

# HR-tilannekatsaus 1.1.2023-30.11.2023

Henkilöstöjaosto 20.12.2023  
HR-päällikkö Nina Nikkinen

keusote.fi

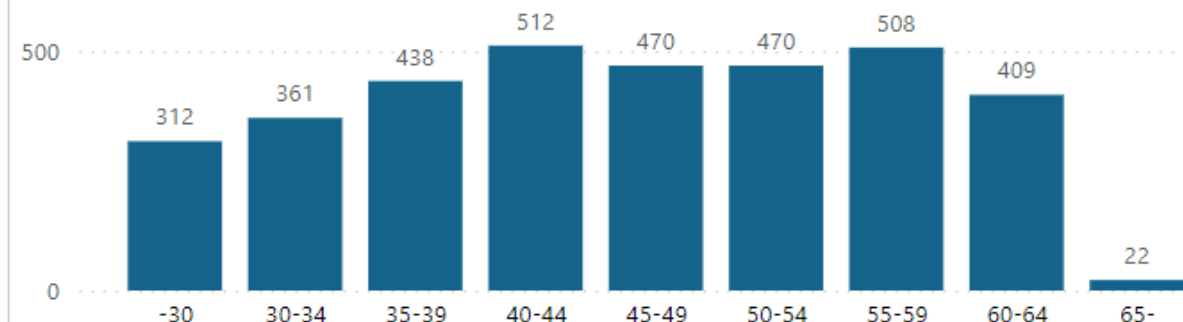
HYVINKÄÄ | JÄRVENPÄÄ | MÄNTSÄLÄ | NURMIJÄRVI | PORNAINEN | TUUSULA



## Henkilöstön määrä

Palvelussuhdetyyppi	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	KS% Lkm_toteuma	KS% Lkm_edellinen vuosi	Lkm_tot_vs_ed vuosi (%)
<input type="checkbox"/> Vakituiset	3502		82,36%		
<input type="checkbox"/> Sijaiset	536		12,61%		
<input type="checkbox"/> Muut	1		0,02%		
<input type="checkbox"/> Muut määräaikaiset	160		3,76%		
<input type="checkbox"/> Oppisopimussuhteiset	31		0,73%		
<input type="checkbox"/> Työllistetyt	22		0,52%		

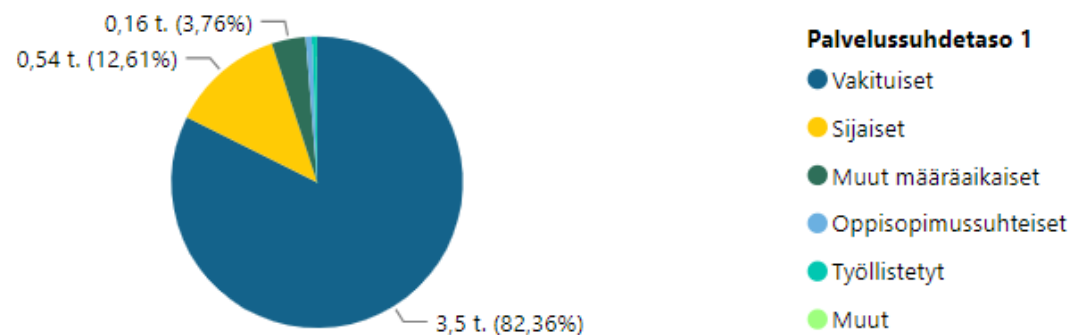
## Vakituisen henkilöstön määrä



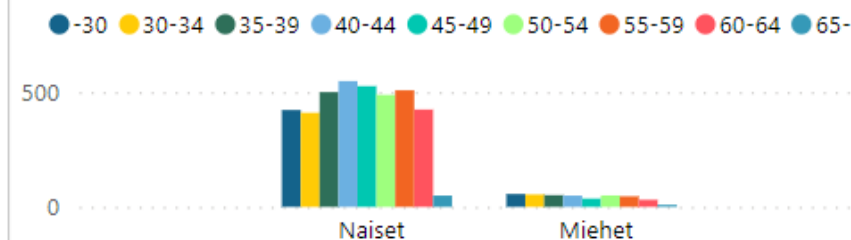
## Henkilöstön määrä ikäluokittain ja sukupuolittain (porautuminen kustannuspaikoille)

Sukupuoli Ikäluokka	Miehet		Naiset		Yhteensä Lkm_toteuma	Yhteensä Lkm_edellinen vuosi
	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi		
<input type="checkbox"/> -30	56		422		478	
<input type="checkbox"/> 30-34	54		410		464	
<input type="checkbox"/> 35-39	51		500		551	
<input type="checkbox"/> 40-44	49		548		597	
<input type="checkbox"/> 45-49	36		526		562	
<input type="checkbox"/> 50-54	50		488		538	
<input type="checkbox"/> 55-59	46		508		554	
<input type="checkbox"/> 60-64	31		424		455	
<input type="checkbox"/> 65-	4		49		53	
<b>Yhteensä</b>	<b>377</b>		<b>3875</b>		<b>4252</b>	

## Henkilöstön määrä palvelussuhdetyyppin mukaan



## Henkilöstön määrä ikäluokittain ja sukupuolittain



## Keski-ikä

Sukupuoli	Keski-ikä
Miehet	43,0
Naiset	44,9
<b>Yhteensä</b>	<b>44,8</b>

# Henkilöstömäärät palvelualueittain 11/2023

Palvelualue	Henkilöstömäärä 11/2023
Ikva	1666
Miela	982
Tepasa	1231
Strateginen kehittäminen ja tukipalvelut	373 Sis. Asiakasohjaus +113 Hankkeet +32 Työllistetyt +4
Yhteensä	4252



## Sairauspoissaolo tai työtapaturmapoissalot

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

45,00%

30,92%

13,92%

5,35%

## Sairauspoissaolo tai työtapaturmapoissalot ed vuosi

Sairaus tai  
työtapaturmapoissaolot /  
HTV1

**18,37**

Kalenteripv\_kum/HTV1\_kum

Sairaus tai  
työtapaturmapoissaolot /  
HTV1 ed vuosi

**(Tyhjä)**

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

Sairaus tai  
työtapaturmapoissaolot /  
HTV2

**19,70**

Kalenteripv\_kum/HTV2\_kum

Sairaus tai  
työtapaturmapoissaolot /  
HTV2 ed vuosi

**(Tyhjä)**

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

Sairaus tai  
työtapaturmapoissaolot /  
Henkilömäärä

**14,19**

Kalenteripv\_kum/Lkm\_tot

Sairaus tai  
työtapaturmapoissaolot /  
Henkilömäärä ed vuosi

**(Tyhjä)**

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

Poissaolo-%

**5,03%**

Poissaolo-%

Poissaolo-% ed vuosi

**(Tyhjä)**

Poissaolo-% ed vuosi

Poissaolo-% (HTV2)

**5,40%**

\* 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	30390	45,00%		
8-29 pv	20884	30,92%		
30-59 pv	9400	13,92%		
60-89 pv	2972	4,40%		
90-179 pv	3616	5,35%		
Yli 180 pv	275	0,41%		
<b>Yhteensä</b>	<b>67537</b>	<b>100,00%</b>		

## Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot

Poissaoloryhmä	Palkallinen	Palkaton	Yhteensä
1-7 pv	30166	224	<b>30390</b>
8-29 pv	20279	605	<b>20884</b>
30-59 pv	8053	1347	<b>9400</b>
60-89 pv	2021	951	<b>2972</b>
90-179 pv	820	2796	<b>3616</b>
Yli 180 pv		275	<b>275</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>61339</b>	<b>6198</b>	<b>67537</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 työtaturmapoissaolot lukumäärittäin

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

87,16%

10,50%

## Sairaus- tai työtaturmapoissaolot lukumäärittäin ed vuosi

Poissaoloryhmä	Poissaolo Lkm	KS% Poissaolo Lkm	Poissaolojen lkm ed vuosi	KS% Poissaolojen lkm ed vuosi
1-7 pv	11929	87,16%		
8-29 pv	1437	10,50%		
30-59 pv	241	1,76%		
60-89 pv	46	0,34%		
90-179 pv	32	0,23%		
Yli 180 pv	1	0,01%		
<b>Yhteensä</b>	<b>13686</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)**

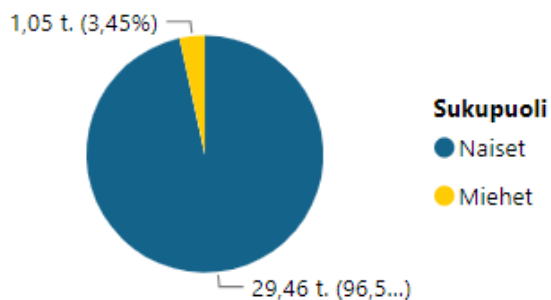
Ylityö\_kum\_vs\_ed vuosi\_kum\_arvo (%)

### Ylityökustannukset verrattuna ed vuosi

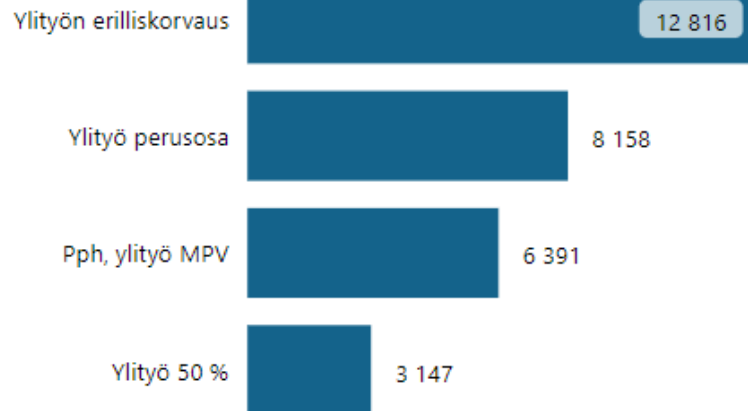
**30,51 t.**

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

### Ylityökustannukset sukupuolittain



### TOP 10 ylityölaji

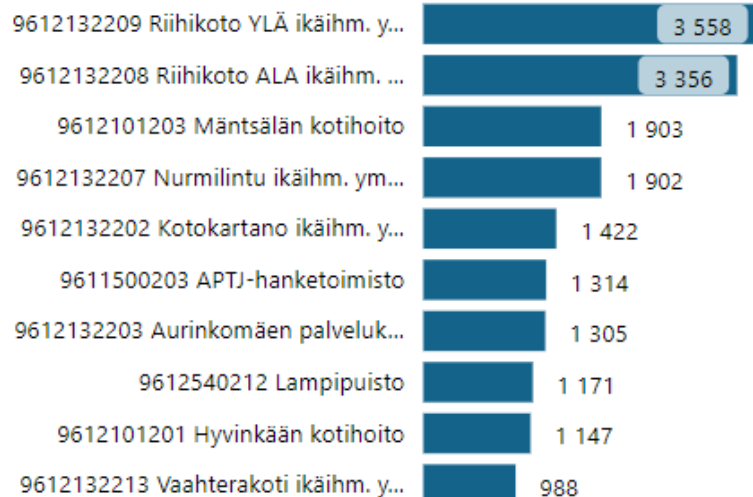


\*Ylityö\_kum\_arvo

### 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	12 816		12 816	1 563		1 563
Ylityö perusosa	8 158		8 158	467		467
Pph, ylityö MPV	6 391		6 391	388		388
Ylityö 50 %	3 147		3 147	378		378
<b>Yhteensä</b>	<b>30 512</b>		<b>30 512</b>	<b>2 797</b>		<b>2 797</b>

### TOP 10 Kustannuspaikka



\*Ylityö\_kum\_arvo

**79,02**

\* Tehty työ %

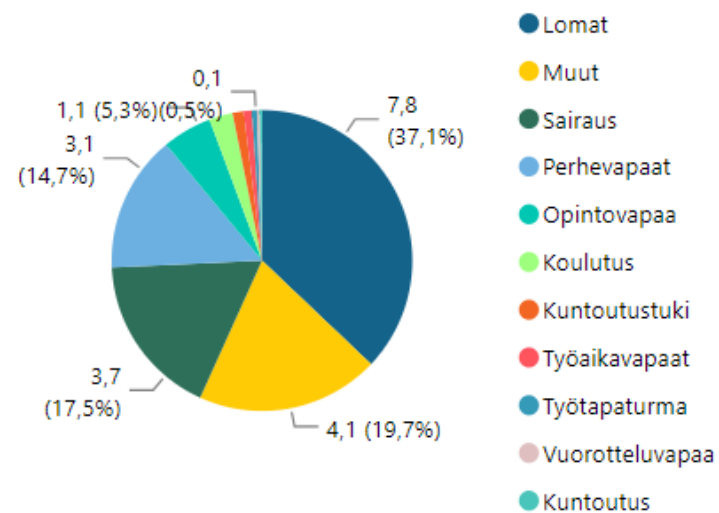
**(Tyhjä)**

\* Tehty työ % ed vuosi

**79.02%**

\* Tehty työ % muutos

Poissaolojen osuus syykoodeittain



Poissaolojen osuus syykoodeittain edellinen vuosi

Poissaolosyytaso 1

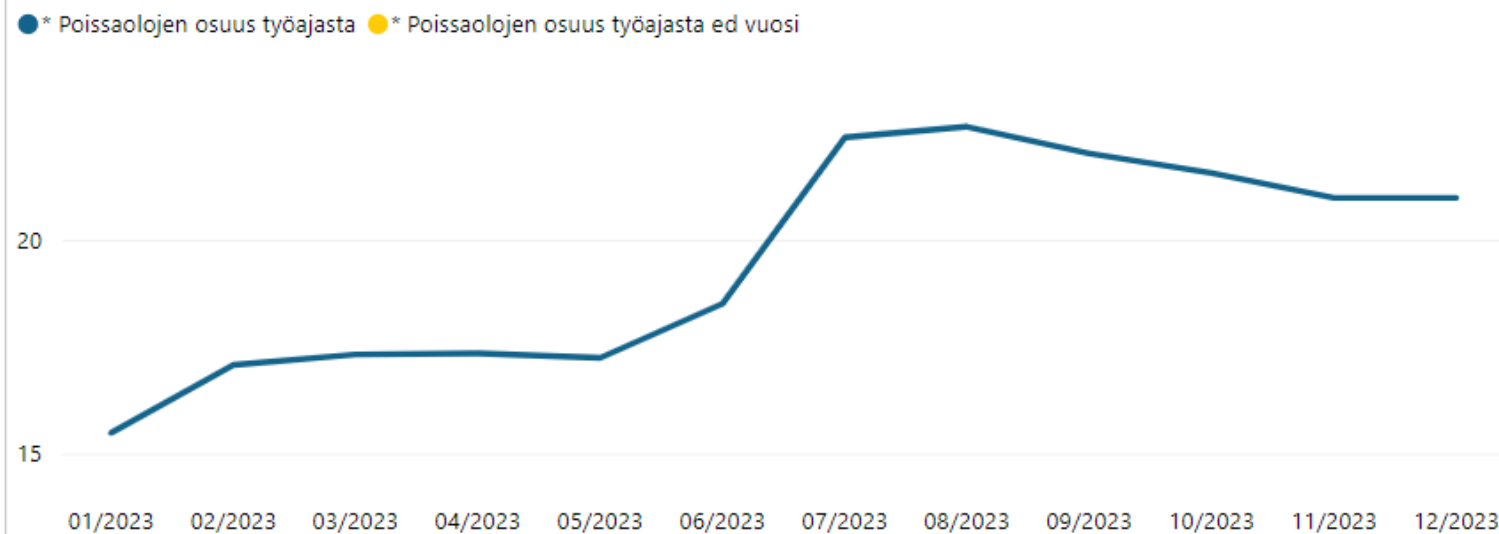
\* Poissaolojen osuus työajasta

\* Poissaolojen osuus työajasta ed vuosi

\* Poissaolojen osuuden muutos

Poissaolosyytaso 1	* Poissaolojen osuus työajasta	* Poissaolojen osuus työajasta ed vuosi	* Poissaolojen osuuden muutos
Lomat	7,8	7,8	7,8
Muut	4,1	4,1	4,1
Sairaus	3,7	3,7	3,7
Perhevapaat	3,1	3,1	3,1
Opintovapaa	1,1	1,1	1,1
Koulutus	0,5	0,5	0,5
Kuntoutustuki	0,2	0,2	0,2
Työaikavapaat	0,2	0,2	0,2
Työtapaturma	0,1	0,1	0,1
Vuorotteluvapaa	0,1	0,1	0,1
Kuntoutus	0,1	0,1	0,1
<b>Yhteensä</b>	<b>21,0</b>	<b>21,0</b>	<b>21,0</b>

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





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>	996 457	3,9%	1 827	1,2%	994 630	54427,8%
<b>Kuntoutus</b>	75 838	0,3%	3 760	2,4%	72 078	1917,2%
<b>Kuntoutustuki</b>	0	0,0%			0	
<b>Lomat</b>	16 662 694	64,6%	4 062	2,6%	16 658 632	410083,9%
<b>Muut</b>	1 022 727	4,0%	1 238	0,8%	1 021 489	82537,2%
<b>Opintovapaa</b>	0	0,0%	0	0,0%	0	
<b>Perhevapaat</b>	1 235 550	4,8%	6 479	4,1%	1 229 071	18971,3%
<b>Sairaus</b>	5 276 042	20,5%	139 816	88,1%	5 136 226	3673,6%
Lääkinnälliset tutkimukset, palkal. tunt	615	0,0%			615	
Sairaus, palkaton	0	0,0%	0	0,0%	0	
Sairaus, tod.myöh. 1pv palkaton	0	0,0%			0	
Sairausloma 2/3- osapalkalla	551 225	2,1%	4 636	2,9%	546 589	11789,2%
Sairausloma esimiehen luvalla	1 785 301	6,9%	51 884	32,7%	1 733 417	3340,9%
Sairausloma lääk./ter.h. todistuksella	2 880 120	11,2%	44 807	28,2%	2 835 313	6327,8%
TartuntatautiL 575/635 sairaus, palkall	9 681	0,0%	38 394	24,2%	-28 713	-74,8%
Vapaa-ajan tapaturma 2/3- palkalla	2 898	0,0%			2 898	
Vapaa-ajan tapaturma, palkall	46 202	0,2%	94	0,1%	46 107	48977,5%
<b>Työaikavapaat</b>	386 941	1,5%	114	0,1%	386 827	337869,7%
<b>Työtapaturma</b>	137 238	0,5%	1 332	0,8%	135 906	10206,8%
<b>Vuorotteluvapaa</b>	0	0,0%			0	
<b>Yhteensä</b>	<b>25 793 487</b>	<b>100,0%</b>	<b>158 627</b>	<b>100,0%</b>	<b>25 634 859</b>	<b>16160,4%</b>

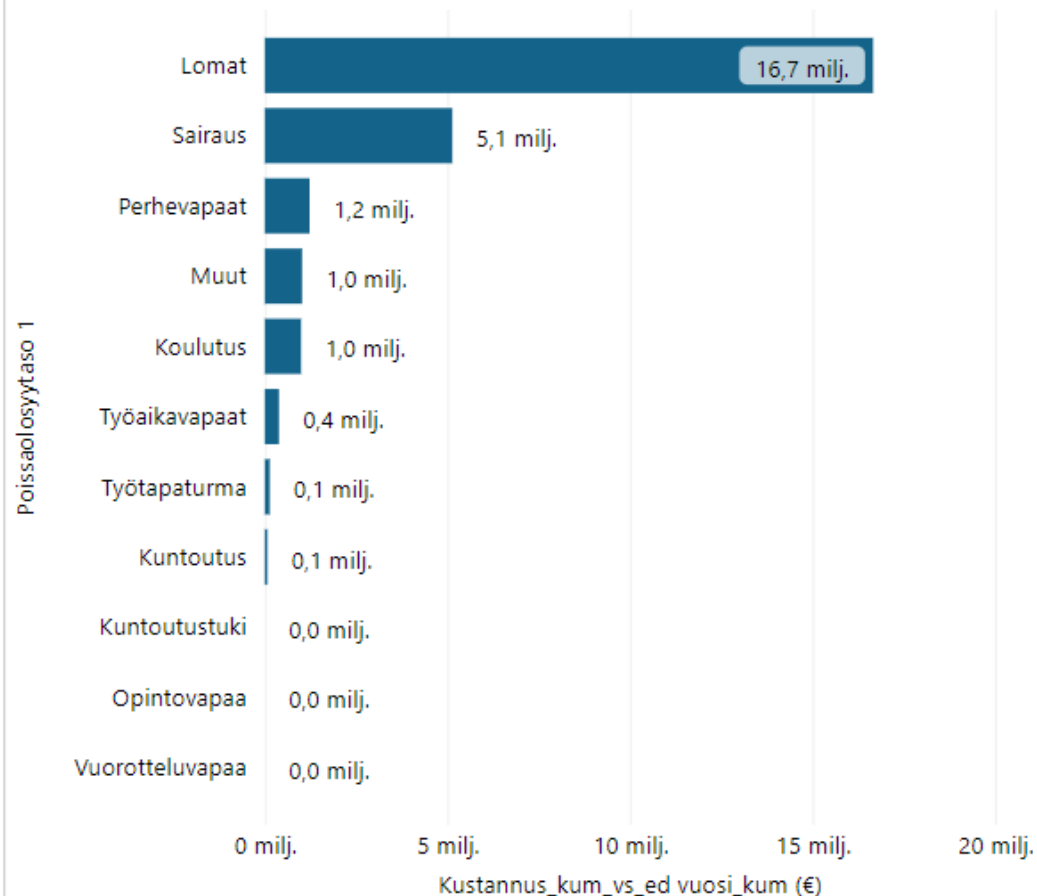
**25,79 milj.**

Kustannus\_kum

**158,63 t.**

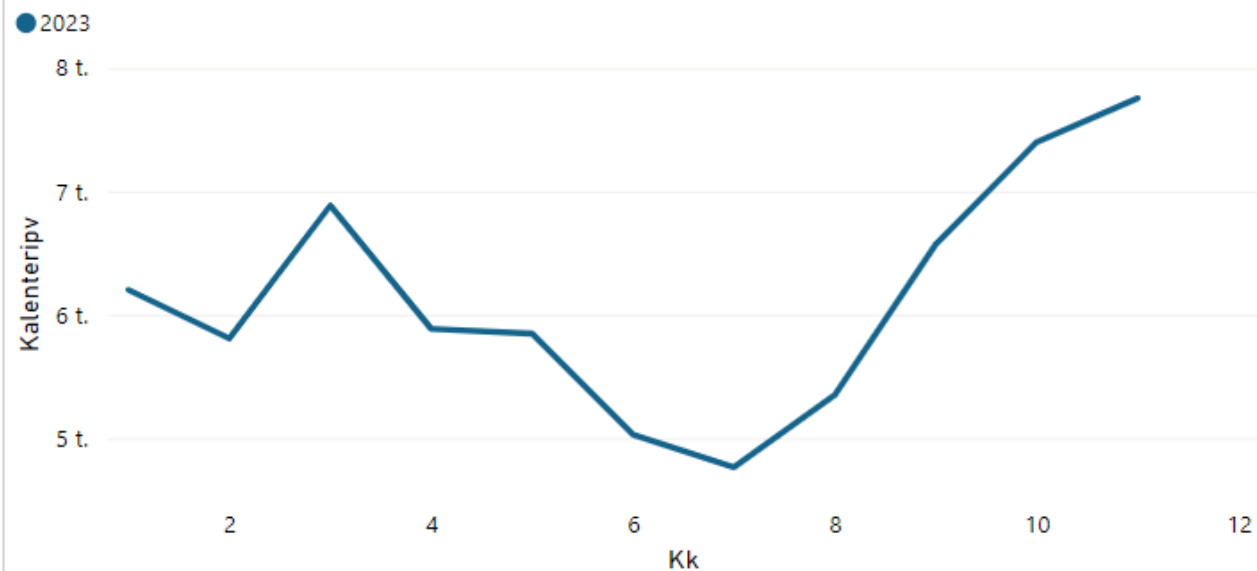
Kustannus\_ed vuosi\_kum

Poissaolokustannusten muutos verrattuna ed vuoteen

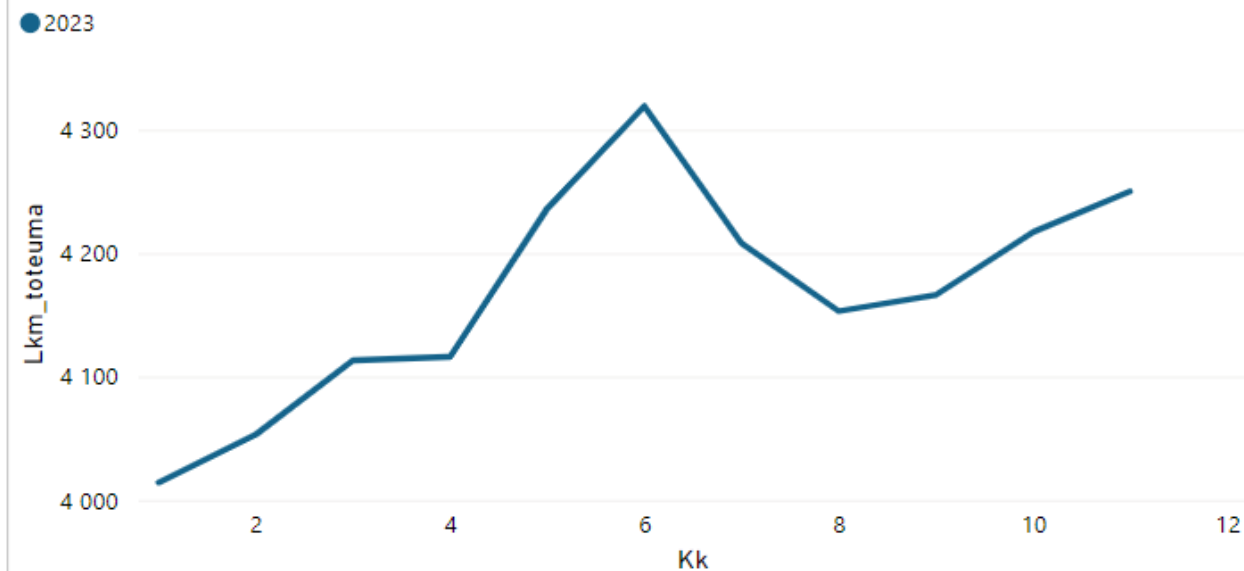




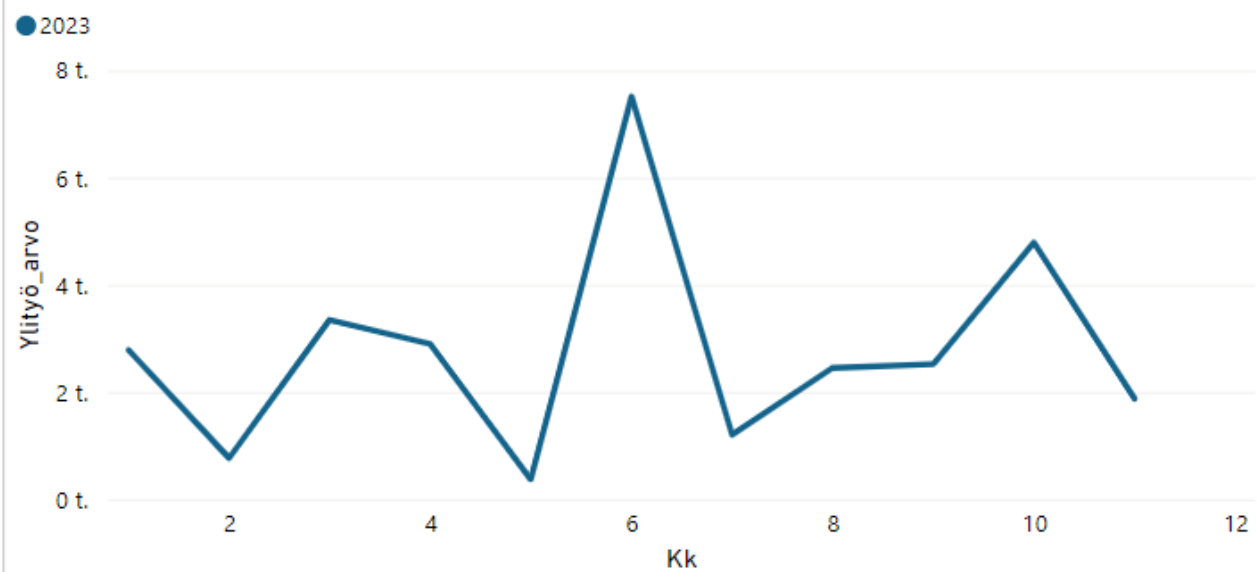
KUUKAUSITTAISET työkyvyttömyyspoissaolopäivät



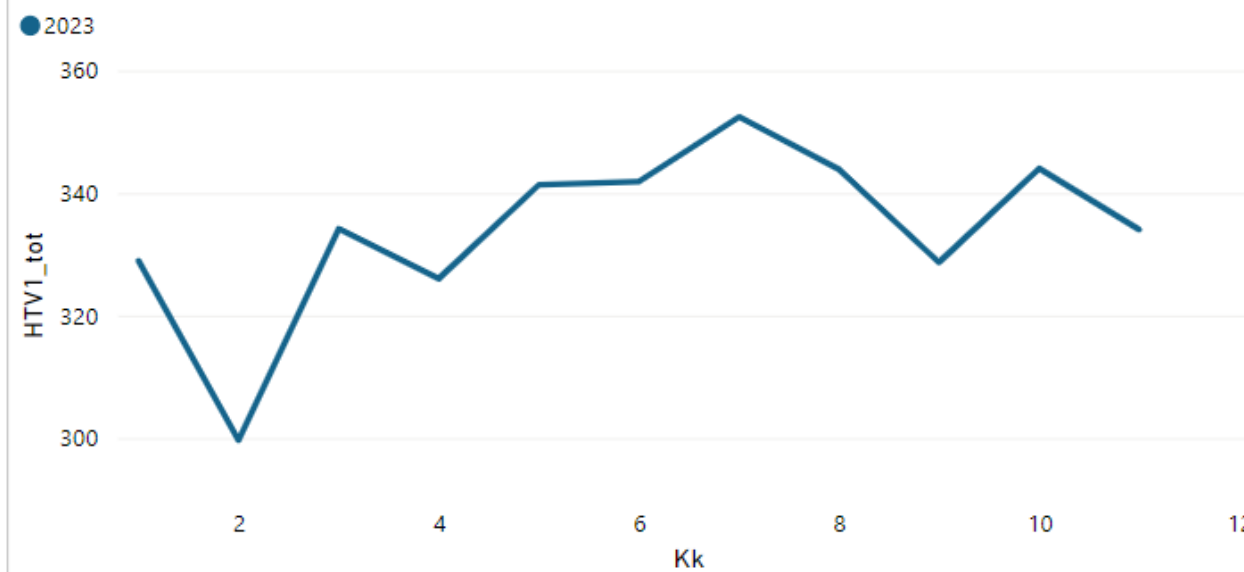
KUUKAUSITTAINEN henkilöstön määrä



KUUKAUSITTAISET ylityökustannukset



KUUKAUSITTAISET HTV1



# Vaihtuvuus ja rekrytoinnit



**KEUSOTE**  
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue



## Vakituinen henkilöstö, eläköitymiset ja päätyneet palvelussuhteet

● \* Eläkkeelle kum ● \* Muut päätyneet kum

65

356

## Vakituinen henkilöstö, eläköitymiset ja päätyneet palvelussuhteet ed vuosi

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

## Eläköitymisen ennakointi kuluva vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

Palvelussuhdetaso 2	58	59	60	61	62
Vakituiset	162	185	159	178	175
Muut	23	12	18	18	17
<b>Yhteensä</b>	<b>185</b>	<b>197</b>	<b>177</b>	<b>196</b>	<b>192</b>

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

Palvelussuhdetaso 2

**Yhteensä**

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

## Päätyneet palvelussuhteet

421	(Tyhjä)	0,00 %	(Tyhjä)	0,00 %
Päätyneet_tot_kum	Päätyneet_ed vuosi...	* Vakituisten_vaihtu...	* Vakituisten_vaihtu...	* Vakituisten_vaihtuvuu...

## Eläköitymiset

65	(Tyhjä)	0,00 %	(Tyhjä)	0,00 %
* Eläkkeelle kum	* Eläkkeelle ed vuosi...	* 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 päätyneet palvelussuhteet / vakituisten henkilöstön lkm ed. vuoden viim. päivänä

Rajattu raportoinnin ulkopuolelle seuraavat päätymissyyt:

- 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:**

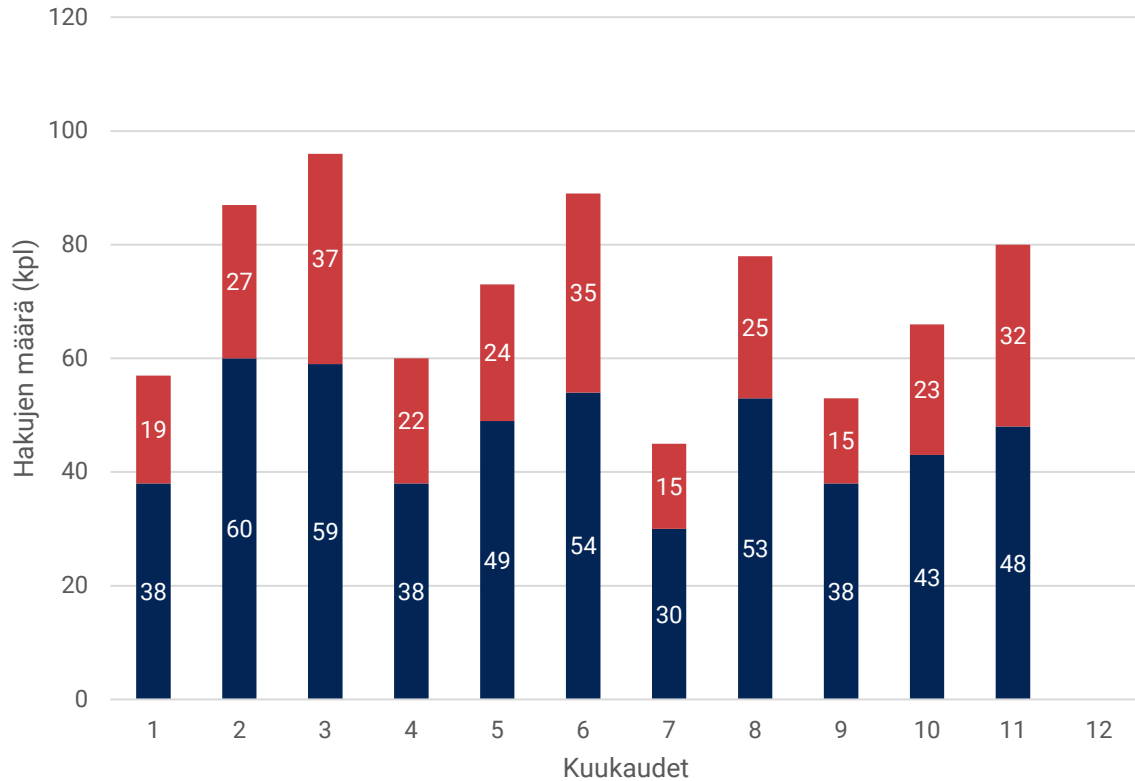
Eläkkeen alaikäraja nousee vuoteen 2027 mennessä asteittain 65 ikävuoteen (vuodesta 2018 alkaen)

# Vaihtuvuus % yleisimmissä nimikkeissä 2023

Nimike	Henkilöstömäärä 30.11.	Päätyneet	Vaihtuvuus %
Sosiaalityöntekijä	97	17	17,53
Lähihoitaja	883	151	17,10
Lääkäri	94	22	23,40
Hammaslääkäri	74	6	8,11
Sairaanhoitaja	519	102	19,65
Hammashoitaja	106	8	7,55
Suuhygienisti	35	8	22,86
Terveydenhoitaja	146	8	5,48
Sosiaaliohjaaja	131	17	12,98
Puheterapeutti, psykologi	77	8	10,39
Ohjaaja	352	53	15,06
Esihenkilö	133	17	12,78

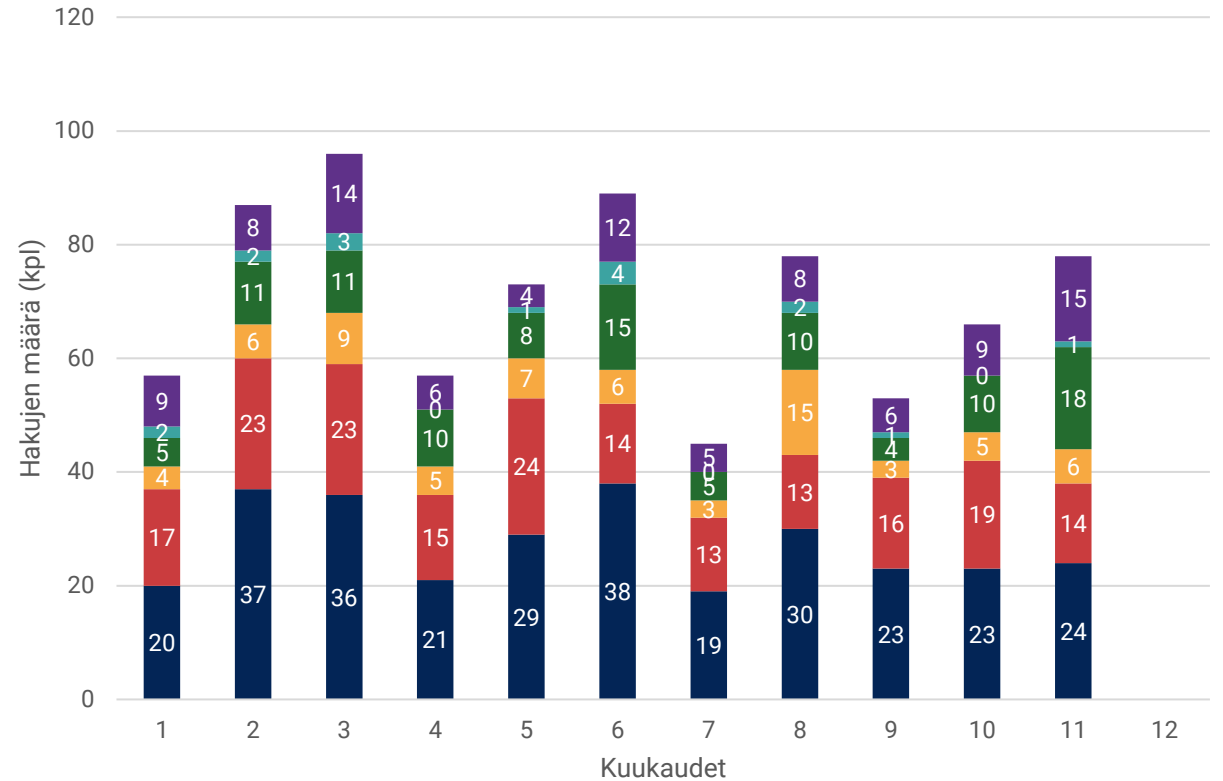
# Henkilöstön saatavuus 1.1.2023-30.11.2023

Rekrytointien määrä vakinaiset/määräaikaiset



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

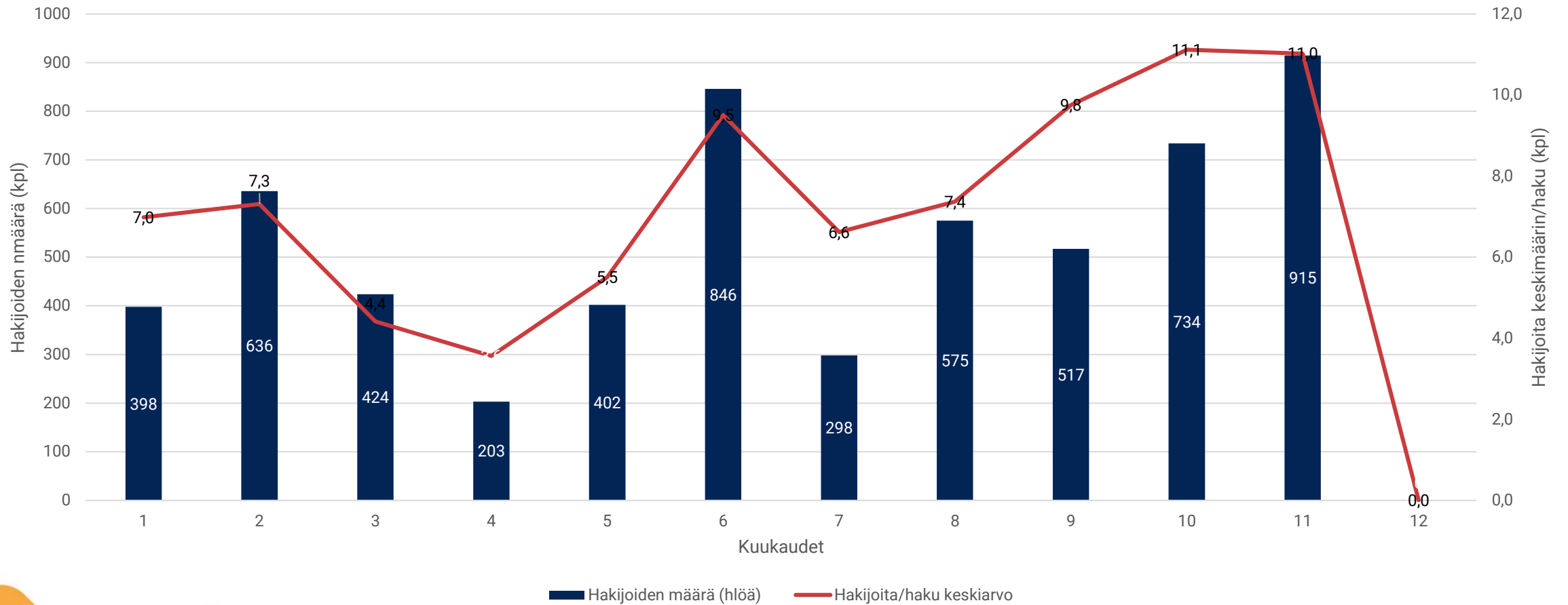
Rekrytointien määrä alueittain



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

# Henkilöstön saatavuus 1.1.2023-30.11.2023

Hakijoiden määrä

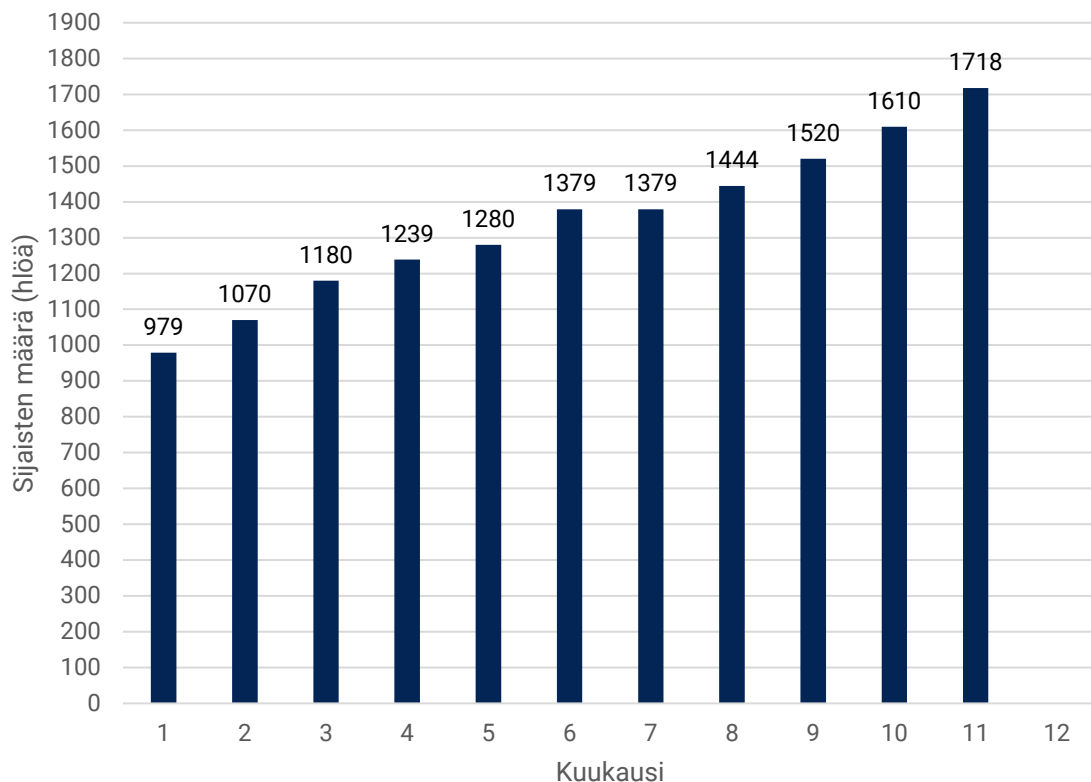


# Henkilöstön saatavuus ammattiryhmittäin 1.1.-30.11.2023

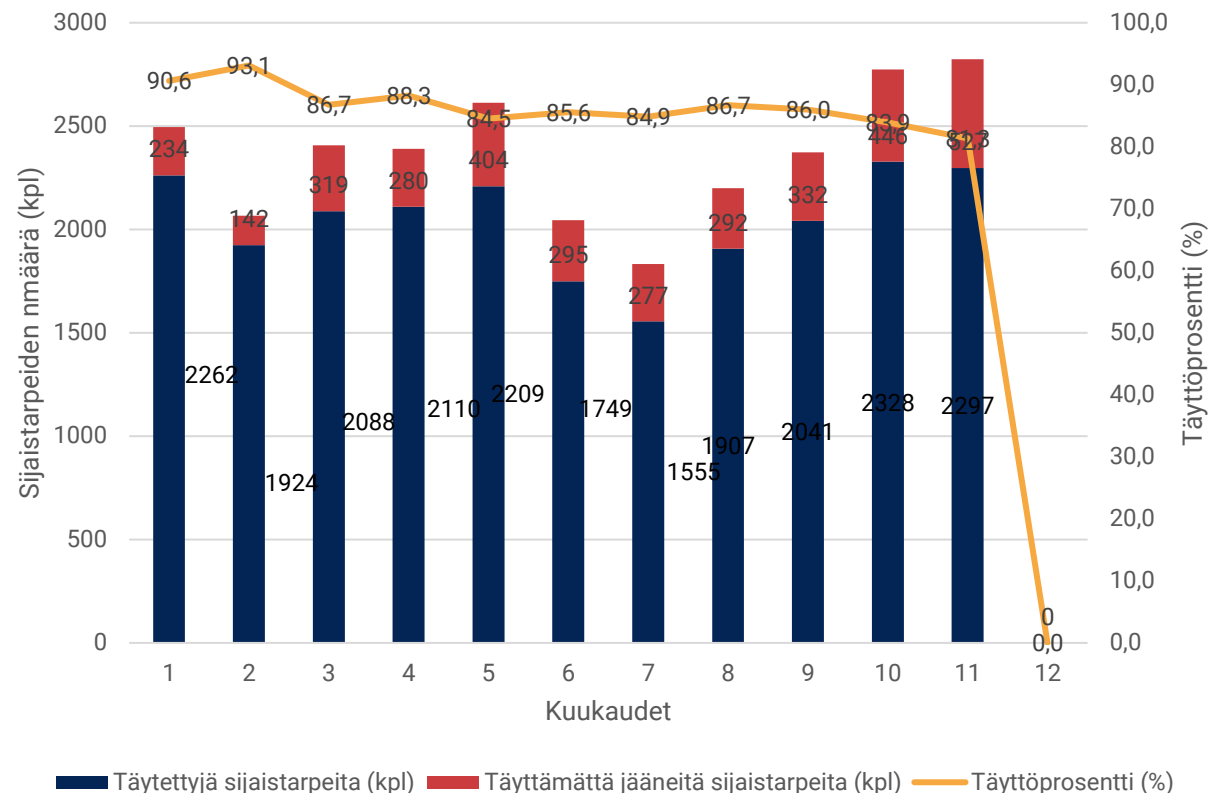
Henkilöstön saatavuus ammattiryhmittäin		Syyskuu			Lokakuu			Marraskuu		
		Hakujen lukumäärä	Hakijamäärä	Hakijoita/haku	Hakujen lukumäärä	Hakijamäärä	Hakijoita/haku	Hakujen lukumäärä	Hakijamäärä	Hakijoita/haku
Lähihoitaja		11	82	7,5	9	63	7	14	50	3,6
Lähihoitaja kum. vuoden alusta		133	568	4,3	142	631	4,4	156	681	4,4
Sairaanhoitaja		12	53	4,4	17	129	7,6	14	115	8,2
Sairaanhoitaja kum. vuoden alusta		139	491	3,5	156	620	4,0	170	735	4,3
Sairaanhoitaja muut: vastaava, koordinaattori		0	0	0,0	0	0	0,0	1	25	25,0
Sairaanhoitaja muut: kum. vuoden alusta		4	36	9,0	4	36	9,0	5	61	12,2
Lääkäri		5	3	0,6	7	15	2,1	5	5	1,0
Lääkäri kum. vuoden alusta		26	26	1,0	33	41	1,2	38	46	1,2
Sosiaalityöntekijä		7	24	3,4	10	28	2,8	8	24	3,0
Sosiaalityöntekijä kum. vuoden alusta		57	187	3,3	67	215	3,2	75	239	3,2
Sosiaaliohjaaja, asiakasohjaaja		2	31	15,5	1	17	17,0	6	152	25,3
Sosiaaliohjaaja, asiakasohjaaja kum. vuoden alusta		46	560	12,2	47	577	12,3	53	729	13,8
Ohjaaja (sis. kaikki koulutustasot)		3	37	12,3	6	76	12,7	6	49	8,2
Ohjaaja (sis. kaikki koulutustasot) kum. vuoden alusta		47	404	8,6	53	480	9,1	59	529	9,0
Esihenkilö		1	13	13,0	1	6	6,0	2	51	25,5
Esihenkilö kum. vuoden alusta		15	129	8,6	16	135	8,4	18	186	10,3

# Hyvinvointialueen sijaistvälitys 1.1.2023-30.11.2023

Sijaisten määrä poolissa kk viimeinen pv



Sijaistarpeet ja täyttöprosentti



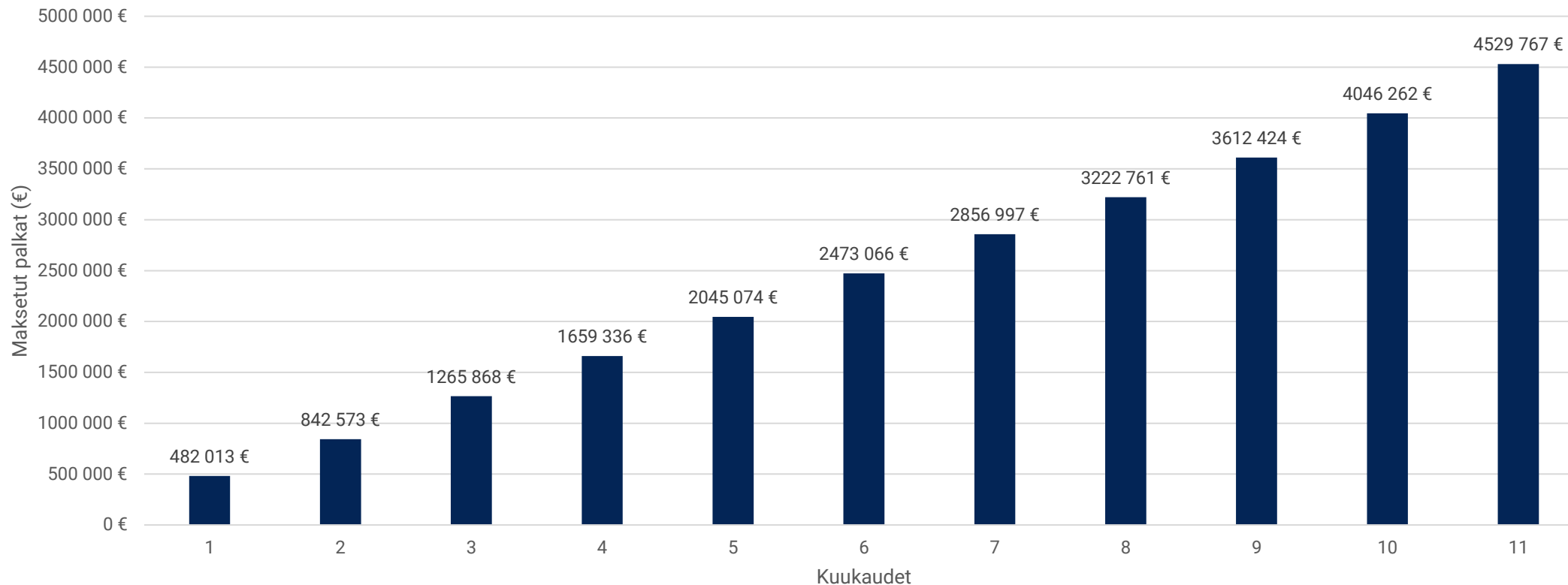


# Hyvinvointialueen sijaistvälitys 1.1.2023-30.11.2023

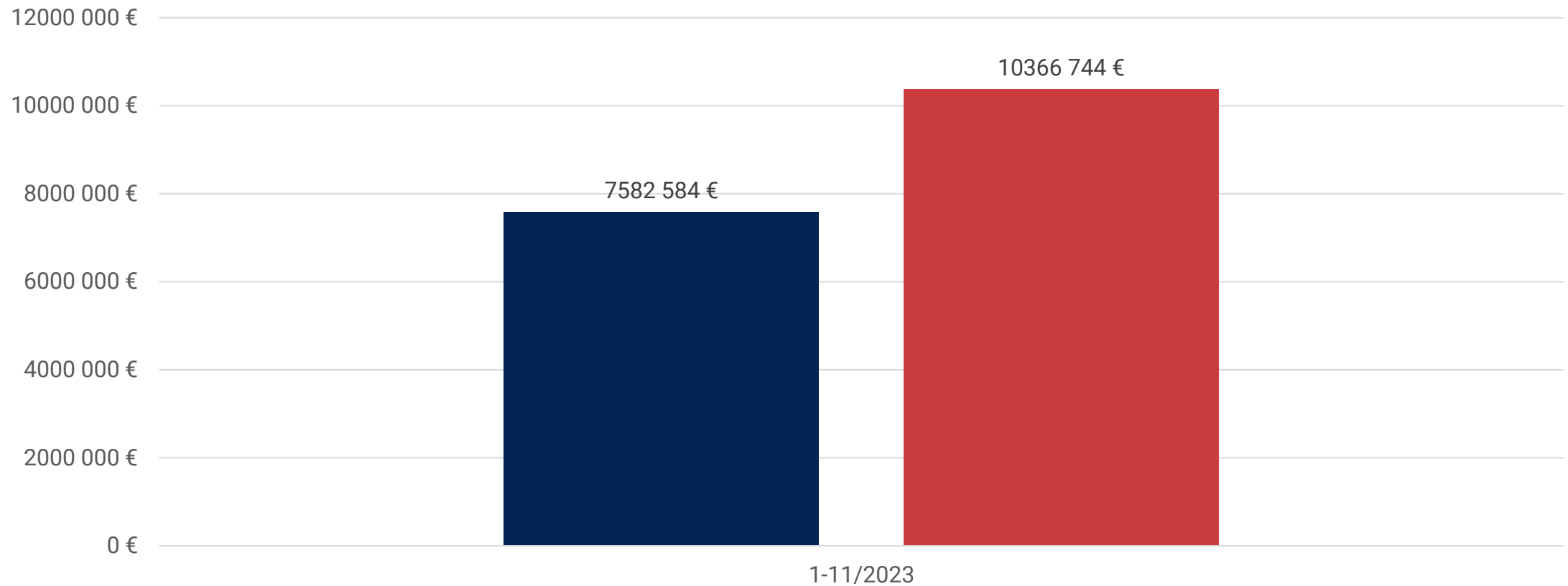
Välitetyt sijaistarpeet		Tammikuu	Helmikuu	Maaliskuu	Huhtikuu	Toukokuu	Kesäkuu	Heinäkuu	Elokuu	Syyskuu	Lokakuu	Marraskuu
Kotihoito	Luotuja sijaistarpeita (kpl) (virheelliset poistettu)	862	750	910	881	879	707	560	617	685	910	947
	Täytettyjä sijaistarpeita (kpl)	801	712	775	786	757	632	469	550	594	727	712
	Täyttöprosentti (%)	92,9	94,9	85,2	89,2	86,1	89,4	83,8	89,1	86,7	79,9	75,2
Sosiaali- ja kriisipäivystys	Luotuja sijaistarpeita (kpl) (virheelliset poistettu)	31	34	37	42	53	25	28	35	36	37	18
	Täytettyjä sijaistarpeita (kpl)	24	31	29	38	42	22	20	31	26	34	15
	Täyttöprosentti (%)	77,4	91,2	78,4	90,5	79,2	88,0	71,4	88,6	72,2	91,9	83,3
Asumispalvelut	Luotuja sijaistarpeita (kpl) (virheelliset poistettu)	1056	895	894	877	1197	1041	991	1200	906	1041	957
	Täytettyjä sijaistarpeita (kpl)	928	831	788	766	1013	857	835	1025	824	917	849
	Täyttöprosentti (%)	87,9	92,8	88,1	87,3	84,6	82,3	84,3	85,4	90,9	88,1	88,7
Vammaispalvelut	Luotuja sijaistarpeita (kpl) (virheelliset poistettu)	28	8	40	49	54	26	51	70	371	390	378
	Täytettyjä sijaistarpeita (kpl)	22	8	35	47	49	25	50	52	245	292	262
	Täyttöprosentti (%)	78,6	100,0	87,5	95,9	90,7	96,2	98,0	74,3	66,0	74,9	69,3
Sairaalapalvelut	Luotuja sijaistarpeita (kpl) (virheelliset poistettu)	120	133	137	167	201	147	104	102	105	155	224
	Täytettyjä sijaistarpeita (kpl)	111	123	125	133	143	121	93	95	101	143	183
	Täyttöprosentti (%)	92,5	92,5	91,2	79,6	71,1	82,3	89,4	93,1	96,2	92,3	81,7

# Hyvinvointialueen sijaisvälitys 1.1.2023-30.11.2023

Maksetut palkat (€) kumulatiivinen



# Vuokratyövoiman ostot 1.1.2023-30.11.2023



**KEUSOTE**  
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

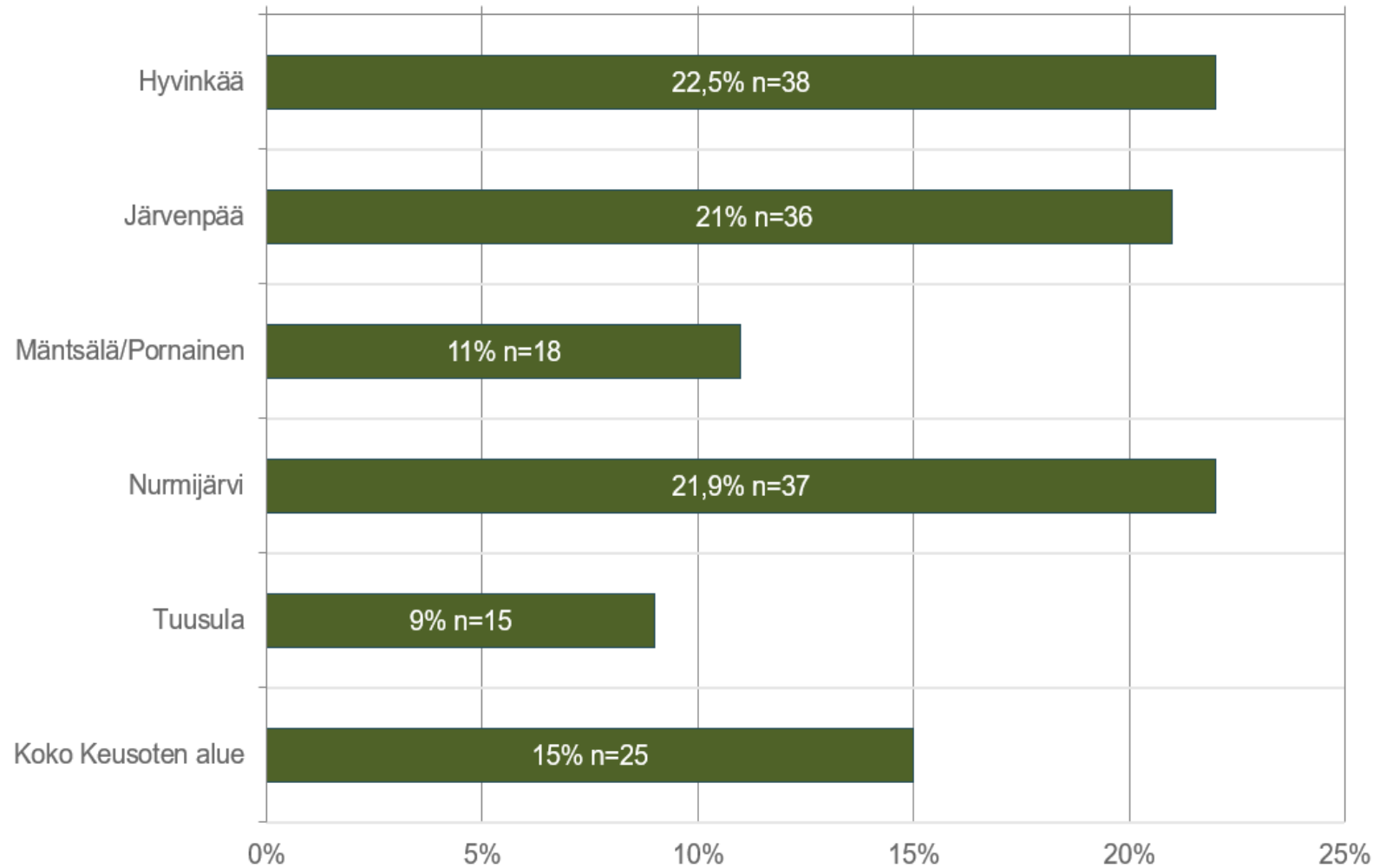
■ Lääkäripalveluiden ostot

■ Työvoiman vuokraus (pl. lääkärit)

# Lähtökyselyn tuloksia 1-11/2023

# Vastaajien lukumäärä palvelualueittain ja kunnittain

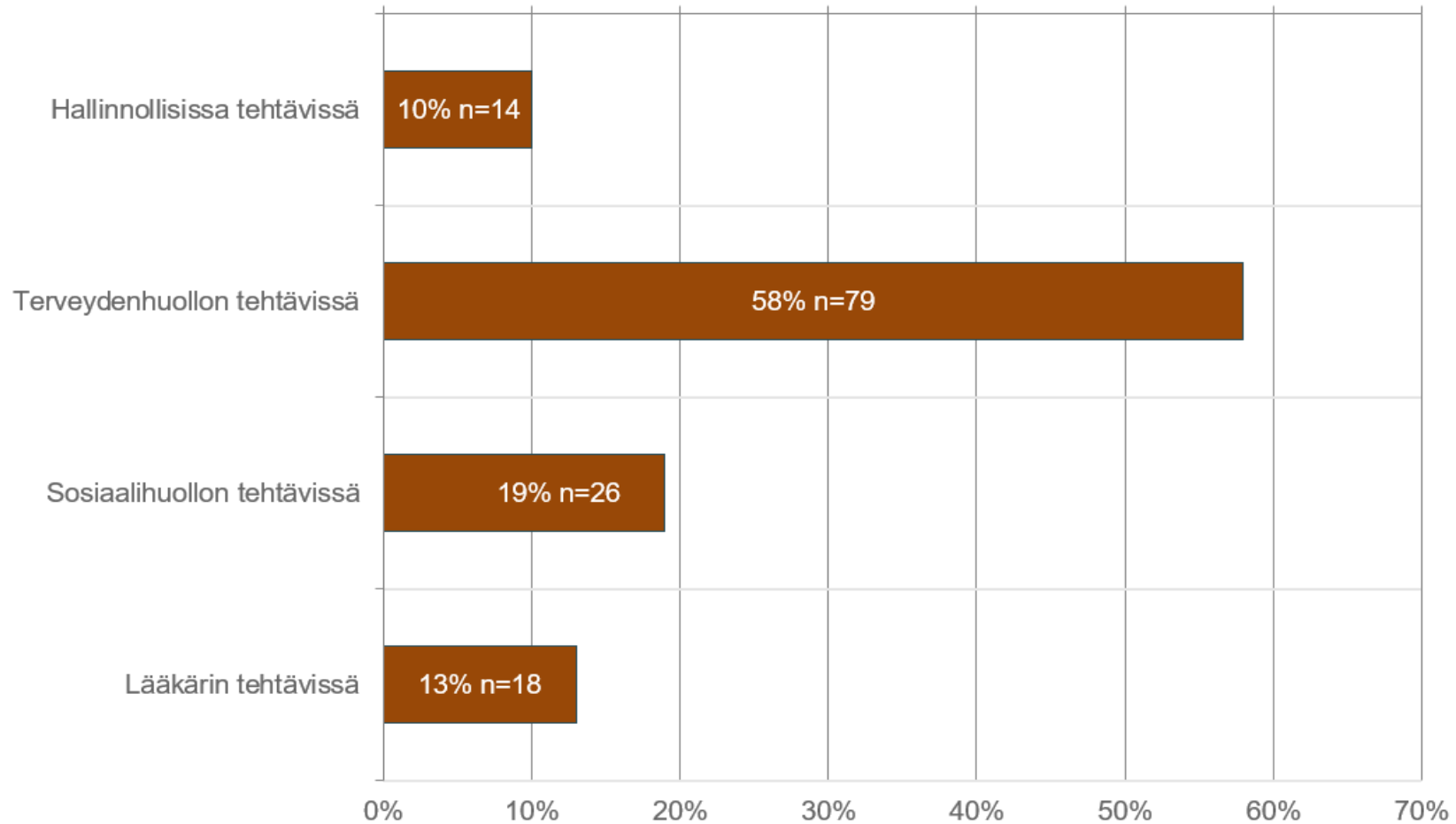
Vastaajien määrä: 169



Palvelualue	Vastaajat 1-11/2023	Vastaajat 11/2023
Ikva	60	3
Miela	33	2
Tepasa	56	4
Asiakasohjaus	3	0
Konserni	9	0
Yhteensä *kaikki eivät ole valinneet kyselyssä palvelualueetta	161	9

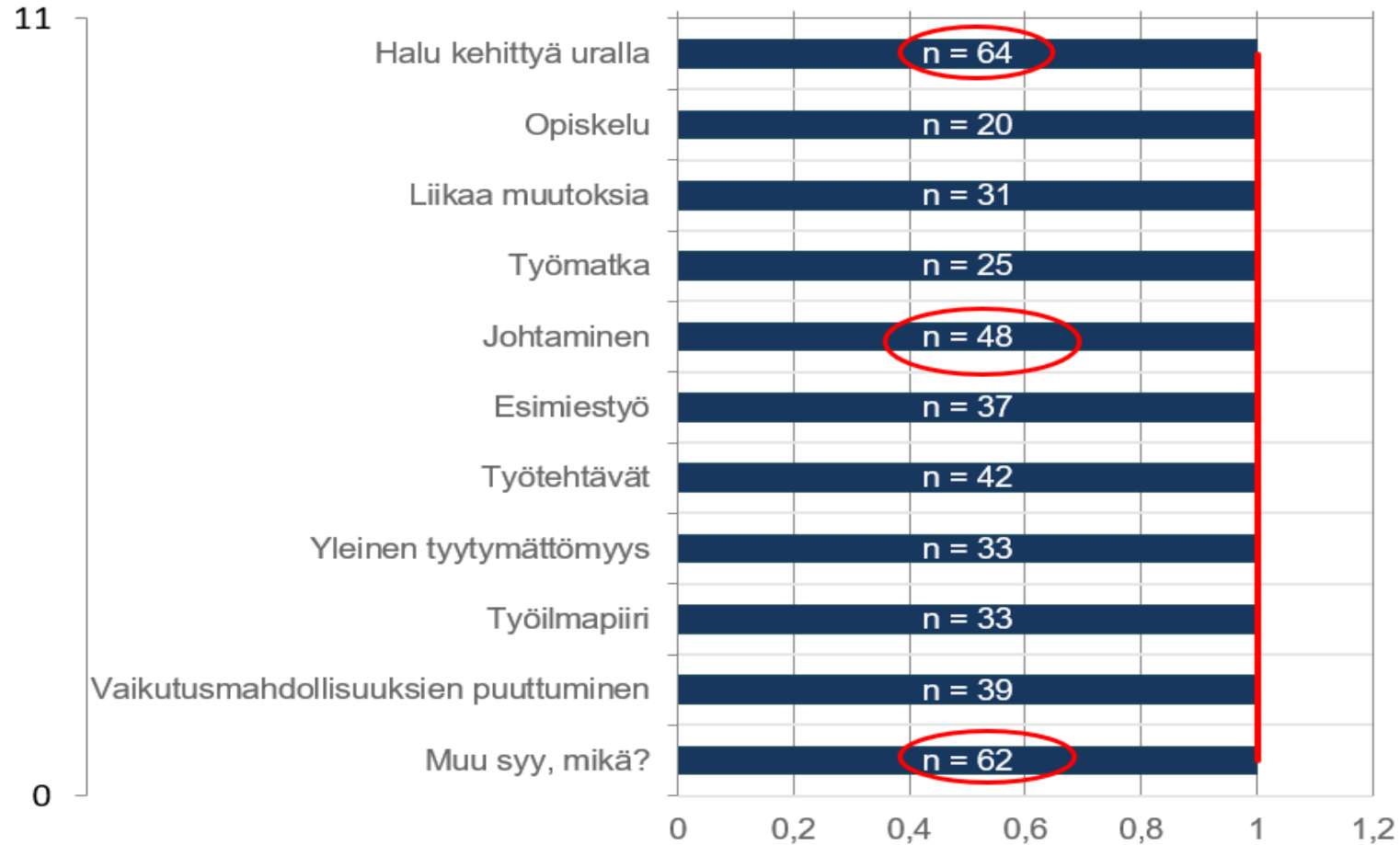
# Missä ammatissa olet työskennellyt?

Vastaajien määrä: 137



# Valitse tärkeimmät lähtöosi vaikuttavat syyt

Vastaajien määrä: 166



**KEUSOTE**  
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

# Muu syy, mikä?

Pysyvän työtilan puute,  
yksinäisyys -  
työyhteisön puute

Muutto ulkomaille  
tai toiselle  
paikkakunnalle

Raskas ja  
kuormittava työ

Huonot  
koulutusmahdollisuudet

Resurssipula ja  
työmäärä

Määräaikaisuus

Vakituista tehtävää  
ei ole tarjolla

Palkka

Eläköityminen

Esimiestyö

Työpaikkakiusaaminen,  
kuppikunnat



**KEUSOTE**  
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue





# Mitkä tekijät saisivat sinut jäämään Keusoten palvelukseen?

Vastaajien määrä: 80

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.

Olin 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.

Osaamisen ja työn vaatavuuden 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.

# Mitkä tekijät saisivat sinut jäämään Keusoten palvelukseen?

Vastaajien määrä: 80

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 raskashoitoisia 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
tällä hetkellä ei mikään.
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
Säädyllisempi työmäärä.

# Mitkä tekijät saisivat sinut jäämään Keusoten palvelukseen?

Vastaajien määrä: 80

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
Vaikea sanoa. Tällä hetkellä haluan kokeilla muuta.
Työyhteisö jossa kannustava ja positiivinen ilmapiiri ja jokainen voisi olla työyhteisössä omana itsenään sekä paremmat kehitymis ja kouluttautumis 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 käyntiinlähdistä 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.
...
ei mikään
Riittävä määrä vakituisia työntekijöitä ja työmäärä olisi inhimillinen/ehtisi tehdä työt hyvin.
Esim jos geriatrician 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.

# Mitkä tekijät saivat sinut jäämään Keusoten palvelukseen?

Vastaajien määrä: 80

<p>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 elämääni 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.</p>
<p>Esihenkilöiden tuen lisääminen työyksikön toimintaan, palkkaus</p>
<p>Päivittäisjohtamisen parantaminen, yksi esimies/(yksi yksikkö) joka tuntee työntekijänsä, tuntee työn sekä pystyy luomaan edellytykset hyvälle viestinnälle. Teams pois-&gt;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). Kriisijohtaminen; tiedotus, tiedotus, tiedotus ! Työntekijöiden päätöksissä kuuleminen ja vaikutusmahdollisuudet, mahdollisuus kehittyä omalla osaamisen alalla, riittävästi aikaa tehdä työ kunnolla. Työterveyshuolto</p>
<p>Ei enää mitkään.</p>
<p>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 mahdollon ajatus palata KeuSotelle johonkin muuhun yksikköön.</p>
<p>Edellä mainituilla voisi olla vaikutusta.</p>
<p>Vakituinen työsuhde ja paremmat työsuhde-edut.</p>
<p>Tällä hetkellä koen, että väsymys ehti päästä niin valtavaksi, että nyt on parempi pitää jonkin verran etäisyyttä. Tosin, ei siitä lähtökeskustelustakaan olisi haittaa ollut.</p>
<p>Tällä hetkellä ei mitkään.</p>
<p>Jään keusoten palvelukseen, ihanaan työyhteisöön,jossa ollut ennenkin</p>
<p>Jos Keusotesta olisi tarjottu vastaavaa tehtävää aikaisemmin ja se olisi pystytty tarjoamaan määräaikaisuuden sijaan vakituisena tehtävänä, olisin voinut jäädä Keusoten palvelukseen.</p>
<p>Vaihdoin toiseen työhön Keusotella, jossa tiimi on mahtava. Arvostetaan, kuunnellaan, tehdään työtä yhdessä. Kehitetään yhdessä, ja mahdollisuudet oman työn hallintaan ovat olemassa, eikä vain sanahelinää.</p>
<p>Parempi perustason palkka, inhimillisemmät työolot ja esihenkilöiden vaihtuminen oikeasti tehtävään jotain kompetenssia omaaviin.</p>
<p>Mahdollisuus päivätyöhön</p>
<p>Työntekijöiden näkemysten parempi huomioiminen.</p>
<p>Vaihtuvasta team leader pestistä luopuminen. Mielummin esihenkilölle kaveriksi "apulaissosastonhoitaja" tai vastaava, joka johtaa tiimiä ja saa kunnan valtuuden asian hoitamiseen ja sen mukaisen palkan. Henkilöstön parempi tiedottaminen ja asioiden eteenpäin vienti. Esimerkiksi edelleenkään emme saa tehtyä huonevarauksia järkevästi. Tiimihuoneetilat ovat ahtaat ja meluisat. Pyynnöistä huolimatta emme saa vastamelukuulokkeita. Monet pienet asiat tekevät tästä työstä erittäin kuormittavan.</p>
<p>En aio lopettaa kokonaan vaan kun olen saanut lomat pidettyä aioin tehdä sijaisuuksia myös Keusotelle.</p>
<p>Yllämainitut asiat. Parempi työilmapiiri ja riittävä työnohjaus. Henkilöstön pysyvyys.</p>
<p>. Työ jonka koen omakseni. Ihanat työkaverit ,tiimi ja työyhteisö. Kiinnostunut ja välittävä esimies.</p>

# Kiitos



**KEUSOTE**  
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue