekä kohdennetaan koulutuksellisia toimenpiteitä ammattitaidon ja osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain yhteistyössä kaikkien palvelu- ja tulosalueiden kanssa ja se koskee koko henkilöstöä. Suunnitelmaan kuvataan kaikille yhteiset yleiset koulutukset sekä kunkin palvelualueen omat koulutustarpeet teemoittain.

Koulutustarpeiden ja lakisääteisten osaamisvaateiden perusteella hyvinvointialueella järjestetään erilaisia yleisiä henkilöstökoulutuksia, joilla vahvistetaan esihenkilöiden ja henkilöstön osaamista sekä työelämän yleisiin taitoihin että substanssiosaamiseen liittyen. Koulutuksellisin keinoin tuetaan muun muassa itsensä johtamiseen, muutoksen kohtaamiseen ja hallintaan, työhyvinvointiin, asiakaspalveluun, viestintä- ja vuorovaikutustaitoihin, kehittämisosaamiseen

sekä erilaisten tietojärjestelmien ja sovellusten käytön osaamiseen, asianhallintaan ja lainsäädäntöosaamiseen liittyvien valmiuksien ja taitojen kehittymistä.

Esihenkilöille järjestetään koulutuksia muun muassa henkilöstö-, talous-, työkyky-, työura- ja turvallisuusjohtamiseen sekä tiedolla johtamisosaamiseen liittyen.

KeuAkatemian keinoin varmistetaan esihenkilöiden ja asiantuntijoiden osaamisen kehittyminen yhdenmukaiseen suuntaan.

Palvelualueiden omissa koulutussuunnitelmissa on kuvattu kunkin palvelualueen omaan substanssialaan ja -osaamiseen liittyvät koulutustarpeet sekä lain vaateet mm. henkilöstön ammatilliseen osaamiseen, täydennyskoulutusvelvollisuuteen sekä jatkuvan ammatillisen kehittymisen mahdollistamiseen liittyen.

Koulutuksia toteutetaan sisäisinä ja ulkoisina koulutuksina sekä hyödyntäen laaja-alaisesti erilaisia verkkokoulutuspalveluita.

Työhyvinvointisuunnitelma

- Kuormituksen vähentäminen
- Sairauspoissaolojen vähentäminen
- Uhka- ja väkivaltatilanteiden vähentäminen
- Työkyvyn ja työurapolkujen tukeminen

Vuonna 2024 jatketaan Minun Urani Keusotessa -mallin kehittämistyötä:

- Keusoteen työurasuunnittelun ja johtamisen prosessien ja työkalujen kehittäminen, mm. sisäisen liikkuvuuden käytännöt ja Osaajapankin käytön laajentaminen.
- Keusoten työuravalmennuspalvelun mallintaminen ja käyttöönotto työurapolkujen suunnittelun ja työurajohtamisen tueksi.
- Esihenkilöiden työurajohtamiseen liittyvän osaamisen vahvistaminen erilaisin koulutuksellisin ja valmennuksellisin keinoin.

Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kolme pääulottuvuutta



Toimiva palvelurakenne
(mahdollistaa sujuvat hoitopolut)
>> työn hallittavuuden kokemus.



Suhde omaan työhön.



Työyhteisön
toimintakulttuuri.

Hyvinvointialueen palkitsemisen kokonaisuus ja henkilöstöedut

Keusoten palkitsemisen kokonaisuus

Valmis
 Työn alla
 Odottaa

Työntekijän palkka	Palkitseminen	Henkilöstö-edut	Työelämän laatu
Tehtäväkohtainen palkka työn vaativuuden arvioinnin perusteella (erillislisät ja lisävastuut)	Kerta- ja pikapalkitseminen työyhteisöissä ja palvelualueilla	Työterveyshuolto: työterveyspainotteinen sairaanhoito	Keusoten Syke
	Laatu- ja innovaatiopalkitseminen	Hyvinvointi-, liikunta-, kulttuuri- ja työmatkaetu Epassi	Työaikajoustot ja etätyö
Työkokemuslisä	Rekrytointipalkkio ja sitoutumispalkkio	Työsuhdepolkupyörä- ja sähköpyöräetu	Omaehtoisen koulutuksen tuki
	Kertapalkkiot: Paikalliset lisätyösopimukset, kokouspalkkiot	Auton käyttöetu	Taukoliikuntasovellus Break Pro
Harkinnanvarainen henkilökohtainen lisä arvontuoton arvioinnin perusteella	Merkkipäivämuistaminen 50 v., 60 v., eläke	Uimahallialennukset	Tyhypäivät
	Pitkäaikaisen henkilöstön muistaminen	Ryhmähenkivakuutus	Henkilöstöjuhlat
Rekrytointilisä, sitouttamislisä	Ansiomerkit	Puhelinetu	Harrastekerhotoiminta
	Tulospalkkio/bonuspalkkiot strategiset tavoitteet	Työsuhdeasunto	Minun urani Keusotessa – malli, työurapolut Keusotessa

Palkitseminen



Henkilökohtaisen arvontuoton arviointi

Osana kehityskeskustelua ja henkilökohtaisen lisän prosessia



Kertapalkkio- ja pikapalkitseminen

Työn kehittäminen, toiminnan tehostaminen



Henkilöstön muistaminen 50 v., 60 v. ja eläkkeelle jäädessä

250 €, 50- ja 60-vuotispäivä on palkallinen vapaapäivä



Laatu- ja innovaatiopalkitseminen

Laadun edistämisen kehittämistyöt, uudet innovaatiot

1. sija = 3000 €
2. sija = 2000 €
3. sija = 1000 €



Rekrytoinnin ja sitouttamisen palkkiot

Erityisen vaikeasti rekrytoitavat ammattiryhmät: Vinkkipalkkio & sitoutumispalkkio.

Muut: vinkkipalkkio



Pitkäaikaisen henkilöstön muistaminen

- 10 vuotta: palkallinen vapaapäivä
- 20 vuotta: lahjaraha (arvo 250 €)
- 30 vuotta: lahjaraha (arvo 300 €)
- 40 vuotta: lahjaraha (arvo 400 €)

Henkilöstöedut



Työterveyshuolto: työterveyspainotteinen sairaanhoito

Työterveyshuoltomme sisältää myös työterveyspainotteisen sairaanhoidon



Työsuhdepolkupyörä ja -sähköpyöräetu

Työmatka- ja vapaa-ajan ajoihin.



Uimahallialennukset

Järvenpää
Nurmijärvi
Tuusula



Epassi hyvinvointi-, liikunta- ja kulttuurietu, työmatkaetu

Uutta: fysioterapia-,
hammashoito- ja
erikoislääkäripalvelu



Auton käyttöetu

Liikkuva työ/pääsy työpaikalle perusteena. Yksityis- ja työajoihin. Työnantaja omistaa ja hallinnoi autoa. Käyttäjä maksaa itse polttoaine- ja käyttövoimakulut



Ryhmähenkivakuutus

Työelämän laatu



Keusoten Syke

Mittaamme säännöllisesti työelämän laatua. Syke on tärkein henkilöstömittarimme.



Palkalliset koulutusvapaat

erillisen ohjeen mukaisesti



Tyhypäivät

20 €/henkilö
4 h työaika



Työaikajoustot ja etätyö



Taukoliikuntasovellus Break Pro



Henkilöstöjuhlat

Hyvinvointia yhdessä

Suutarinkatu 2, 05900 Hyvinkää
PL 46, 05801 Hyvinkää

KEUSOTE.FI