



# HR-tilannekatsaus 1.1.2023-31.8.2023

Henkilöstöjaosto 3.10.2023  
HR-päällikkö Nina Nikkinen

[keusote.fi](https://keusote.fi)

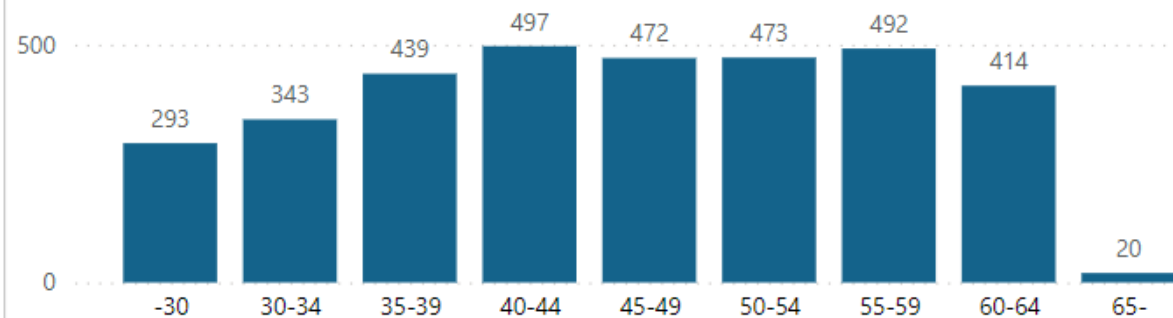
HYVINKÄÄ | JÄRVENPÄÄ | MÄNTSÄLÄ | NURMIJÄRVI | PORNAINEN | TUUSULA



## Henkilöstön määrä

Palvelussuhdetyyppi	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	KS% Lkm_toteuma	KS% Lkm_edellinen vuosi	Lkm_tot_vs_ed vuosi (%)
⊕ Vakituiset	3443		82,92%		
⊕ Sijaiset	516		12,43%		
⊕ Muut	1		0,02%		
⊕ Muut määräaikaiset	142		3,42%		
⊕ Oppisopimussuhteiset	28		0,67%		
⊕ Työllistetyt	22		0,53%		

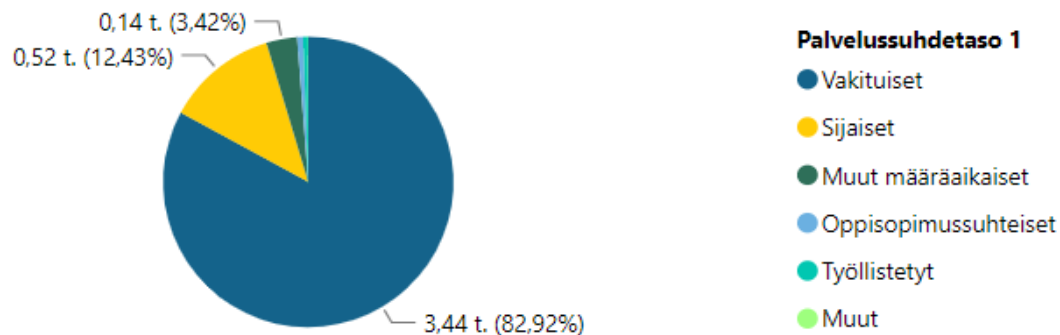
## Vakituisen henkilöstön määrä



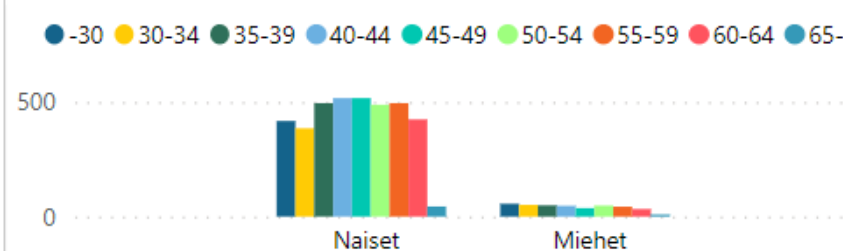
## Henkilöstön määrä ikäluokittain ja sukupuolittain (porautuminen kustannuspaikoille)

Sukupuoli Ikäluokka	Miehet		Naiset		Yhteensä	
	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi
⊕ -30	56		417		473	
⊕ 30-34	51		385		436	
⊕ 35-39	49		495		544	
⊕ 40-44	47		517		564	
⊕ 45-49	37		517		554	
⊕ 50-54	48		488		536	
⊕ 55-59	43		495		538	
⊕ 60-64	33		424		457	
⊕ 65-	6		44		50	
<b>Yhteensä</b>	<b>370</b>		<b>3782</b>		<b>4152</b>	

## Henkilöstön määrä palvelussuhdetyypin mukaan



## Henkilöstön määrä ikäluokittain ja sukupuolittain



## Keski-ikä

Sukupuoli	Keski-ikä
Miehet	43,1
Naiset	45,0
<b>Yhteensä</b>	<b>44,8</b>

# Henkilöstömäärät palvelualueittain 8/2023

Palvelualue	Henkilöstömäärä 8/2023
Ikva	1626
Miela	973
Tepasa	1193
Strateginen kehittäminen ja tukipalvelut	360 Sis. Asiakasohjaus +104 Hankkeet +28 Työllistetyt +4
Yhteensä	4152



## Sairauspoissaolo tai työtapaturmapoissalot

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

42,39%

32,56%

15,15%

5,30%

## Sairauspoissaolo tai työtapaturmapoissalot ed vuosi

Sairaus tai  
työtapaturmapoissaolot /  
HTV1

16,78

Kalenteripv\_kum/HTV1\_kum

Sairaus tai  
työtapaturmapoissaolot /  
HTV1 ed vuosi

(Tyhjä)

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

Sairaus tai  
työtapaturmapoissaolot /  
HTV2

17,99

Kalenteripv\_kum/HTV2\_kum

Sairaus tai  
työtapaturmapoissaolot /  
HTV2 ed vuosi

(Tyhjä)

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

Poissaoloryhmä	Poissaolopäivien Lkm	KS% Poissaolopäivien Lkm	Poissaolopäivät_ed vuosi	KS% Poissaolopäivät_ed vuosi
1-7 pv	18987	42,39%		
8-29 pv	14581	32,56%		
30-59 pv	6786	15,15%		
60-89 pv	2375	5,30%		
90-179 pv	1874	4,18%		
Yli 180 pv	184	0,41%		
<b>Yhteensä</b>	<b>44787</b>	<b>100,00%</b>		

Sairaus tai  
työtapaturmapoissaolot /  
Henkilömäärä

10,78

Kalenteripv\_kum/Lkm\_tot

Sairaus tai  
työtapaturmapoissaolot /  
Henkilömäärä ed vuosi

(Tyhjä)

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

## Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot

Poissaoloryhmä	Palkallinen	Palkaton	Yhteensä
1-7 pv	18860	127	18987
8-29 pv	14183	398	14581
30-59 pv	5995	791	6786
60-89 pv	1420	955	2375
90-179 pv	727	1147	1874
Yli 180 pv		184	184
<b>Yhteensä</b>	<b>41185</b>	<b>3602</b>	<b>44787</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.

Poissaolo-%

4,60%

Poissaolo-%

Poissaolo-% ed vuosi

(Tyhjä)

Poissaolo-% ed vuosi

Poissaolo-% (HTV2)

4,93%

\* Poissaolo-% (HTV2)

Poissaolo-% ed vuosi  
(HTV2)

\* Poissaolo-% ed vuosi (HTV2)



## Sairaus- tai työtaturmapoissaolot lukumäärittäin

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



## Sairaus- tai työtaturmapoissaolot lukumäärittäin ed vuosi

Poissaoloryhmä	Poissaolo Lkm	KS% Poissaolo Lkm	Poissaolojen lkm ed vuosi	KS% Poissaolojen lkm ed vuosi
1-7 pv	7574	86,03%		
8-29 pv	1002	11,38%		
30-59 pv	172	1,95%		
60-89 pv	38	0,43%		
90-179 pv	17	0,19%		
Yli 180 pv	1	0,01%		
<b>Yhteensä</b>	<b>8804</b>	<b>100,00%</b>		



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.

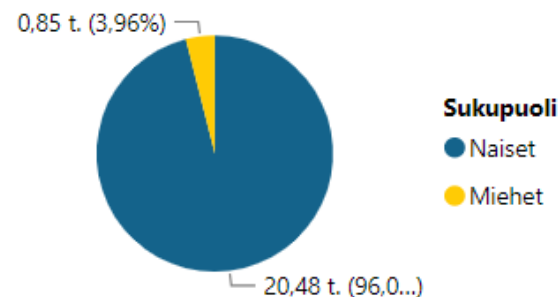
Ylityökustannusten  
prosenttimuutos**(Tyhjä)**

Ylityö\_kum\_vs\_ed vuosi\_kum\_arvo (%)

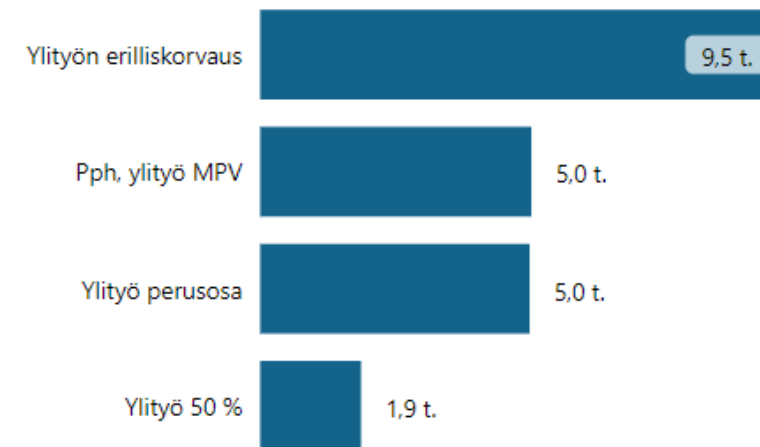
Ylityökustannukset verrattuna  
ed vuosi**21,33 t.**

Ylityö\_kum\_vs\_ed vuosi\_kum\_arvo (€)

## Ylityökustannukset sukupuolittain



## TOP 10 ylityölaji

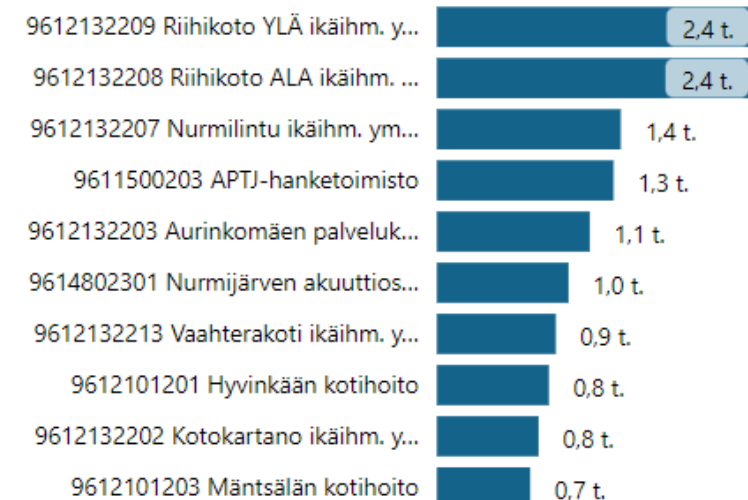


Ylityö\_kum\_arvo

## 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	9 513		9 513	1 154		1 154
Pph, ylityö MPV	4 994		4 994	304		304
Ylityö perusosa	4 963		4 963	283		283
Ylityö 50 %	1 857		1 857	224		224
<b>Yhteensä</b>	<b>21 327</b>		<b>21 327</b>	<b>1 965</b>		<b>1 965</b>

## TOP 10 Kustannuspaikka



Ylityö\_kum\_arvo

**82,53**

\* Tehty työ %

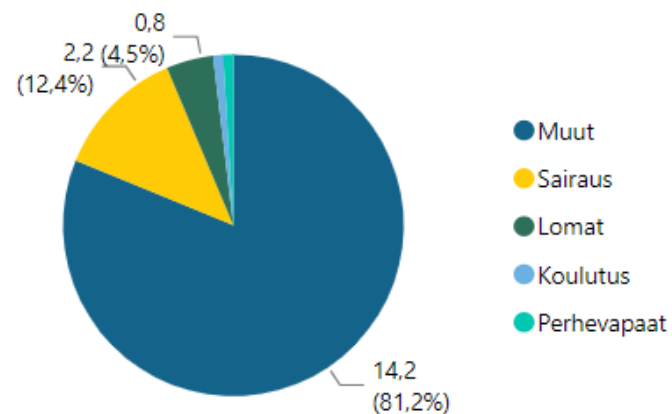
**(Tyhjä)**

\* Tehty työ % ed vuosi

**82.53%**

\* Tehty työ % muutos

Poissaolojen osuus syykoodeittain



Poissaolojen osuus syykoodeittain edellinen vuosi

Poissaolosyytaso 1

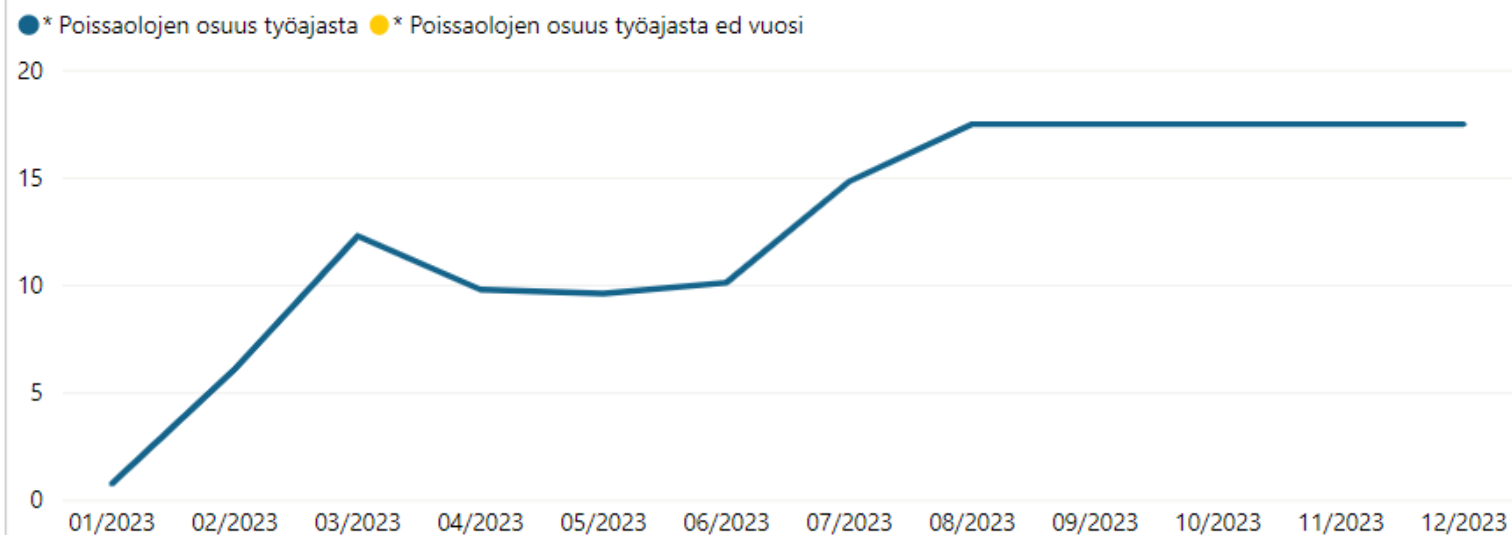
\* Poissaolojen osuus työajasta

\* Poissaolojen osuus työajasta ed vuosi

\* Poissaolojen osuuden muutos

Muut	14,2	14,2
Sairaus	2,2	2,2
Lomat	0,8	0,8
Koulutus	0,2	0,2
Perhevapaat	0,2	0,2
<b>Yhteensä</b>	<b>17,5</b>	<b>17,5</b>

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





&lt; Palaa raporttiin

## 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 (%)
▲						
☒ Koulutus	544 532	2,7%	145	1,9%	544 387	376269,8%
☒ Kuntoutus	47 959	0,2%	748	9,9%	47 211	6313,1%
☒ Kuntoutustuki	0	0,0%			0	
☒ Lomat	14 204 877	70,1%	1 531	20,2%	14 203 346	927420,1%
☒ Muut	659 259	3,3%	0	0,0%	659 259	
☒ Opintovapaa	0	0,0%			0	
☒ Perhevapaat	828 075	4,1%			828 075	
☒ Sairaus	3 616 041	17,8%	5 152	68,0%	3 610 889	70086,6%
Lääkinnälliset tutkimukset, palkal. tunt	471	0,0%			471	
Sairaus, palkaton	0	0,0%			0	
Sairaus, tod.myöh. 1pv palkaton	0	0,0%			0	
Sairausloma 2/3- osapalkalla	328 663	1,6%	147	1,9%	328 516	223968,1%
Sairausloma esimiehen luvalla	1 177 545	5,8%	3 153	41,6%	1 174 392	37242,2%
Sairausloma lääk./ter.h. todistuksella	2 065 163	10,2%	1 844	24,3%	2 063 319	111902,8%
TartuntatautiL 575/635 sairaus, palkall	9 173	0,0%	8	0,1%	9 164	112862,6%
Vapaa-ajan tapaturma 2/3- palkalla	2 514	0,0%			2 514	
Vapaa-ajan tapaturma, palkall	32 512	0,2%			32 512	
☒ Työaikavapaat	260 299	1,3%			260 299	
☒ Työtapaturma	106 827	0,5%			106 827	
☒ Vuorotteluvapaa	0	0,0%			0	
<b>Yhteensä</b>	<b>20 267 869</b>	<b>100,0%</b>	<b>7 576</b>	<b>100,0%</b>	<b>20 260 293</b>	<b>267425,9%</b>

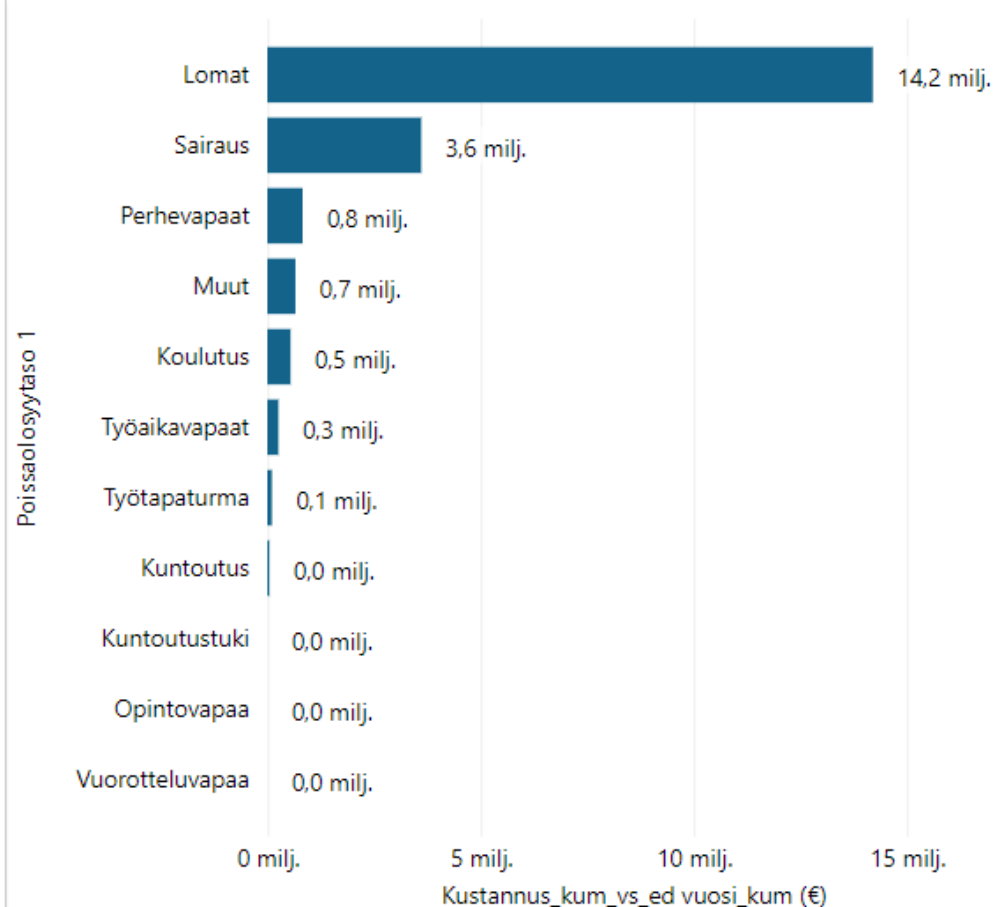
**20,27 milj.**

Kustannus\_kum

**7,58 t.**

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 (%)
4565,00		4565,00	4565	

## 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 (%)
13643		13643,00	13643	

## Koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö

* Koulutuspv/vakituiset	* Koulutuspv/ed vuosi vakituiset	* Muutos koulutuspv vakituiset	* Muutos % koulutuspv vakituiset
1,3		1,26	0,00 %

## Opintovapaapäivät / vakituinen henkilöstö

* Opintovapaapv/vakituiset	* Opintovapaapv/ed vuosi vakituiset	* Muutos opintovapaapv vakituiset	* Muutos % opintovapaapv vakituiset
3,8		3,8	0,00 %

## Palkalliset ja palkattomat koulutuspäivät

Palkallisuus	Palkallinen		Palkaton		Yhteensä	
	Kalenteripv_kum	Työpv_kum	Kalenteripv_kum	Työpv_kum	Kalenteripv_kum	Työpv_kum
Palvelussuhdetaso 2						
Muut	740,00	774,00	29,00	29,00	769,00	803,00
Vakituiset	4445,00	4478,00	120,00	89,00	4565,00	4567,00
<b>Yhteensä</b>	<b>5185,00</b>	<b>5252,00</b>	<b>149,00</b>	<b>118,00</b>	<b>5334,00</b>	<b>5370,00</b>

Palkallinen ja palkaton  
\*Koulutuspv/vakituiset

Palkallinen	Palkaton
1,22	0,03

Kalenteripv\_kum = Koulutuspäivät

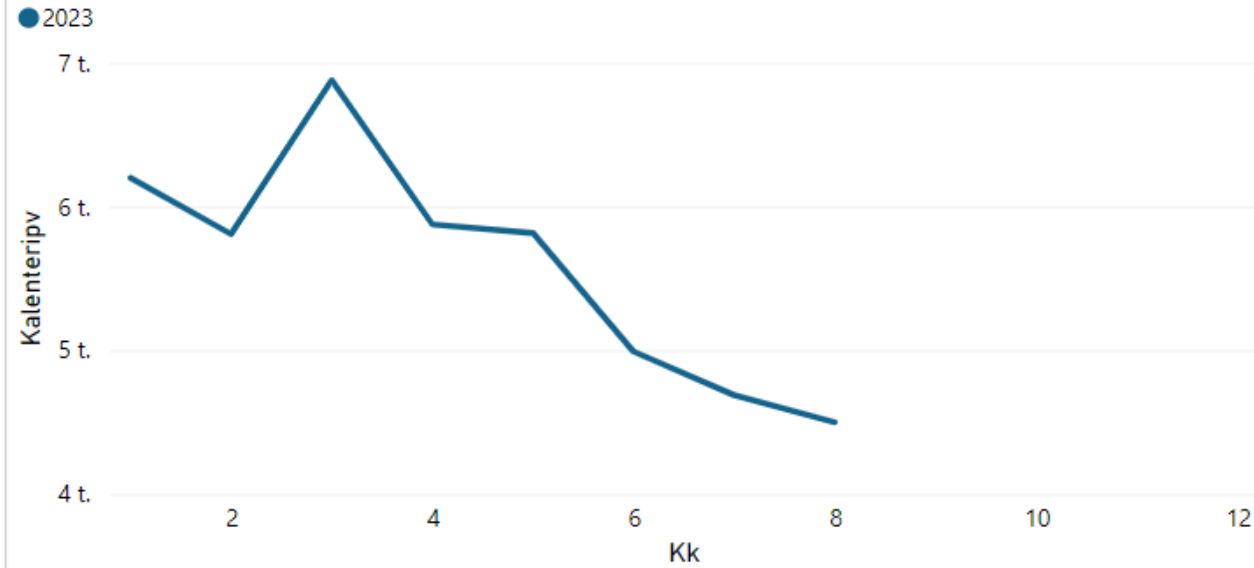
Työpv\_kum = Koulutukseen käytettyjen tuntien määrä muutettuna työpäiviksi, työpäivän pituus 7,75 h

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

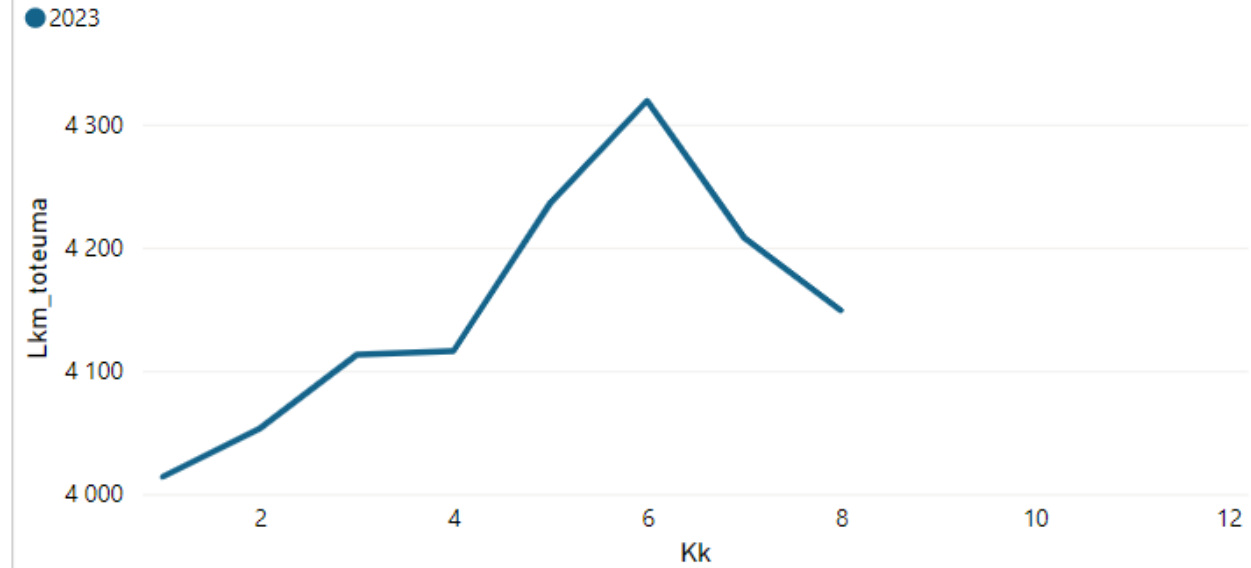
Lähdedatasta johtuen koulutuspäivien lukumäärää ei voida jakaa ammatilliseen ja muuhun koulutukseen



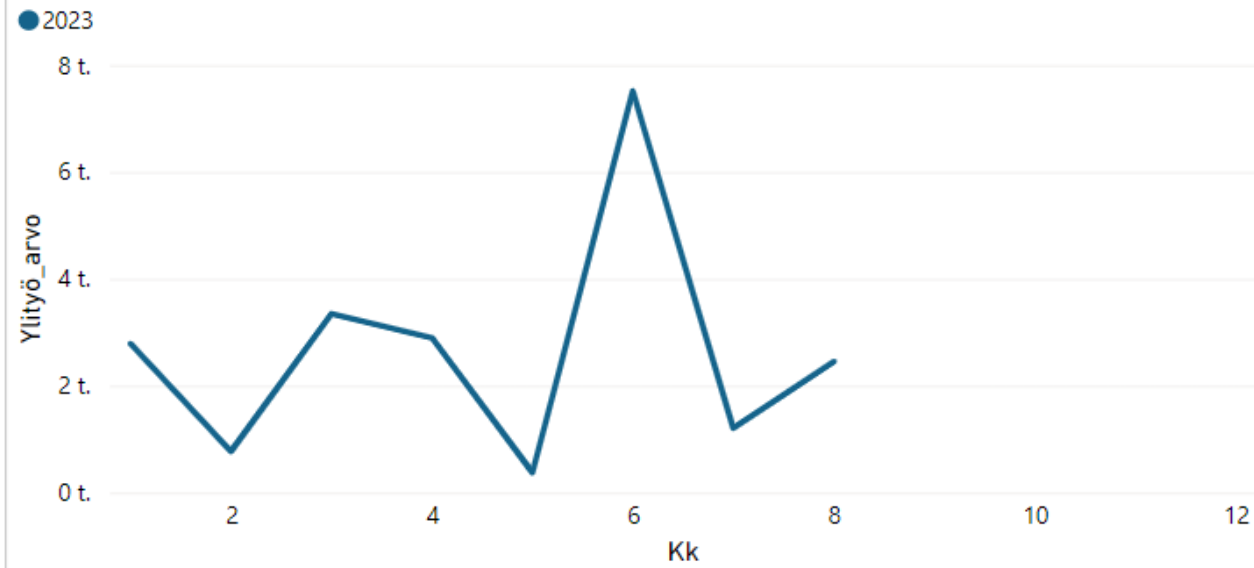
KUUKAUSITTAISET työkyvyttömyyspoissaolopäivät



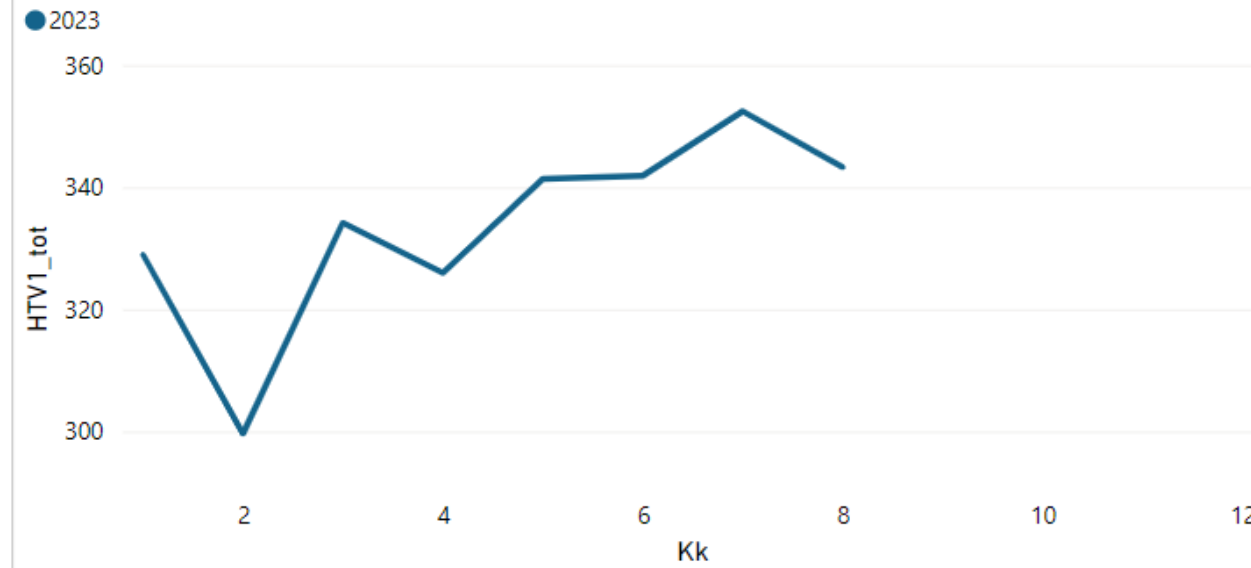
KUUKAUSITTAINEN henkilöstön määrä



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	143	155	140	161	147
Muut	20	15	17	17	13
<b>Yhteensä</b>	<b>162</b>	<b>170</b>	<b>156</b>	<b>177</b>	<b>160</b>

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

Palvelussuhdetaso 2

**Yhteensä**

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

#### Päättyneet palvelussuhteet

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

#### Eläköitymiset

42	(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 päätymissyöt:

- Omasta toiveesta tehtävää vaihtaneet - Pää-/sivutoimimuutos, työajanmuutos - Siirtynyt toiseen palvelussuhteeseen samassa kunnassa - Sis.siirto/järjestelmän vaihdos - Sisäinen siirto/Tehtävämuutos - Sisäisen sijaisuuden päätyminen - 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:

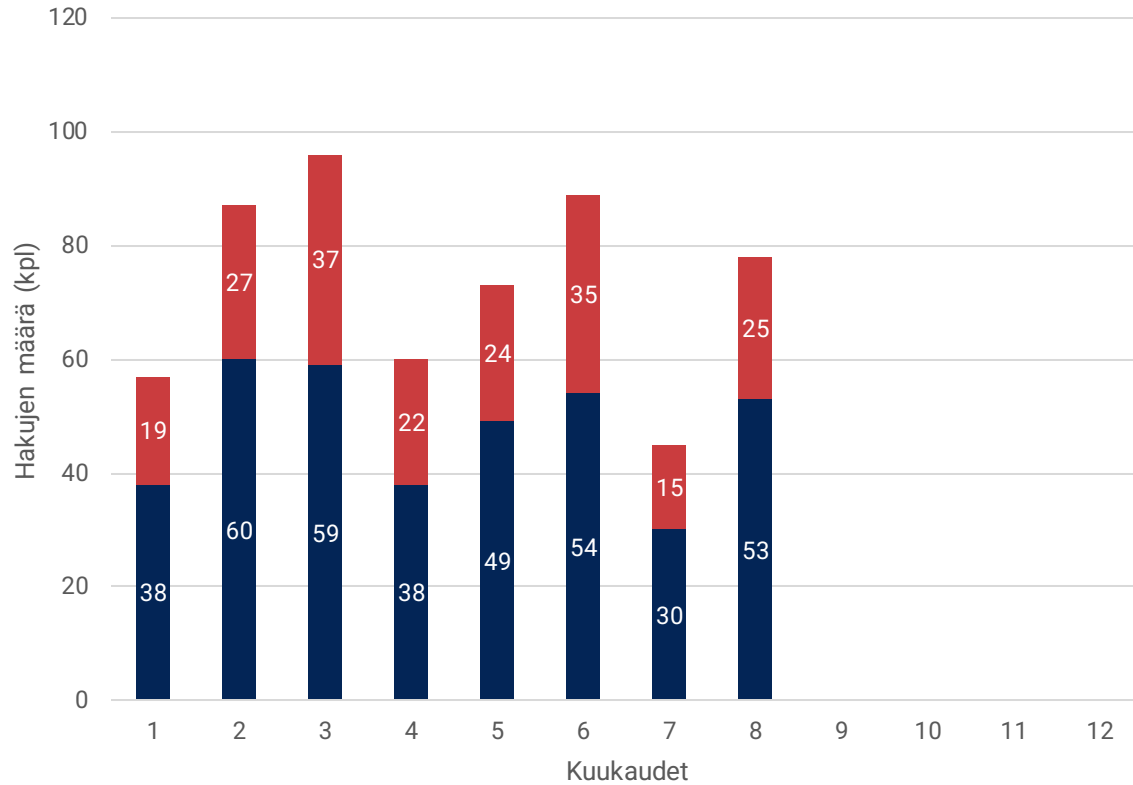
Eläkkeen alakaraja nousee vuoteen 2027 mennessä asteittain 65 ikävuoteen (vuodesta 2018 alkaen)

# Vaihtuvuus % yleisimmissä nimikkeissä 2023

Nimike	Henkilöstömäärä 31.8.	Päätyneet	Vaihtuvuus %
Sosiaalityöntekijä	95	12	12,63
Lähihoitaja	877	113	12,88
Lääkäri	100	12	12,00
Hammaslääkäri	75	5	6,67
Sairaanhoitaja	489	77	15,75
Hammashoitaja	100	6	6,00
Suuhygienisti	37	6	16,22
Terveydenhoitaja	144	7	4,86
Sosiaaliohjaaja	132	14	10,61
Puheterapeutti, psykologi	74	6	8,11
Ohjaaja	344	38	11,05
Esihenkilö	133	13	9,77

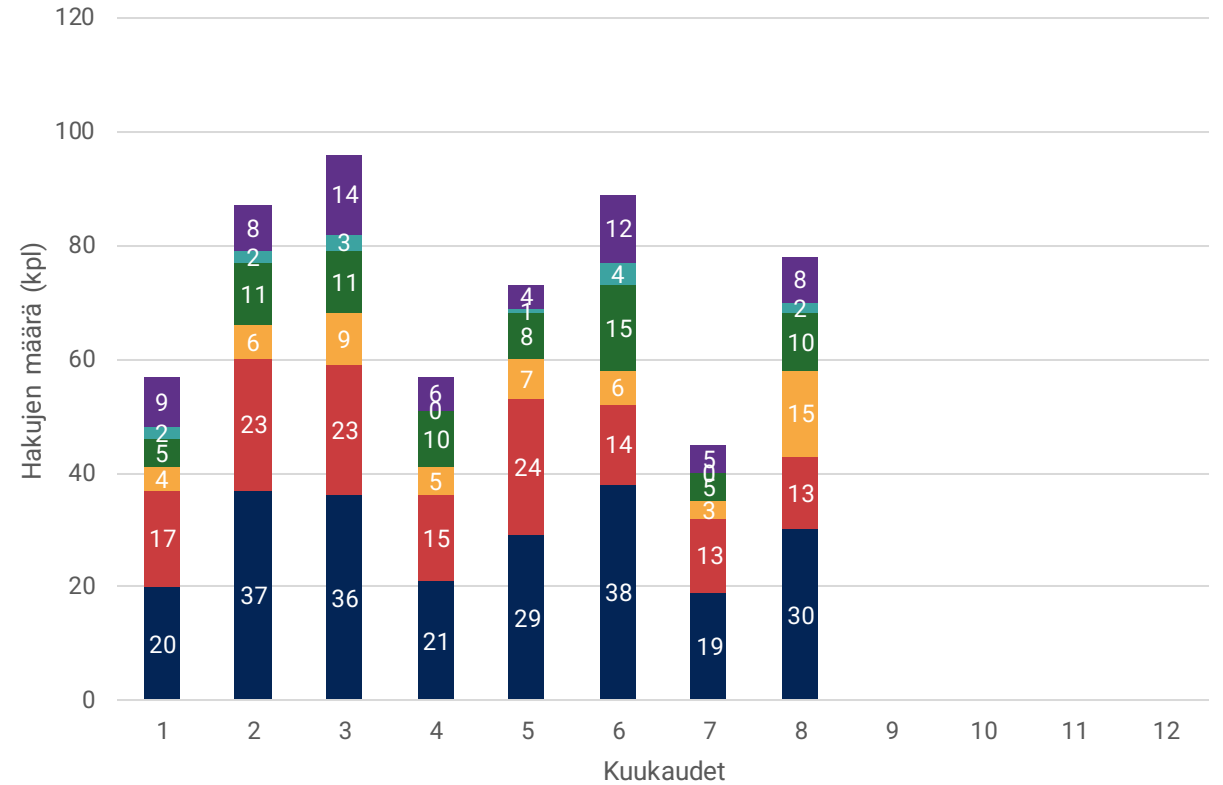
# Henkilöstön saatavuus 1.1.2023-31.8.2023

Rekrytointien määrä vakinaiset/määräaikaiset



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

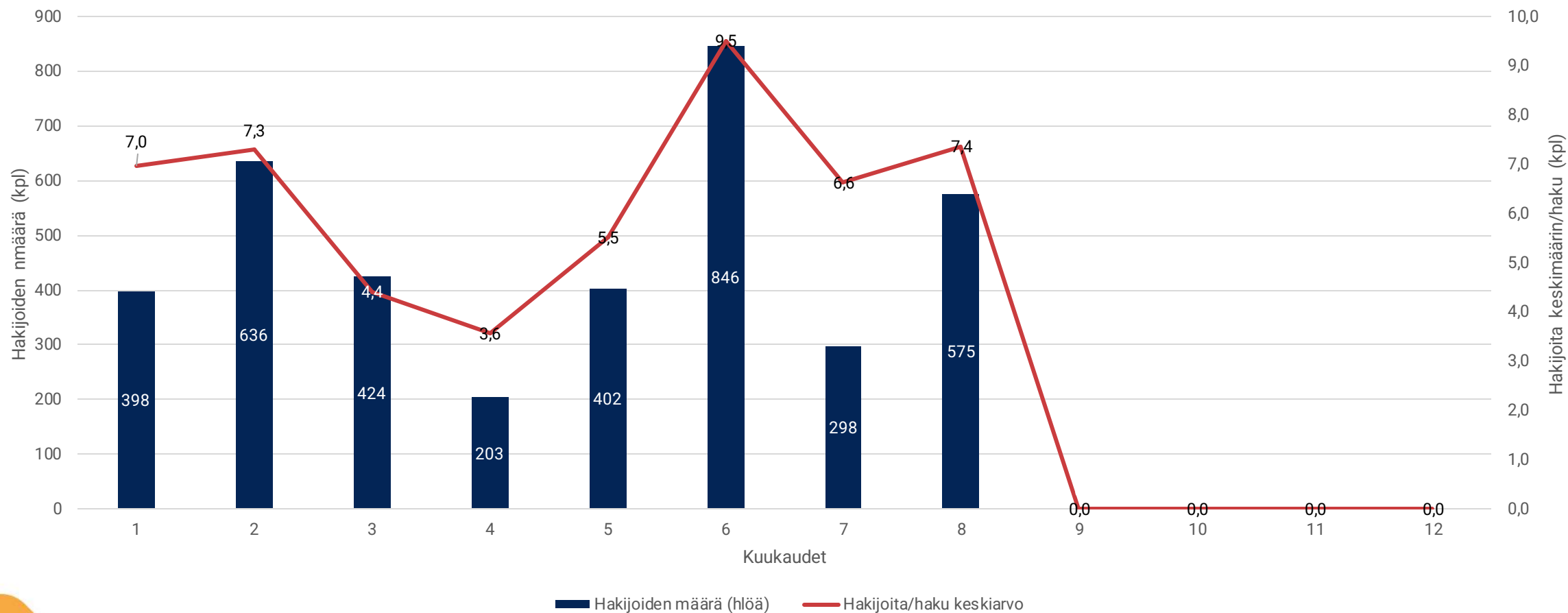
Rekrytointien määrä alueittain



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

# Henkilöstön saatavuus 1.1.2023-31.8.2023

Hakijoiden määrä



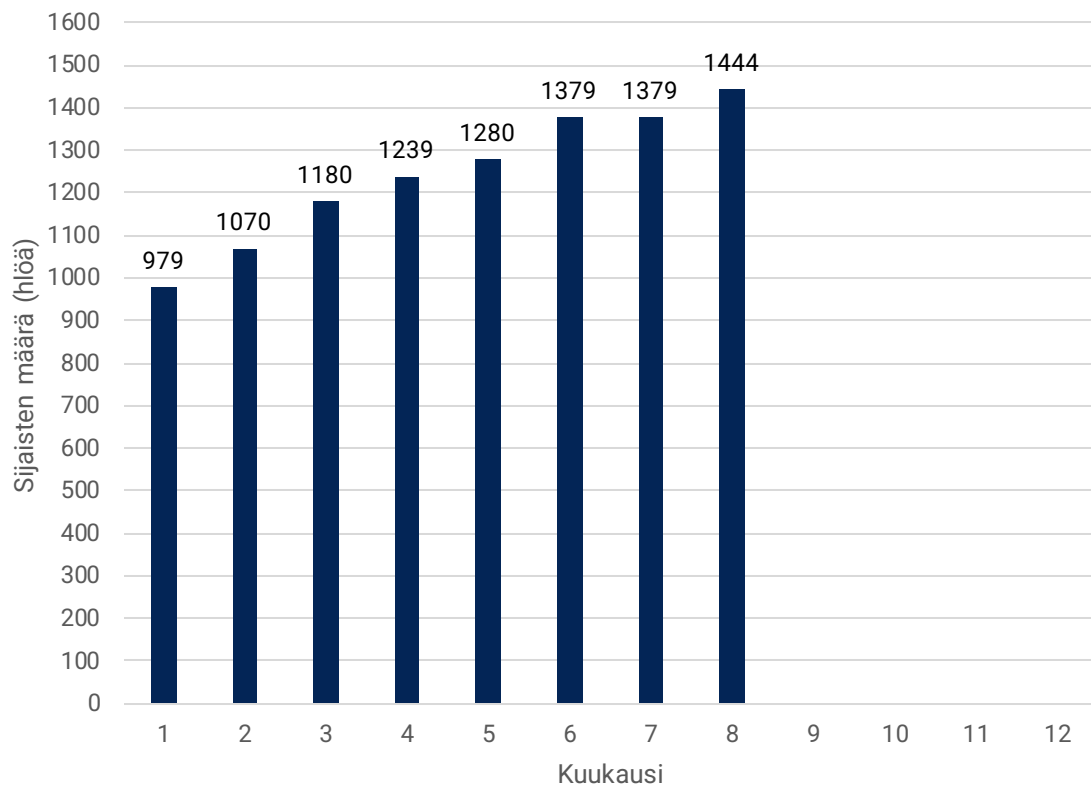
# Henkilöstön saatavuus ammattiryhmittäin 1.1.-31.8.2023

Henkilöstön saatavuus ammattiryhmittäin		Elokuu		
		Hakujen lukumäärä	Hakijamäärä	Hakijoita/haku
Lähihoitaja		12	43	3,6
Lähihoitaja kum. vuoden alusta		122	486	4,0
Sairaanhoitaja		20	36	1,8
Sairaanhoitaja kum. vuoden alusta		127	438	3,4
Sairaanhoitaja muut: vastaava, koordinaattori		1	16	16,0
Sairaanhoitaja muut: kum. vuoden alusta		4	36	9,0
Lääkäri		5	8	1,6
Lääkäri kum. vuoden alusta		21	23	1,1
Sosiaalityöntekijä		4	9	2,3
Sosiaalityöntekijä kum. vuoden alusta		50	163	3,3
Sosiaaliohjaaja, asiakasohjaaja		3	65	21,7
Sosiaaliohjaaja, asiakasohjaaja kum. vuoden alusta		44	529	12,0
Ohjaaja (sis. kaikki koulutustasot)		11	97	8,8
Ohjaaja (sis. kaikki koulutustasot) kum. vuoden alusta		44	367	8,3
Esihenkilö		1	12	12,0
Esihenkiö kum. vuoden alusta		14	116	8,3

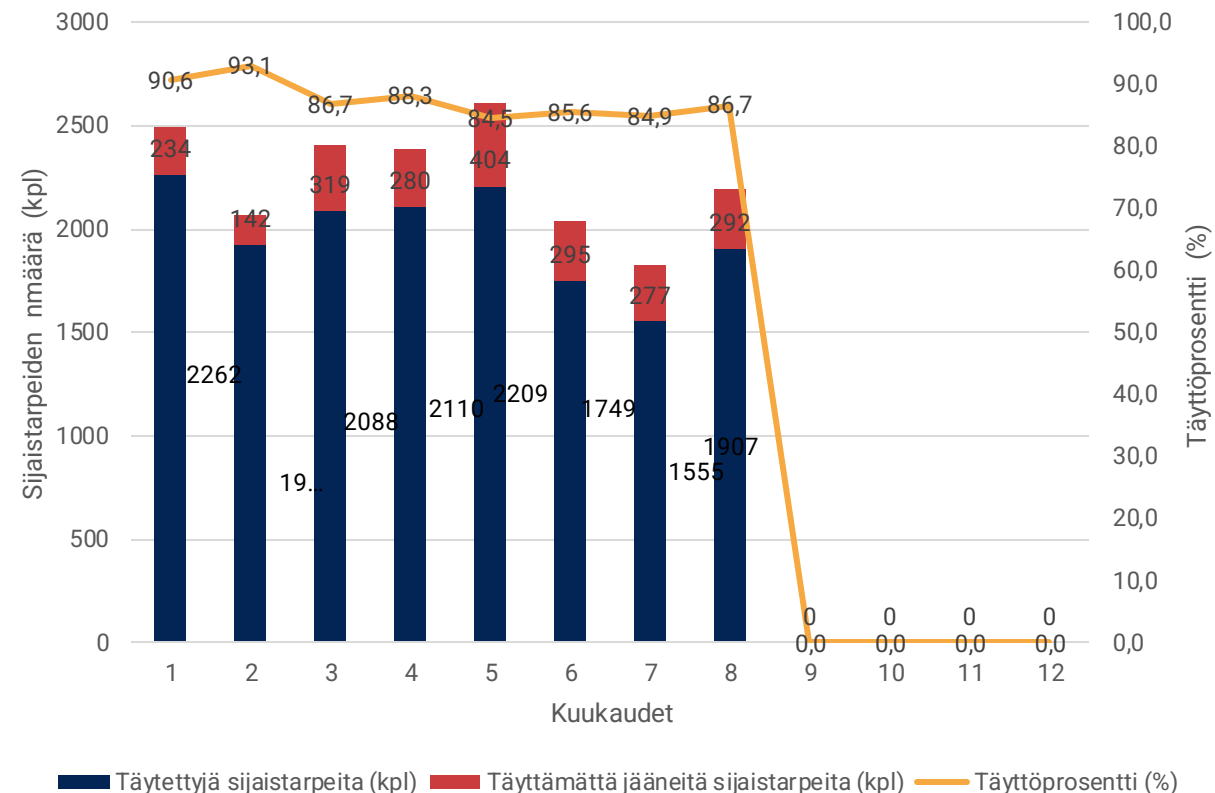


# Hyvinvointialueen sijaisvälitys 1.1.2023-31.8.2023

Sijaisten määrä poolissa kk viimeinen pv



Sijaistarpeet ja täyttöprosentti

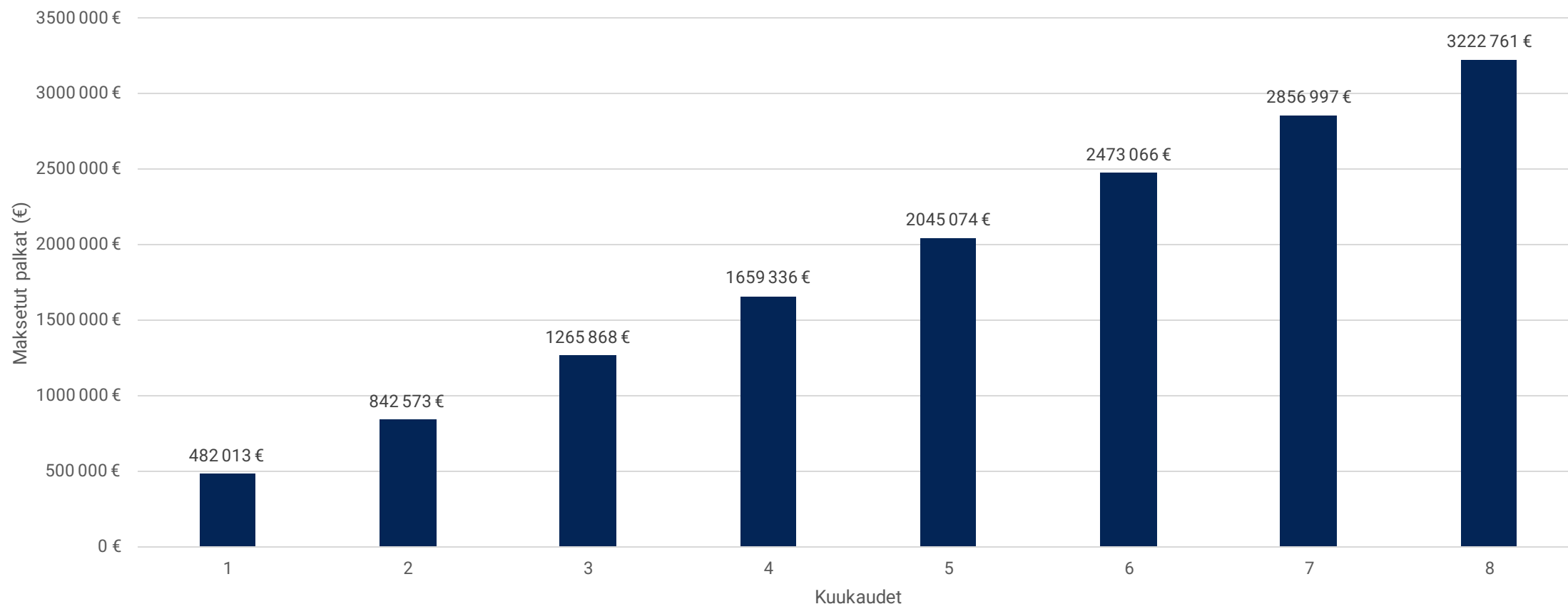


# Hyvinvointialueen sijaistalitus 1.1.2023-31.7.2023

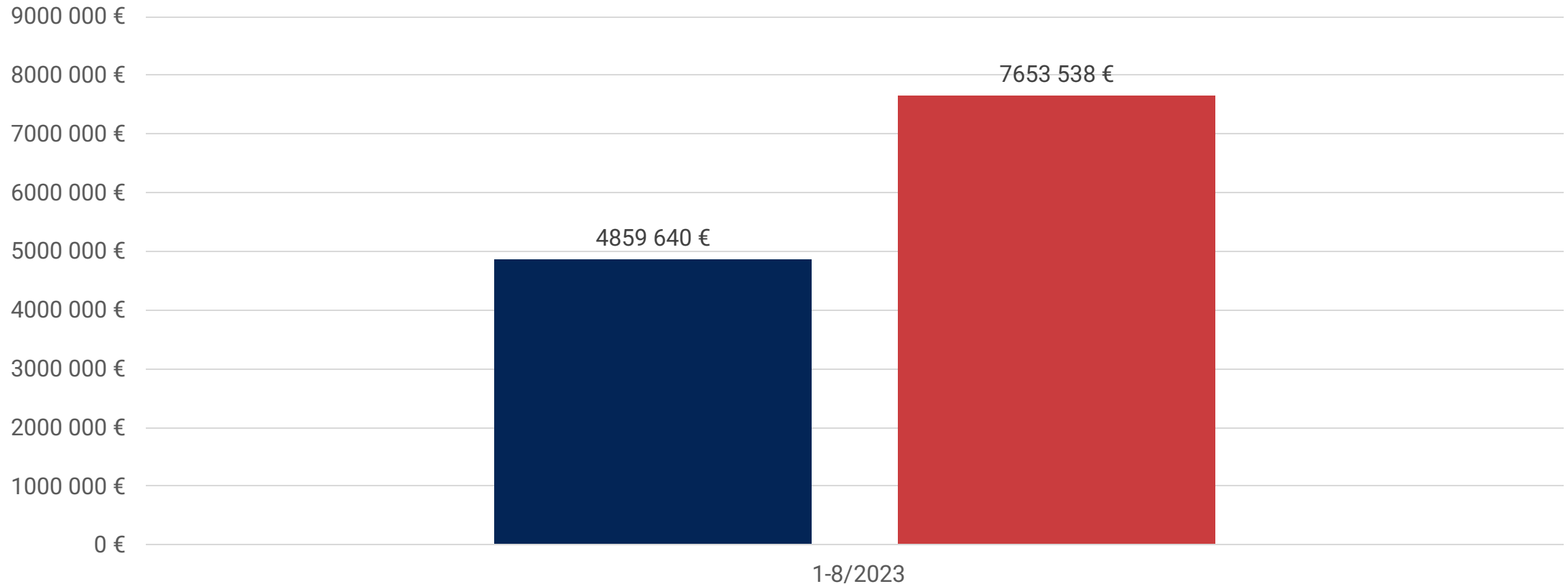
Välitetyt sijaistarpeet		Tammikuu	Helmikuu	Maaliskuu	Huhtikuu	Toukokuu	Kesäkuu	Heinäkuu	Elokuu	Syyskuu	Lokakuu	Marraskuu	Joulukuu
Kotihoito	Luotuja sijaistarpeita (kpl) (virheelliset poistettu)	862	750	910	881	879	707	560	617				
	Täytettyjä sijaistarpeita (kpl)	801	712	775	786	757	632	469	550				
	Täyttöprosentti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

# Hyvinvointialueen sijaisvälitys 1.1.2023-31.8.2023

Maksetut palkat (€) kumulatiivinen



# Vuokratyövoiman ostot 1.1.2023-30.8.2023



■ Lääkäripalveluiden ostot

■ Työvoiman vuokraus (pl. lääkärit)

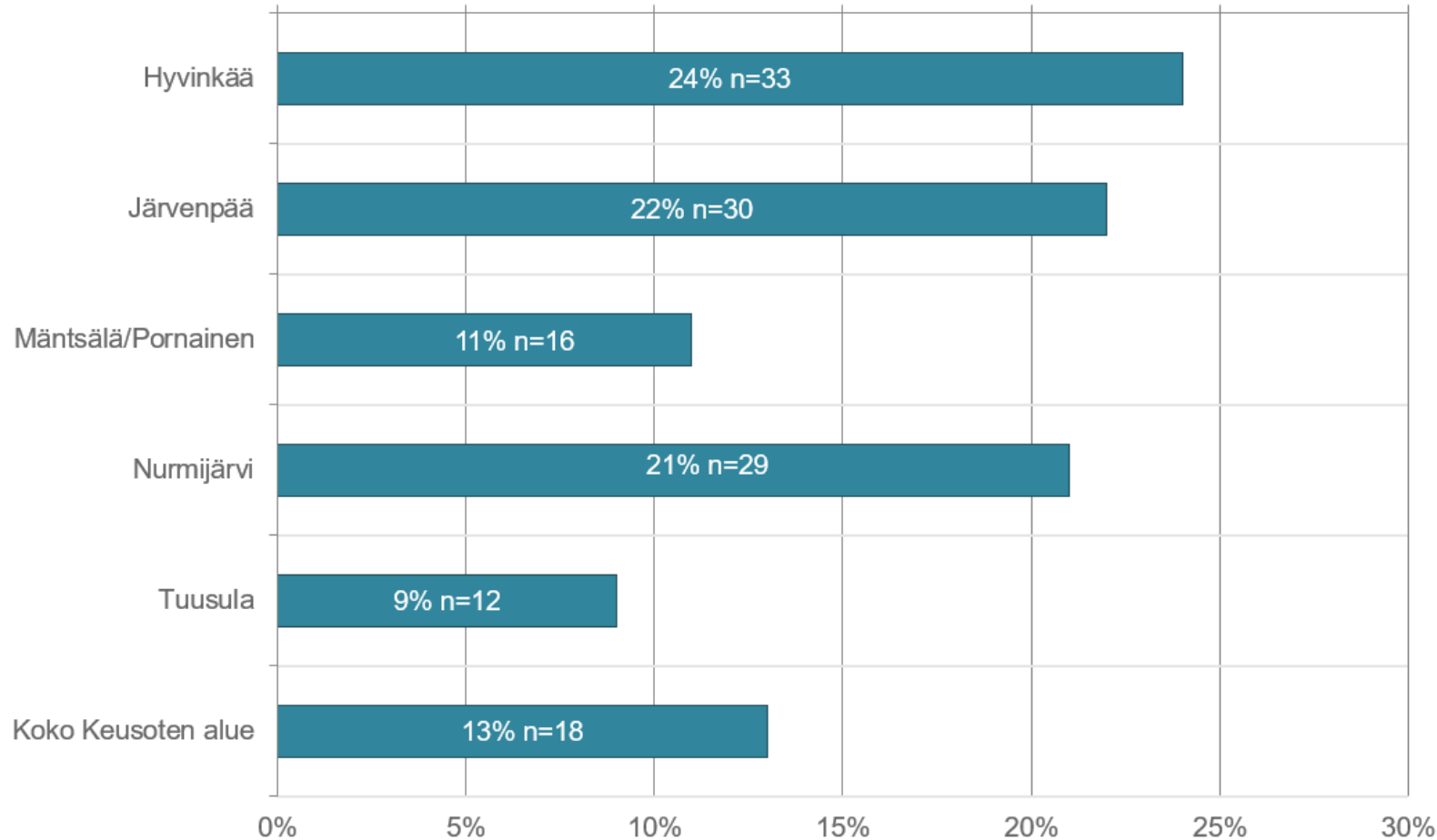


**KEUSOTE**  
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

# Lähtökyselyn tuloksia 1-8/2023

# Vastaajien lukumäärä palvelualueittain ja kunnittain

Vastaajien määrä: 138

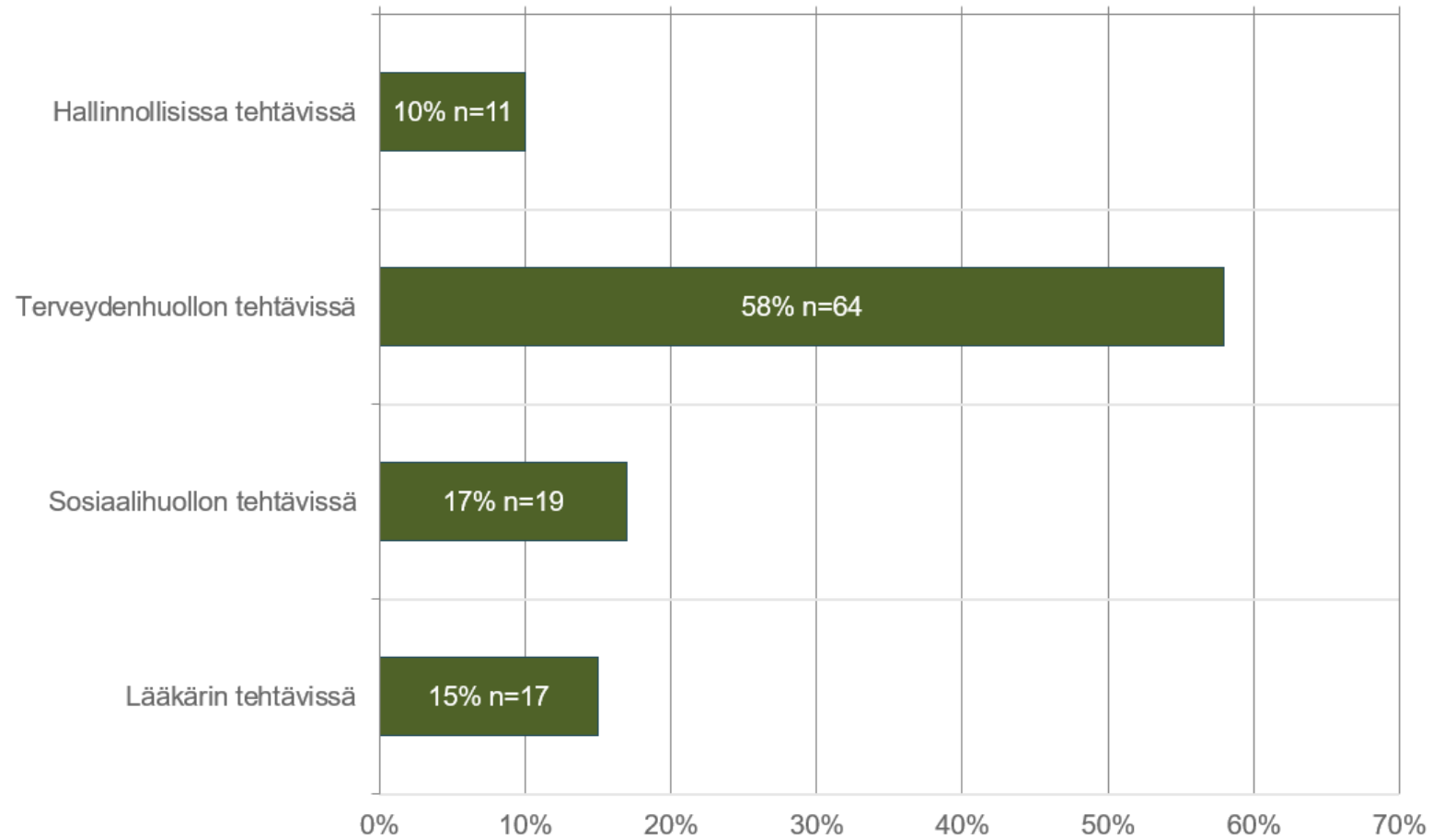


Vastausprosentti henkilöistä, joiden palso päättynyt  
**43 %**

Palvelualue	Vastaajat 1-8/2023	Vastaajat 08/2023
Ikva	49	12
Miela	27	3
Tepasa	45	5
Asiakasohjaus	3	0
Konserni	7	2
Yhteensä *kaikki eivät ole valinneet kyselyssä palvelualueita	138	23

# Missä ammatissa olet työskennellyt?

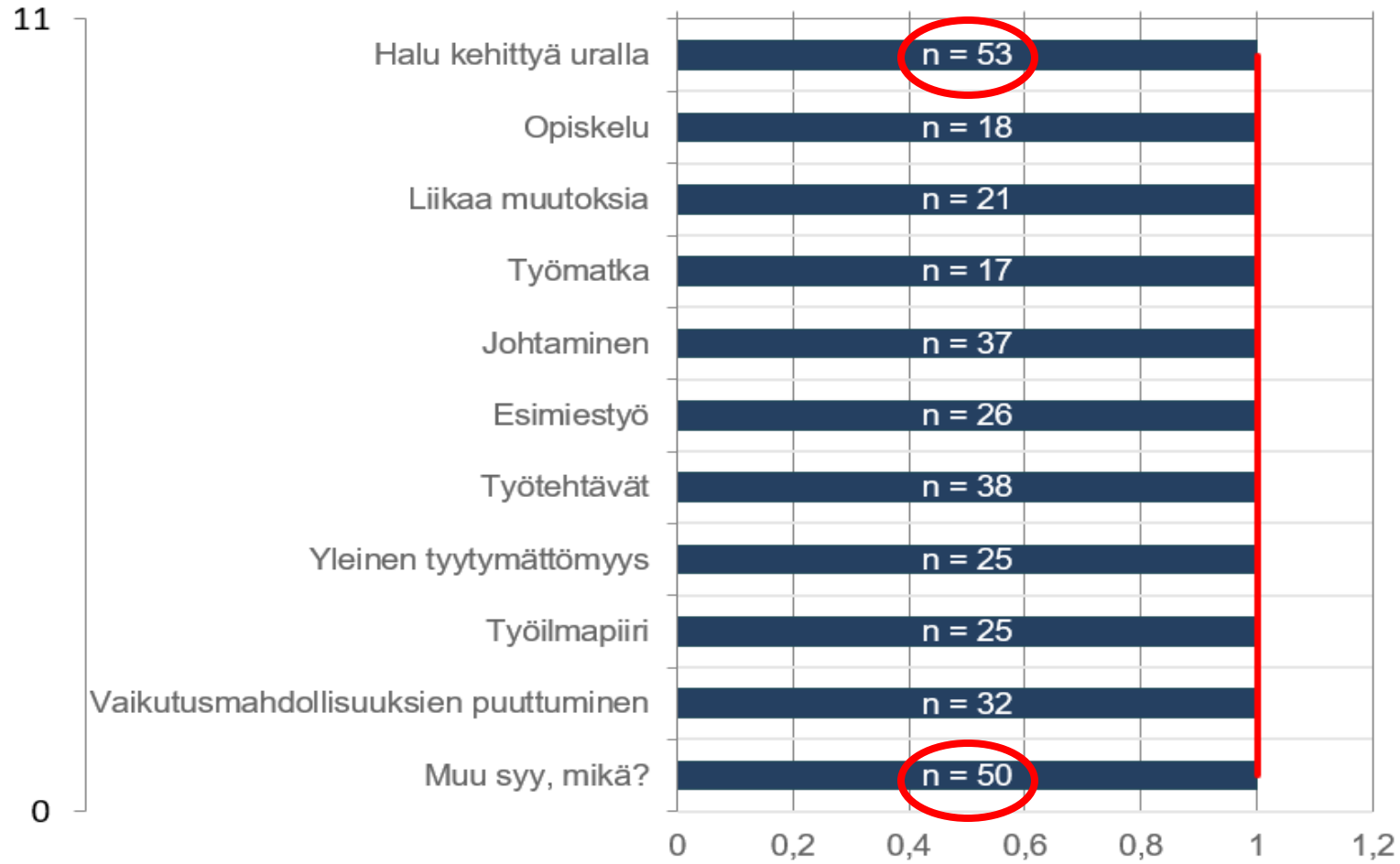
Vastaajien määrä: 111



**KEUSOTE**  
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

# Valitse tärkeimmät lähtöosi vaikuttavat syyt

Vastaajien määrä: 136





# Muu syy, mikä?

Muutto muualle

Raskas ja  
kuormittava työ

Eläke

Resurssipula ja  
työmäärä

Työpaikkakiusaaminen

Palkka

Määräaikaisuus

Vakituista tehtävää  
ei ole tarjolla



# Mitkä tekijät saisivat sinut jäämään Keusoten palvelukseen?

Vastaajien määrä: 60

Riittävät henkilöresurssit ja parempi palkkakehitys, 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. Hoitohenkilökunnan palkkaus kuntoon.
Etätyön mahdollisuus. Jonkinlainen työmatkakompensaatio/etätyön mahdollisuus esimerkiksi 2 päivänä viikossa.
Inhimillinen työtahti ja työmäärä
Työn jatkuminen
Aito asiaan puuttuminen. Nyt on tunne, että mentiin sieltä, mistä on helpoin mennä.
Vähemmän työtehtäviä.
Mahdollisuus edetä uralla.
Osaamisen ja työn vaatavuuden arvostaminen
Avoimempi johtaminen, jossa päätökset voidaan todellisesti tehdä yhteisöohjautuvasti. Työmäärän suhteuttaminen tehtävään.
Siirto eri yksikköön
Tällä hetkellä ei mikään.
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.
Itsemääräämisoikeus.
paremmat etenemis- ja koulutusmahdollisuudet
Esihenkilöiden tulisi tutustua työntekijöihin kunnolla. Esihenkilöiden tulisi olla saatavilla.
vakituisten yötyöntekijöiden pitäminen taloissa, se lisää asiakasturvallisuutta sekä työnteon mielekkyyttä koska on tutut työparit.
Esimiehen vaihtuminen
Aito vaikuttamisen mahdollisuus.
Työnkierto ja osaamisen arvostaminen
Johtamisen kehittäminen ylimmästä johdosta alkaen, selkeät vastualueet ja luotto tekemiseen.

# Mitkä tekijät saisivat sinut jäämään Keusoten palvelukseen?

Vastaajien määrä: 60

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
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.
työnkuvan muuttuminen niin, että asiakaskunta olisi monipuolisempi ja siten työ mielekkäämpää.
säännöllinen ja vakituinen yötyö.
pidempi sijaisuus / vakituinen paikka, keusote äityis- ja lastenneuvola
pidempi määräaikainen työsuhde
Parempi perehdytys, uusien asioiden parempi ohjaaminen
Henkilökunnan parempi sitoutuneisuus työhön
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).
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
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.
Esim jos työpiste siirtyisi johonkin keskeisempään paikkaan
Parempi palkka kuin yksityisillä -Hyvät työkaverit -Ymmärtäväinen esimies

# Kiitos



**KEUSOTE**  
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue