



HR-tilannekatsaus 1.1.2023-31.12.2023

Henkilöstöjaosto 7.2.2024
Henkilöstöjohtaja Monica Hostio

keusote.fi

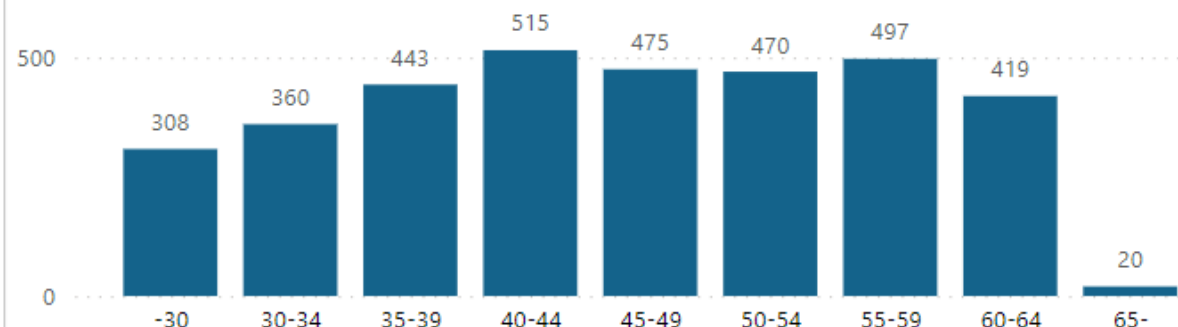
HYVINKÄÄ | JÄRVENPÄÄ | MÄNTSÄLÄ | NURMIJÄRVI | PORNAINEN | TUUSULA



Henkilöstön määrä

Palvelussuhdetyyppi	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	KS% Lkm_toteuma	KS% Lkm_edellinen vuosi	Lkm_tot_vs_ed vuosi (%)
⊕ Vakituiset	3507		81,69%		
⊕ Sijaiset	570		13,28%		
⊕ Muut	1		0,02%		
⊕ Muut määräaikaiset	166		3,87%		
⊕ Oppisopimussuhteiset	27		0,63%		
⊕ Työllistetyt	22		0,51%		

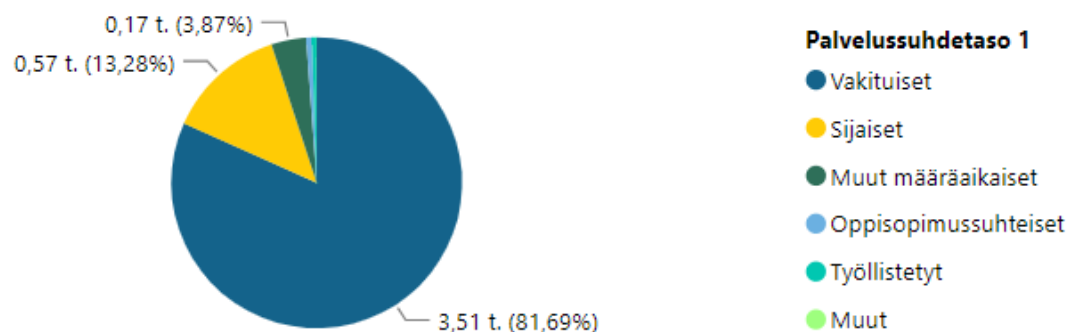
Vakituisen henkilöstön määrä



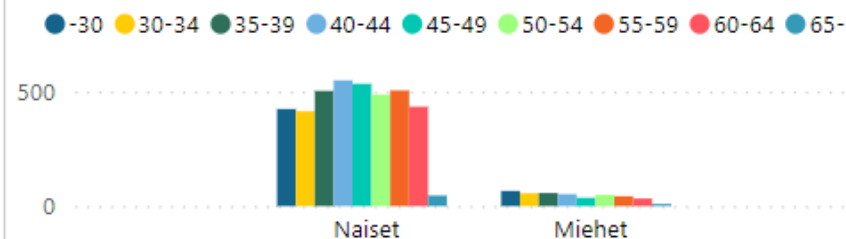
Henkilöstön määrä ikäluokittain ja sukupuolittain (porautuminen kustannuspaikoille)

Sukupuoli Ikäluokka	Miehet		Naiset		Yhteensä Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi
	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi		
⊕ -30	66		424		490	
⊕ 30-34	56		414		470	
⊕ 35-39	57		503		560	
⊕ 40-44	52		549		601	
⊕ 45-49	36		534		570	
⊕ 50-54	49		487		536	
⊕ 55-59	43		505		548	
⊕ 60-64	33		434		467	
⊕ 65-	5		46		51	
Yhteensä	397		3896		4293	

Henkilöstön määrä palvelussuhdetyyppin mukaan



Henkilöstön määrä ikäluokittain ja sukupuolittain



Keski-ikä

Sukupuoli	Keski-ikä
Miehet	42,5
Naiset	44,9
Yhteensä	44,7

Henkilöstömäärät palvelualueittain 12/2023

Palvelualue	Henkilöstömäärä 12/2023
Ikva	1694
Miela	983
Tepasa	1246
Strateginen kehittäminen ja tukipalvelut	370 Sis. Asiakasohjaus +110 Hankkeet +32 Työllistetyt +4
Yhteensä	4293



Sairaus- tai työtaturmapoissaolot lukumäärittäin

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

87,34%

10,43%

Sairaus- tai työtaturmapoissaolot lukumäärittäin ed vuosi



Poissaoloryhmä	Poissaolo Lkm	KS% Poissaolo Lkm	Poissaolojen lkm ed vuosi	KS% Poissaolojen lkm ed vuosi
1-7 pv	13234	87,34%		
8-29 pv	1580	10,43%		
30-59 pv	250	1,65%		
60-89 pv	50	0,33%		
90-179 pv	34	0,22%		
Yli 180 pv	4	0,03%		
Yhteensä	15152	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.

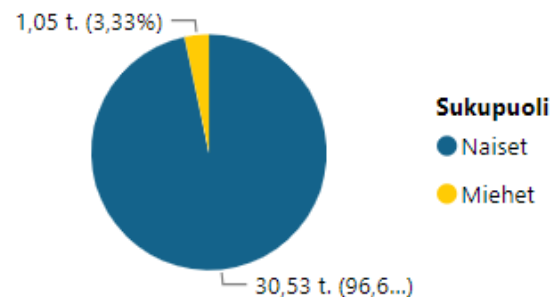
Ylityökustannusten
prosenttimuutos**(Tyhjä)**

Ylityö_kum_vs_ed vuosi_kum_arvo (%)

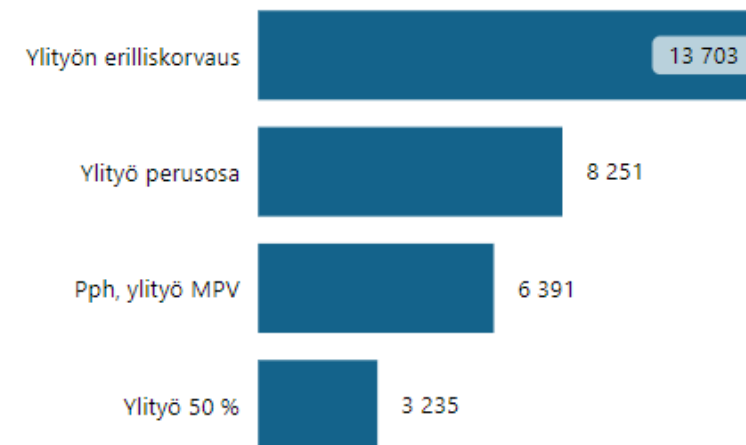
Ylityökustannukset verrattuna
ed vuosi**31,58 t.**

Ylityö_kum_vs_ed vuosi_kum_arvo (€)

Ylityökustannukset sukupuolittain



TOP 10 ylityölaji

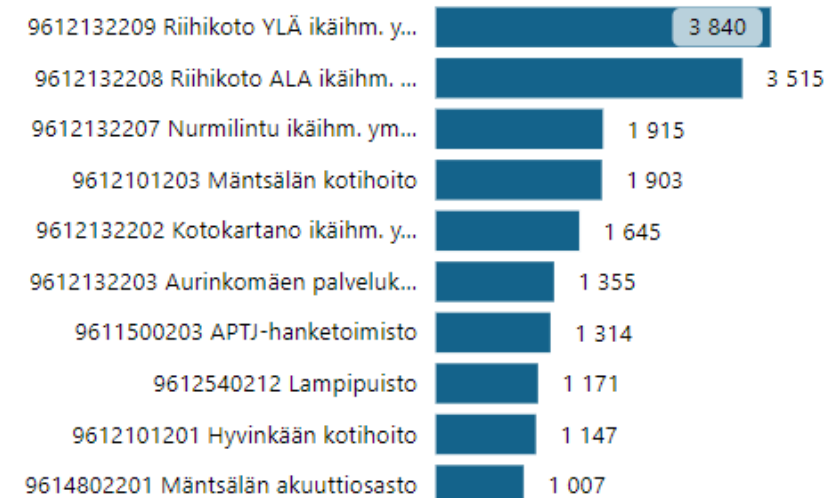


*Ylityö_kum_arvo

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	13 703		13 703	1 686		1 686
Ylityö perusosa	8 251		8 251	474		474
Pph, ylityö MPV	6 391		6 391	388		388
Ylityö 50 %	3 235		3 235	390		390
Yhteensä	31 580		31 580	2 938		2 938

TOP 10 Kustannuspaikka



*Ylityö_kum_arvo

**79,01**

* Tehty työ %

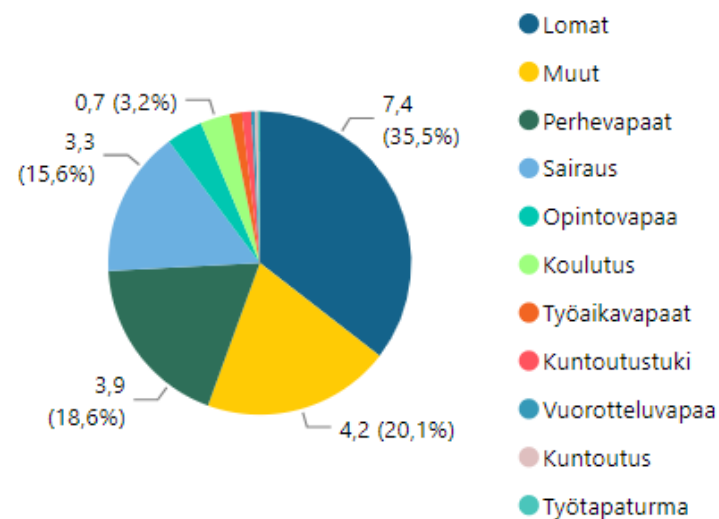
(Tyhjä)

* Tehty työ % ed vuosi

79.01%

* Tehty työ % muutos

Poissaolojen osuus syykoodeittain



Poissaolojen osuus syykoodeittain edellinen vuosi

Työpanos teorettisesta työajasta

- Keusote
 - 2022 → 75,7 %
 - 2021 → 76,8 %
- Eteva
 - 2022 → 76,3 %
 - 2021 → 76,7 %

Poissaolosyytaso 1

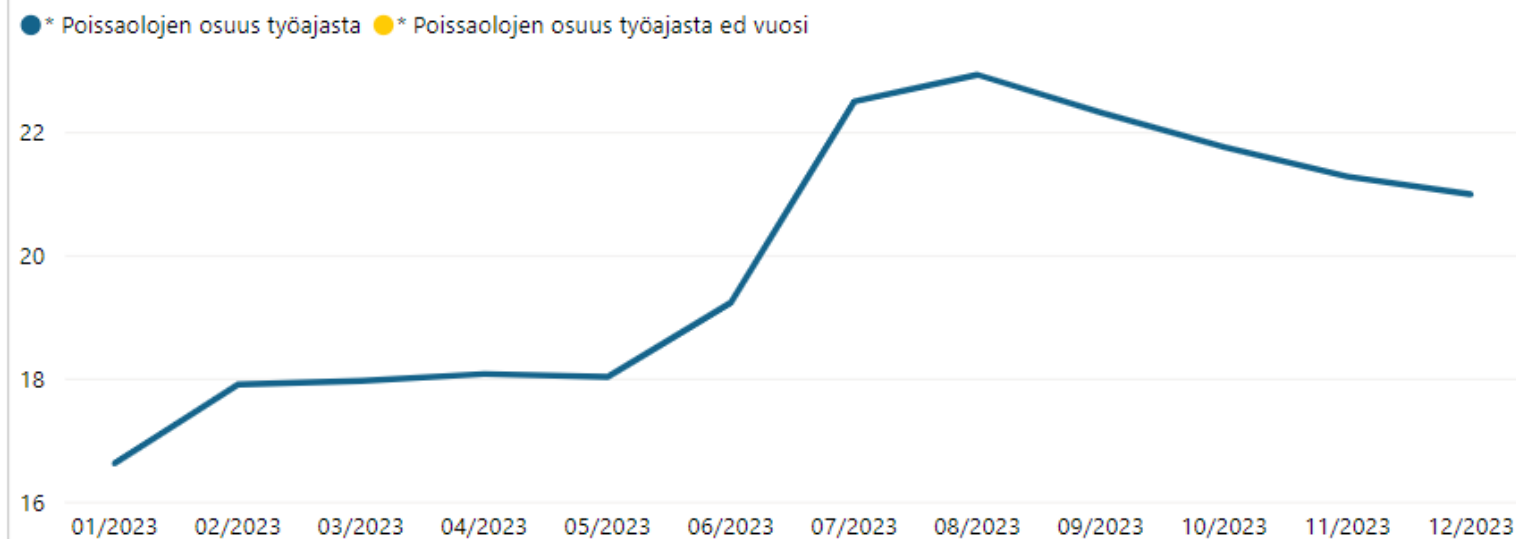
* Poissaolojen osuus työajasta

* Poissaolojen osuus työajasta ed vuosi

* Poissaolojen osuuden muutos

Poissaolosyytaso 1	* Poissaolojen osuus työajasta	* Poissaolojen osuus työajasta ed vuosi	* Poissaolojen osuuden muutos
Lomat	7,4	7,4	7,4
Muut	4,2	4,2	4,2
Perhevapaat	3,9	3,9	3,9
Sairaus	3,3	3,3	3,3
Opintovapaa	0,8	0,8	0,8
Koulutus	0,7	0,7	0,7
Työaikavapaat	0,3	0,3	0,3
Kuntoutustuki	0,2	0,2	0,2
Vuorotteluvapaa	0,1	0,1	0,1
Kuntoutus	0,1	0,1	0,1
Työtapaturma	0,0	0,0	0,0
Yhteensä	21,0	21,0	21,0

* 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 (%)
▲						
⊕ Koulutus	1 106 390	3,9%	4 139	0,8%	1 102 251	26630,7%
⊕ Kuntoutus	85 094	0,3%	6 585	1,3%	78 508	1192,2%
⊕ Kuntoutustuki	0	0,0%			0	
⊕ Lomat	17 724 224	62,8%	14 054	2,9%	17 710 170	126016,6%
⊕ Muut	1 182 028	4,2%	22 918	4,7%	1 159 110	5057,6%
⊕ Opintovapaa	0	0,0%	0	0,0%	0	
⊕ Perhevapaat	1 349 928	4,8%	25 696	5,2%	1 324 233	5153,6%
⊕ Sairaus	6 155 856	21,8%	415 567	84,4%	5 740 288	1381,3%
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	635 017	2,3%	28 115	5,7%	606 902	2158,7%
Sairausloma esimiehen luvalla	2 212 726	7,8%	160 550	32,6%	2 052 176	1278,2%
Sairausloma lääk./ter.h. todistuksella	3 244 411	11,5%	148 348	30,1%	3 096 063	2087,0%
TartuntatautiL 575/635 sairaus, palkall	9 681	0,0%	77 932	15,8%	-68 252	-87,6%
TartuntatautiL 605 altistus,palkall			338	0,1%	-338	-100,0%
Vapaa-ajan tapaturma 2/3- palkalla	2 898	0,0%			2 898	
Vapaa-ajan tapaturma, palkall	50 508	0,2%	284	0,1%	50 223	17658,2%
⊕ Työaikavapaat	466 212	1,7%	312	0,1%	465 900	149236,1%
⊕ Työtaturma	147 211	0,5%	3 389	0,7%	143 822	4244,3%
⊕ Vuorotteluvapaa	0	0,0%			0	
Yhteensä	28 216 942	100,0%	492 660	100,0%	27 724 282	5627,5%
vapaa-ajan	50 508	0,2%	284	0,1%	50 223	17658,2%
Yhteensä	28 216 942	100,0%	492 660	100,0%	27 724 282	5627,5%

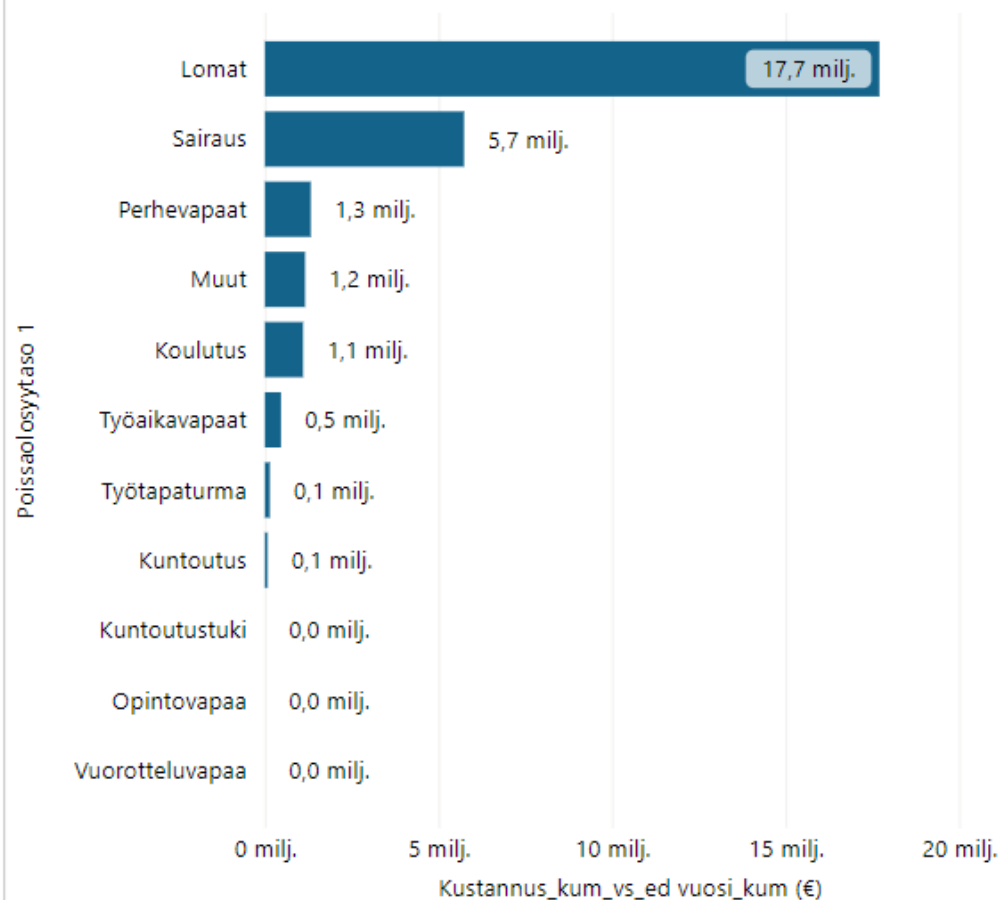
28,22 milj.

Kustannus_kum

492,66 t.

Kustannus_ed vuosi_kum

Poissaolokustannusten muutos verrattuna ed vuoteen





Koulutuspäivät / vakituinen henl

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



Koulutuspäivien määrä/hlö

- Keusote
 - 2021 → 1,8
 - 2022 → 2,2
- Eteva:
 - 2021 → 1,7
 - 2022 → ei tiedossa
- Ridis:
 - 2021 → 1,8
 - 2022 → 3,8

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 (%)
8814,00		8814,00	8814	

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 (%)
21003		21003,00	21003	

Koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö

* Koulutuspv/vakituiset	* Koulutuspv/ed vuosi vakituiset	* Muutos koulutuspv vakituiset	* Muutos % koulutuspv vakituiset
2,3		2,32	0,00 %

Opintovapaapäivät / vakituinen henkilöstö

* Opintovapaapv/vakituiset	* Opintovapaapv/ed vuosi vakituiset	* Muutos opintovapaapv vakituiset	* Muutos % opintovapaapv vakituiset
5,5		5,5	0,00 %

Palkalliset ja palkattomat koulutuspäivät

Palkallisuus	Palkallinen		Palkaton		Yhteensä	
	Kalenteripv_kum	Työpv_kum	Kalenteripv_kum	Työpv_kum	Kalenteripv_kum	Työpv_kum
Muut	1268,00	1278,00	62,00	61,00	1330,00	1339,00
Vakituiset	8516,00	8653,00	298,00	215,00	8814,00	8868,00
Yhteensä	9784,00	9931,00	360,00	276,00	10144,00	10207,00

Palkallinen ja palkaton
*Koulutuspv/vakituiset

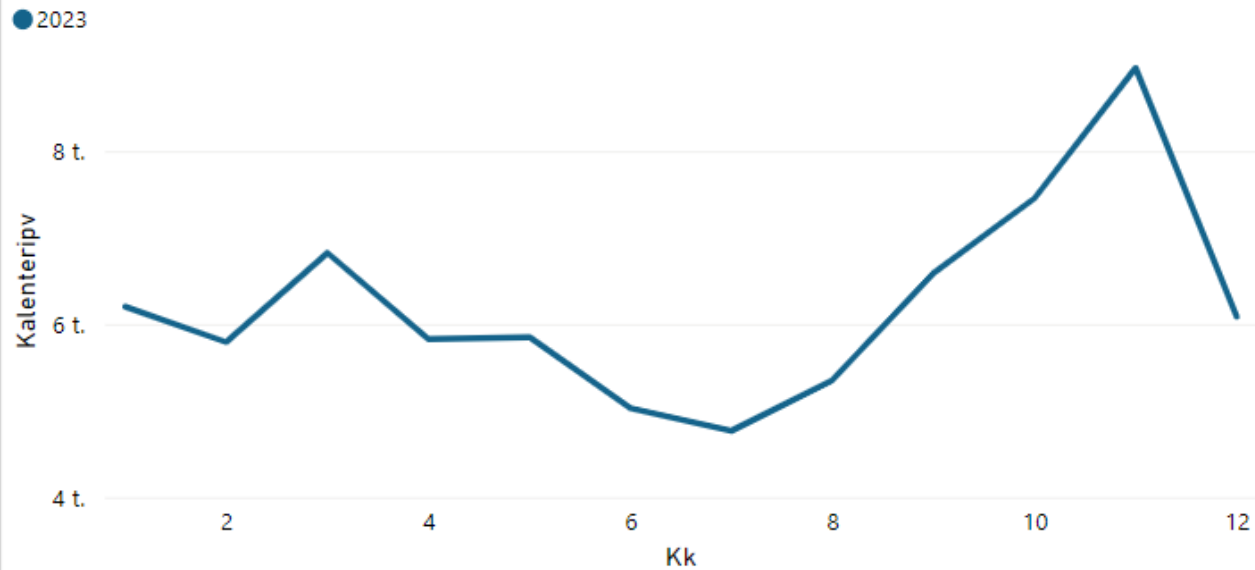
Palkallinen	Palkaton
2,24	0,08

Kalenteripv_kum = Koulutuspäivät
 Työpv_kum = Koulutukseen käytettyjen tuntien määrä muutettuna työpäiviksi, työpäivän pituus 7,75 h
 * Koulutuspv/vakituiset = Kalenteripv_kum / vakituisten työntekijöiden lukumäärä

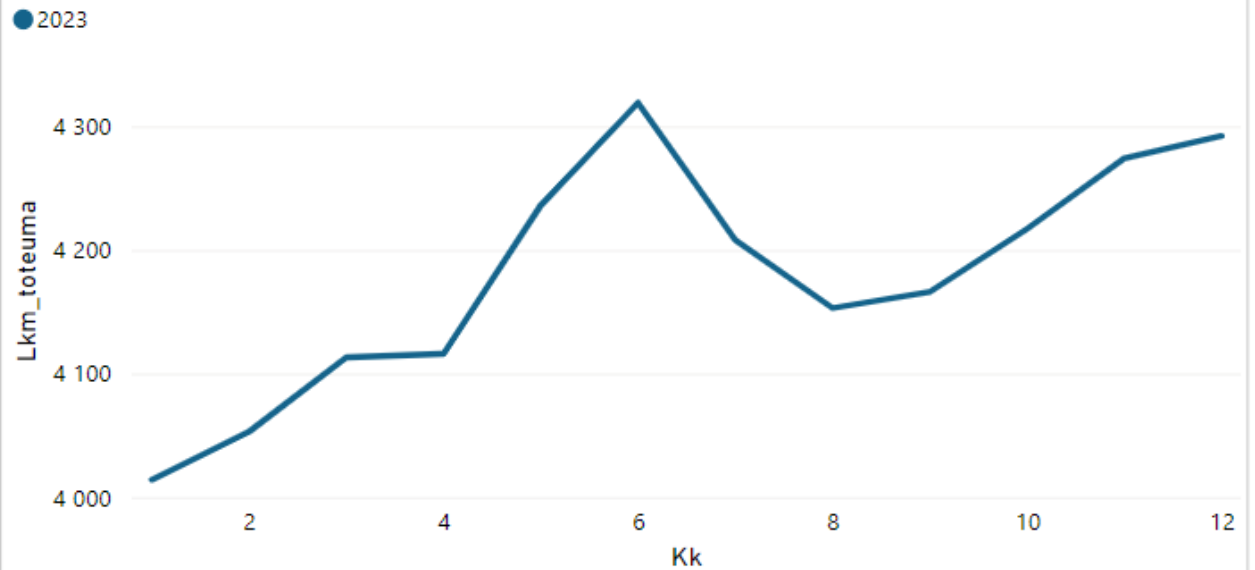
Lähdedatasta johtuen koulutuspäivien lukumäärää ei voida jakaa ammatilliseen ja muuhun koulutukseen



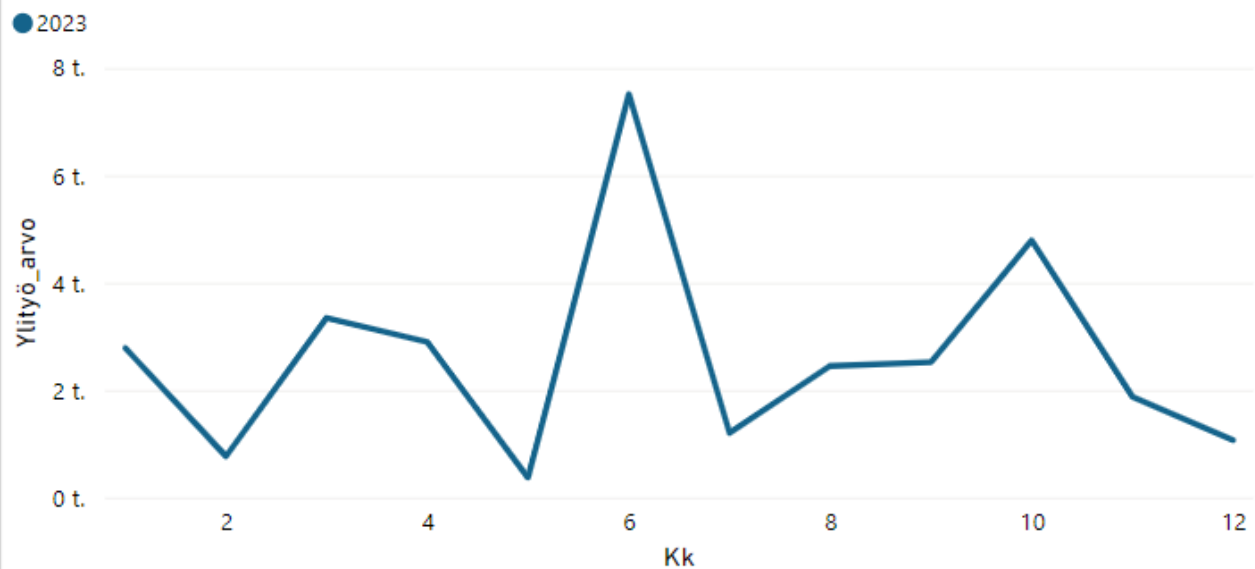
KUUKAUSITTAISET työkyvyttömyyspoissaolopäivät



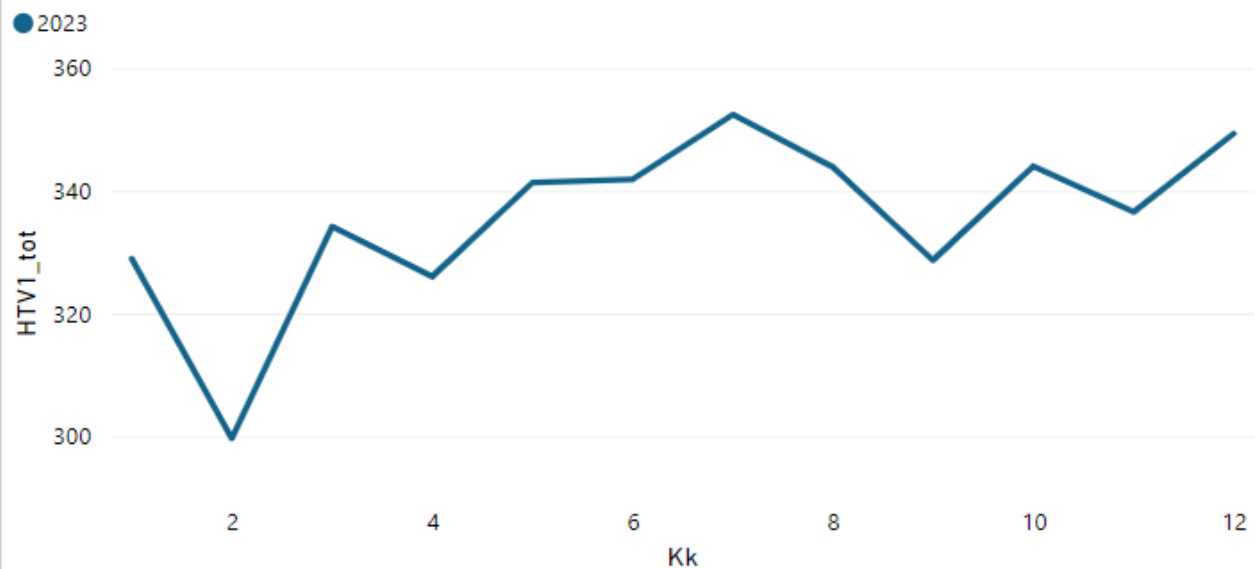
KUUKAUSITTAINEN henkilöstön määrä



KUUKAUSITTAISET ylityökustannukset



KUUKAUSITTAISET HTV1



Vaihtuvuus ja rekrytoinnit



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue



Vakituinen henkilöstö, eläköitymi palvelussuhteet

● * Eläkkeelle kum ● * Muut päättäneet kum

71

402

Vakituinen henkilöstö, eläköitymiset ja päättäneet palvelussuhteet ed vuosi

● * Eläkkeelle ed vuosi kum ● * Muut päättäneet ed vuosi

Vaihtuvuus

- Keusote
 - 2022 → 18,1 %
 - 2021 → 17,5 %
- Eteva
 - 2022 → 18,3 %
 - 2021 → 19,6 %
- Ridasjärvi
 - 2021 → 45,9 %

Eläköitymisen ennakointi kuluva vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

Palvelussuhdetaso 2	58	59	60	61	62
Vakituiset	167	189	173	181	184
Muut	23	11	18	18	22
Yhteensä	190	200	191	198	206

Eläköitymisen ennakointi ed. vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

Palvelussuhdetaso 2

Yhteensä

Eläköitymisen ennakointi ed. vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

Päättäneet palvelussuhteet

473 (Tyhjä) 12,76 % (vertailu (Tyhjä) 0,00 %
 Päättäneet_tot_kum Päättäneet_ed vuosi... 1/23 henk. määr.) * Vakituisten_vaihtu... * Vakituisten_vaihtuvuu...

Eläköitymiset

71 (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 päättäneet 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.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:

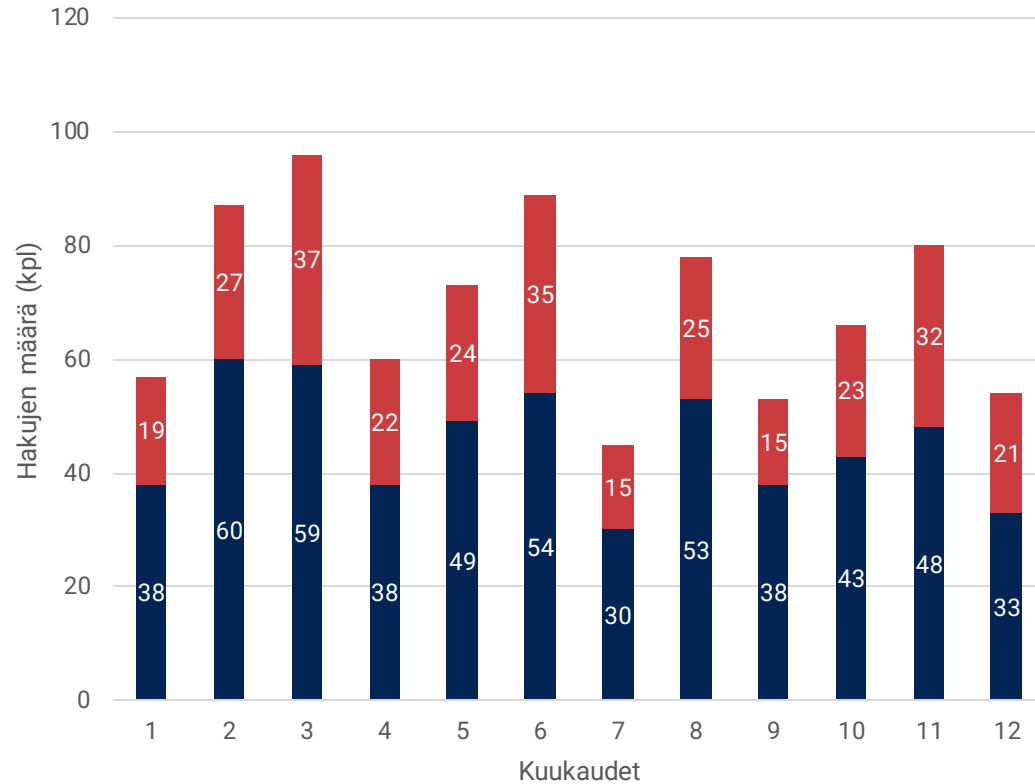
Eläkkeen alaikäraja nousee vuoteen 2027 mennessä asteittain 65 ikävuoteen (vuodesta 2018 alkaen)

Vaihtuvuus % yleisimmissä nimikkeissä 2023

Nimike	Henkilöstömäärä 31.12.	Päätyneet	Vaihtuvuus %
Sosiaalityöntekijä	96	28	29,17
Lähihoitaja	882	163	18,48
Lääkäri	94	22	23,40
Hammaslääkäri	74	7	9,46
Sairaanhoitaja	530	109	20,57
Hammashoitaja	106	8	7,55
Suuhygienisti	35	9	25,71
Terveydenhoitaja	145	9	6,21
Sosiaaliohjaaja	130	23	17,69
Puheterapeutti, psykologi	79	9	11,39
Ohjaaja	347	58	16,71
Esihenkilö	135	19	14,07

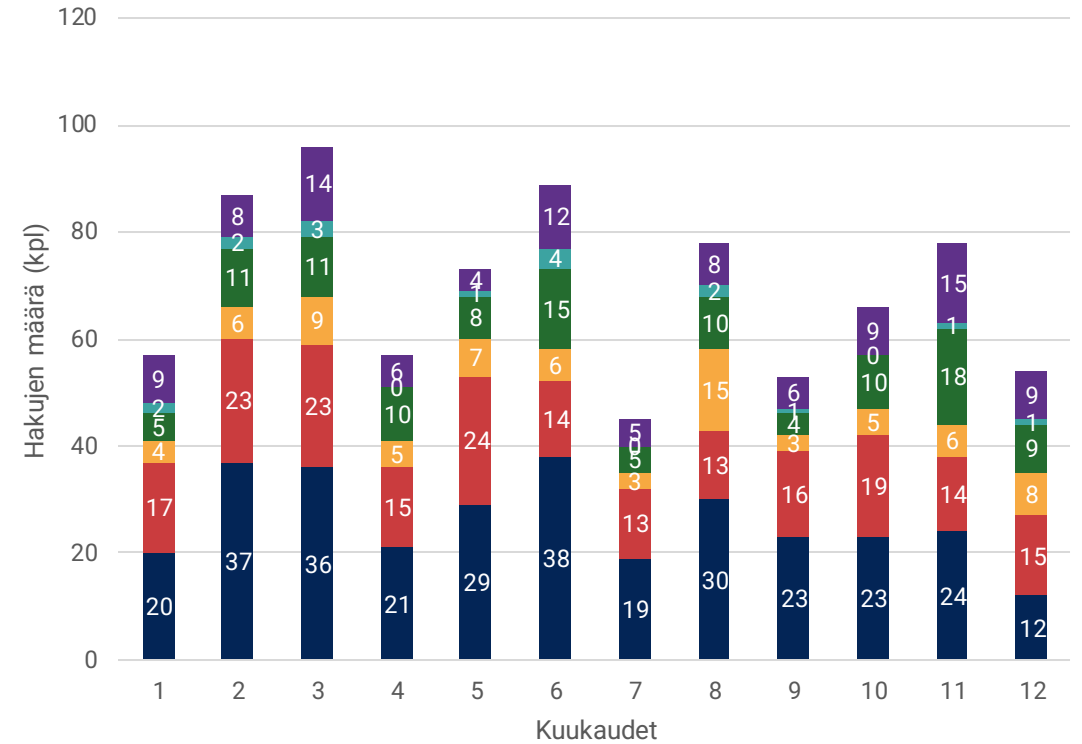
Henkilöstön saatavuus 1.1.2023-31.12.2023

Rekrytointien määrä yhteensä



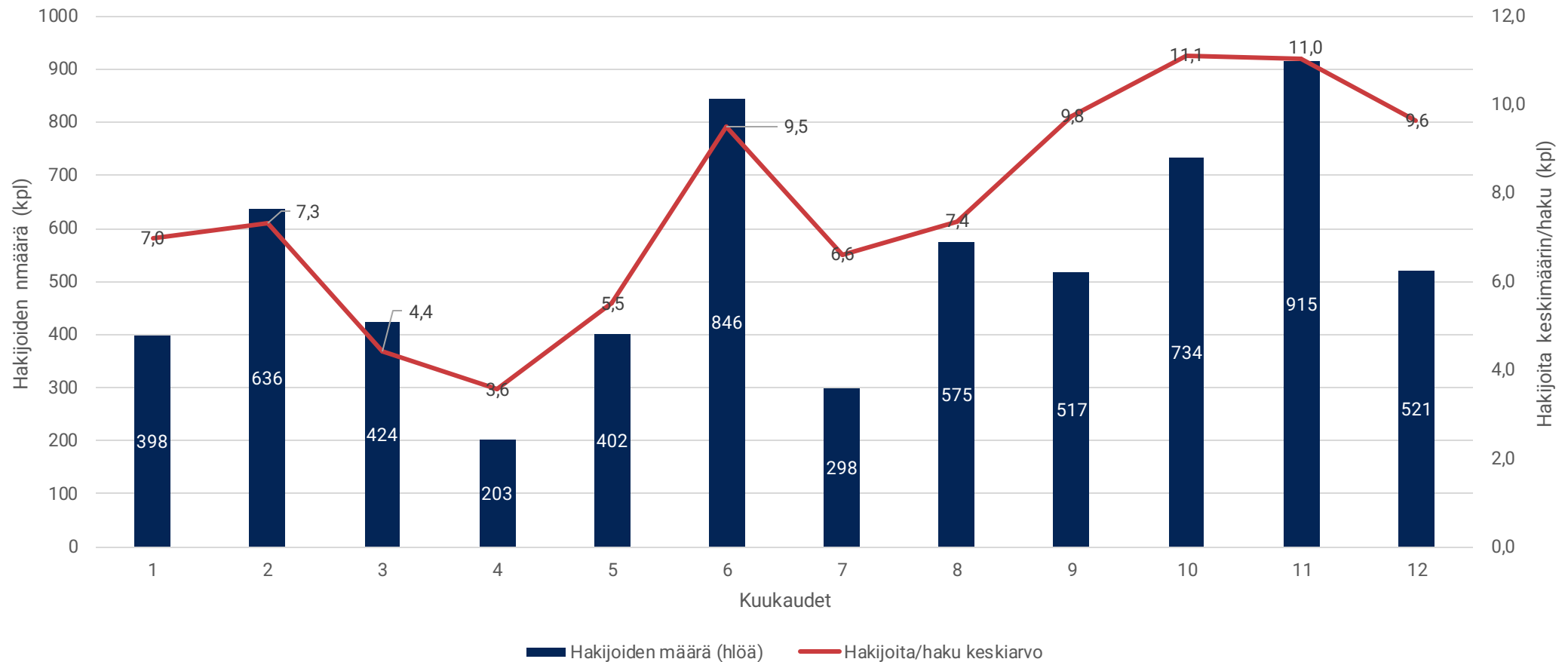
■ Vakituisia hakuja (kpl) ■ Määräaikaisia hakuja (kpl)

Rekrytointien määrä alueittain



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

Henkilöstön saatavuus 1.1.2023-31.12.2023

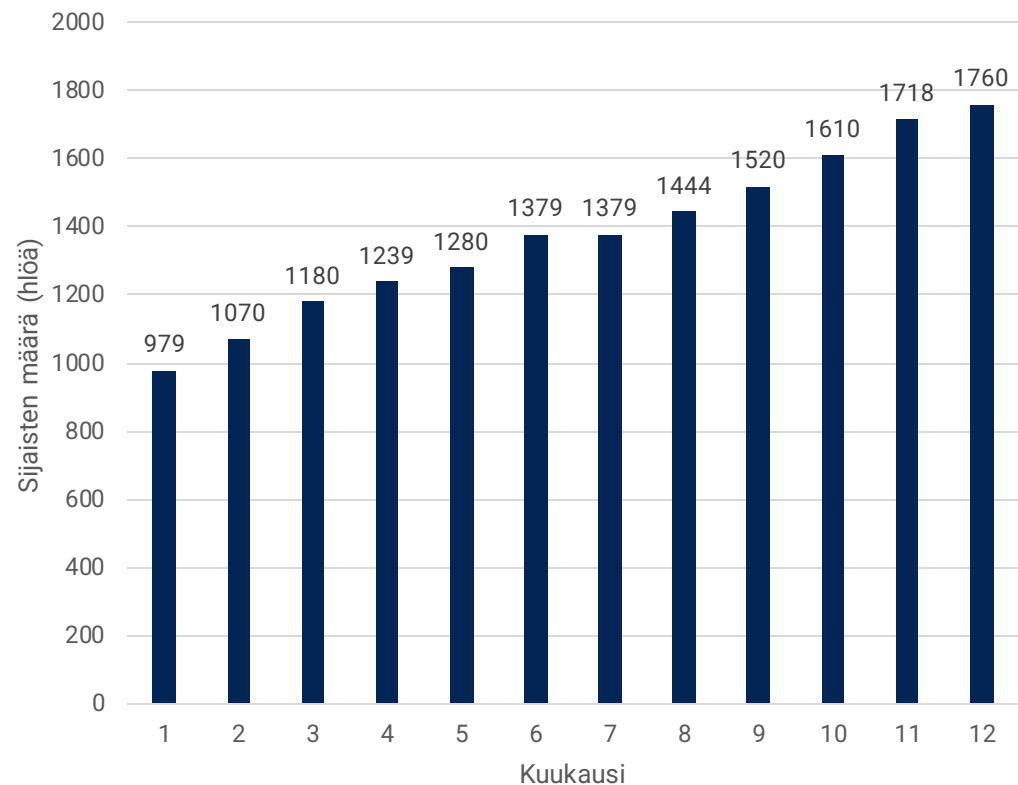


Henkilöstön saatavuus ammattiryhmittäin 1.1.-31.12.2023

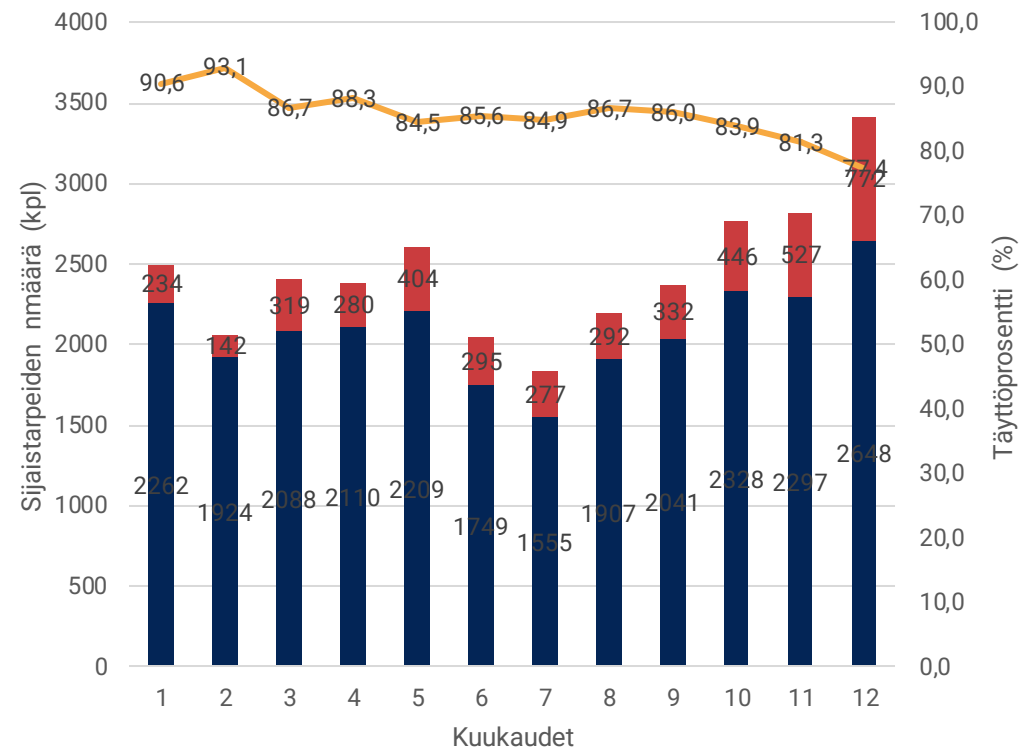
Henkilöstön saatavuus ammattiryhmittäin		loka.23			marras.23			joulu.23		
		Hakujen lukumäärä	Hakijamäärä	Hakijoita/haku	Hakujen lukumäärä	Hakijamäärä	Hakijoita/haku	Hakujen lukumäärä	Hakijamäärä	Hakijoita/haku
Lähihoitaja		9	63	7	14	50	3,6	11	107	9,7
Lähihoitaja kum. vuoden alusta		142	631	4,4	156	681	4,4	167	788	4,7
Sairaanhoitaja		17	129	7,6	14	115	8,2	14	119	8,5
Sairaanhoitaja kum. vuoden alusta		156	620	4,0	170	735	4,3	184	854	4,6
Sairaanhoitaja muut: vastaava, koordinaattori		0	0	0,0	1	25	25,0	1	9	9,0
Sairaanhoitaja muut: kum. vuoden alusta		4	36	9,0	5	61	12,2	6	70	11,7
Lääkäri		7	15	2,1	5	5	1,0	2	4	2,0
Lääkäri kum. vuoden alusta		33	41	1,2	38	46	1,2	40	50	1,3
Sosiaalityöntekijä		10	28	2,8	8	24	3,0	8	31	3,9
Sosiaalityöntekijä kum. vuoden alusta		67	215	3,2	75	239	3,2	83	270	3,3
Sosiaaliohjaaja, asiakasohjaaja		1	17	17,0	6	152	25,3	4	63	15,8
Sosiaaliohjaaja, asiakasohjaaja kum. vuoden alusta		47	577	12,3	53	729	13,8	57	792	13,9
Ohjaaja (sis. kaikki koulutustasot)		6	76	12,7	6	49	8,2	4	14	3,5
Ohjaaja (sis. kaikki koulutustasot) kum. vuoden alusta		53	480	9,1	59	529	9,0	63	543	8,6
Esihenkilö		1	6	6,0	2	51	25,5	0	0	0,0
Esihenkiö kum. vuoden alusta		16	135	8,4	18	186	10,3	18	186	10,3

Hyvinvointialueen sijaistvälitys 1.1.2023-31.12.2023

Sijaisten määrä poolissa kk viimeinen pv



Sijaistarpeet ja täyttöprosentti



■ Täyttämättä jääneitä sijaistarpeita (kpl) ■ Täytettyjä sijaistarpeita (kpl)

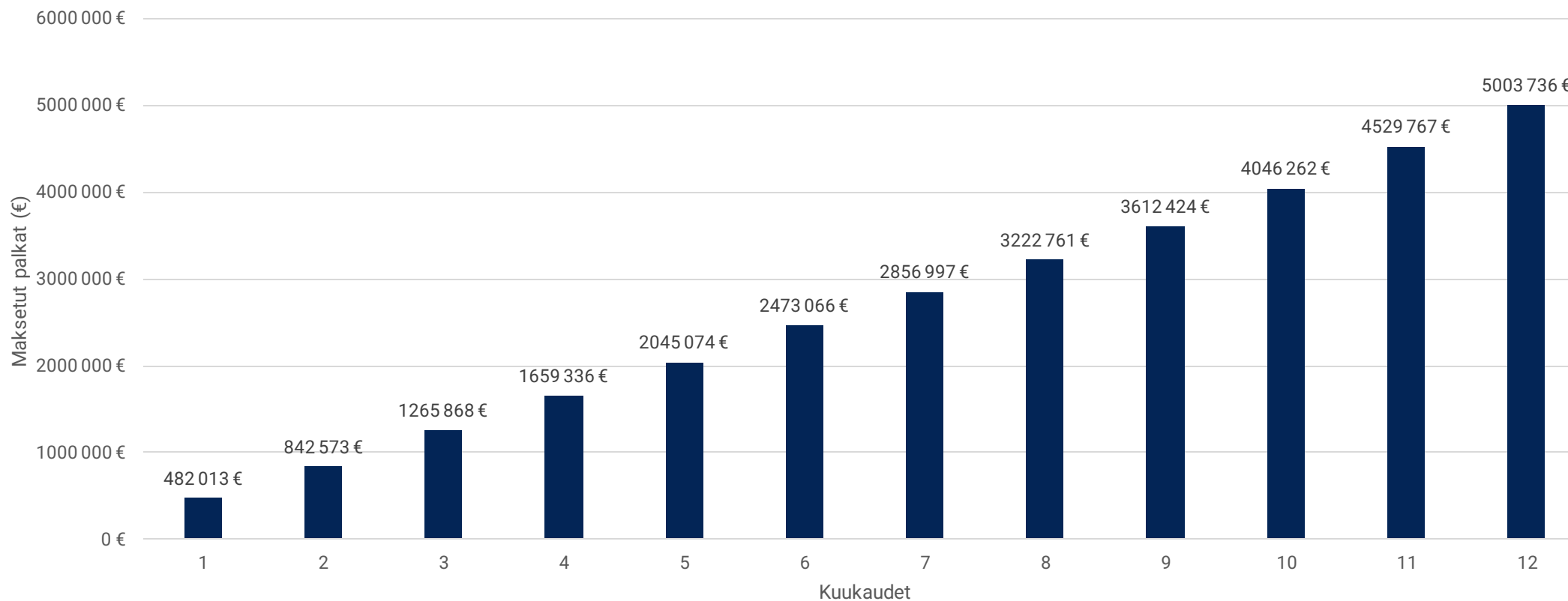
— Täyttöprosentti (%)

Hyvinvointialueen sijaistalutus 1.1.2023-31.12.2023

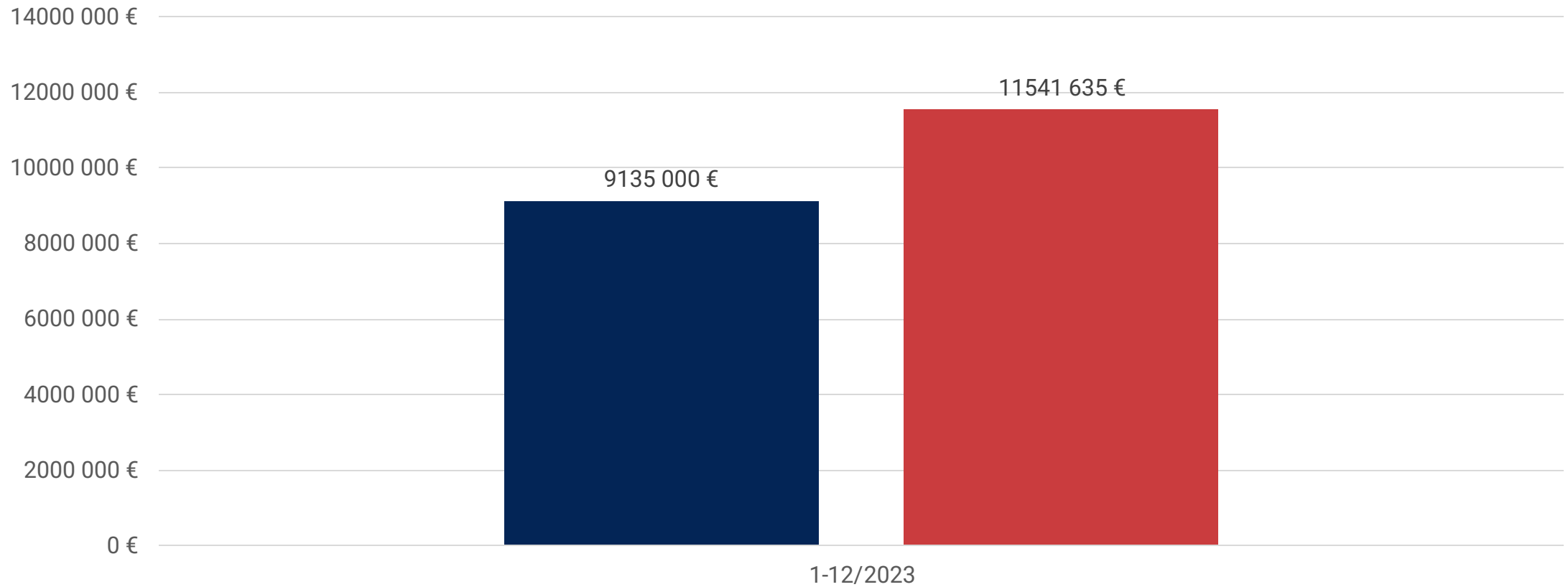
Välitetyt sijaistarpeet		Tammikuu	Helmikuu	Maaliskuu	Huhtikuu	Toukokuu	Kesäkuu	Heinäkuu	Elokuu	Syyskuu	Lokakuu	Marraskuu	Joulukuu	Yhteensä
Kotihoito	Luotuja sijaistarpeita (kpl) (virheelliset poistettu)	862	750	910	881	879	707	560	617	685	910	947	1222	9930
	Täytettyjä sijaistarpeita (kpl)	801	712	775	786	757	632	469	550	594	727	712	840	8355
	Täyttöprosentti (%)	92,9	94,9	85,2	89,2	86,1	89,4	83,8	89,1	86,7	79,9	75,2	68,7	84,1
Sosiaali- ja kriisipäivystys	Luotuja sijaistarpeita (kpl) (virheelliset poistettu)	31	34	37	42	53	25	28	35	36	37	18	17	393
	Täytettyjä sijaistarpeita (kpl)	24	31	29	38	42	22	20	31	26	34	15	14	326
	Täyttöprosentti (%)	77,4	91,2	78,4	90,5	79,2	88,0	71,4	88,6	72,2	91,9	83,3	82,4	83,0
Asumispalvelut	Luotuja sijaistarpeita (kpl) (virheelliset poistettu)	1056	895	894	877	1197	1041	991	1200	906	1041	957	1208	12263
	Täytettyjä sijaistarpeita (kpl)	928	831	788	766	1013	857	835	1025	824	917	849	1079	10712
	Täyttöprosentti (%)	87,9	92,8	88,1	87,3	84,6	82,3	84,3	85,4	90,9	88,1	88,7	89,3	87,4
Vammaispalvelut	Luotuja sijaistarpeita (kpl) (virheelliset poistettu)	28	8	40	49	54	26	51	70	371	390	378	517	1982
	Täytettyjä sijaistarpeita (kpl)	22	8	35	47	49	25	50	52	245	292	262	311	1398
	Täyttöprosentti (%)	78,6	100,0	87,5	95,9	90,7	96,2	98,0	74,3	66,0	74,9	69,3	60,2	70,5
Sairaalapalvelut	Luotuja sijaistarpeita (kpl) (virheelliset poistettu)	120	133	137	167	201	147	104	102	105	155	224	195	1790
	Täytettyjä sijaistarpeita (kpl)	111	123	125	133	143	121	93	95	101	143	183	166	1537
	Täyttöprosentti (%)	92,5	92,5	91,2	79,6	71,1	82,3	89,4	93,1	96,2	92,3	81,7	85,1	85,9

Hyvinvointialueen sijaisvälitys 1.1.2023-31.12.2023

Maksetut palkat (€) kumulatiivinen



Vuokratyövoiman ostot 1.1.2023-31.12.2023



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

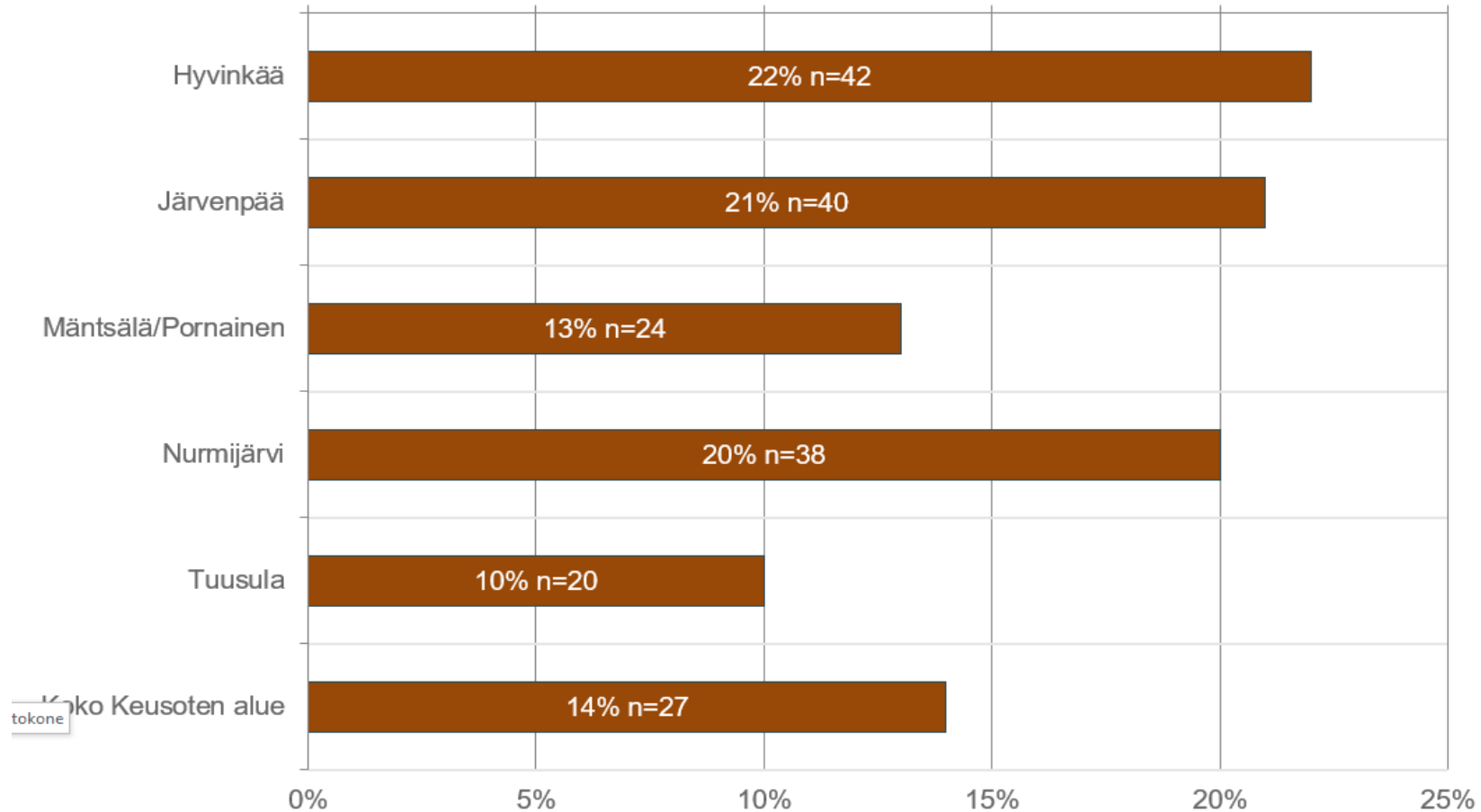
■ Lääkäripalveluiden ostot

■ Työvoiman vuokraus (pl. lääkit)

Lähtökyselyn tuloksia 1-12/2023

Vastaajien lukumäärä palvelualueittain ja kunnittain

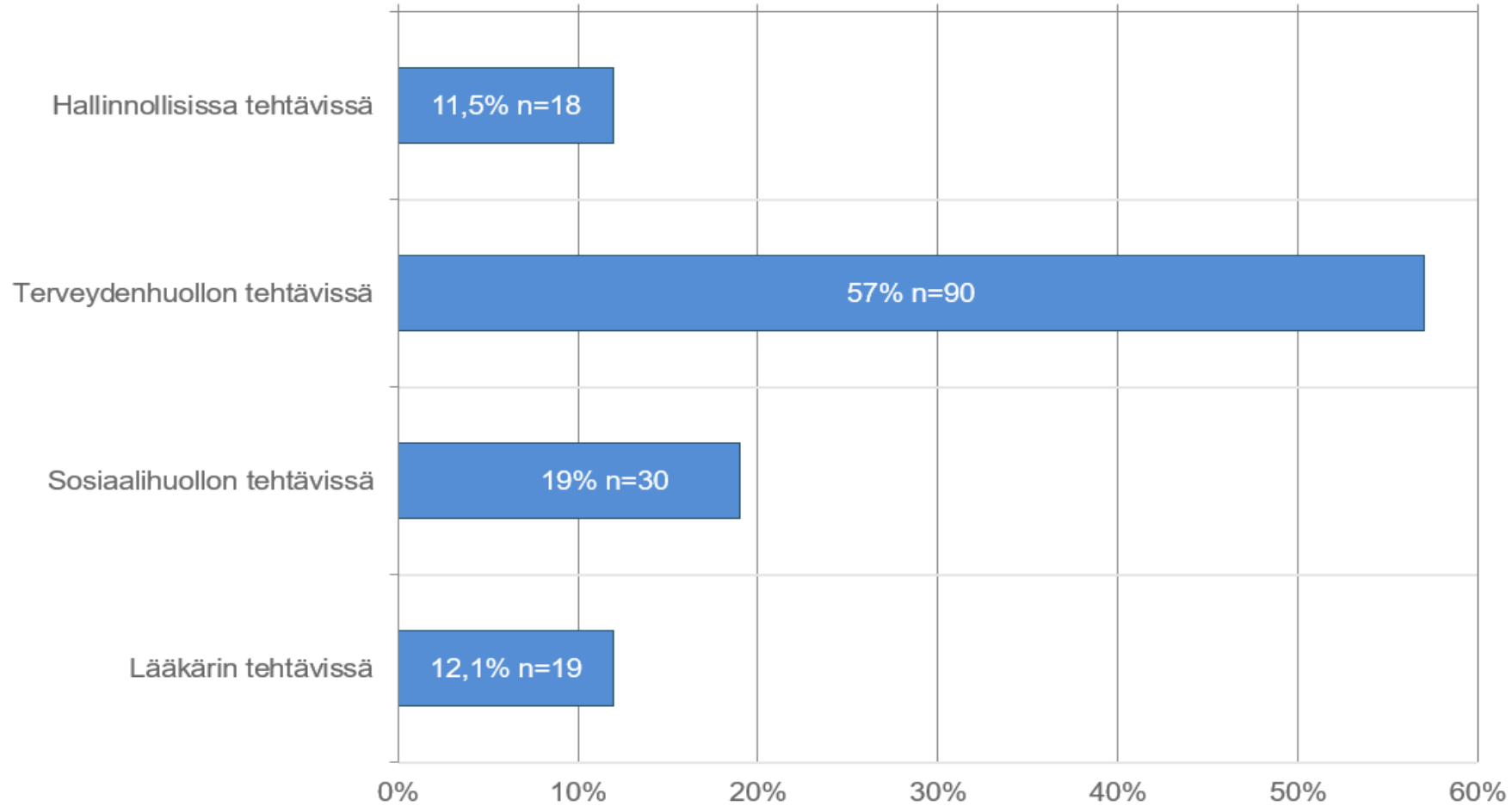
Vastaajien määrä: 191



Palvelualue	Vastaajat 1-12/2023	Vastaajat 12/2023
Ikva	68	8
Miela	40	7
Tepasa	62	6
Asiakasohjaus	3	0
Konserni	10	1
Yhteensä *kaikki eivät ole valinneet kyselyssä palvelualueita	191	22

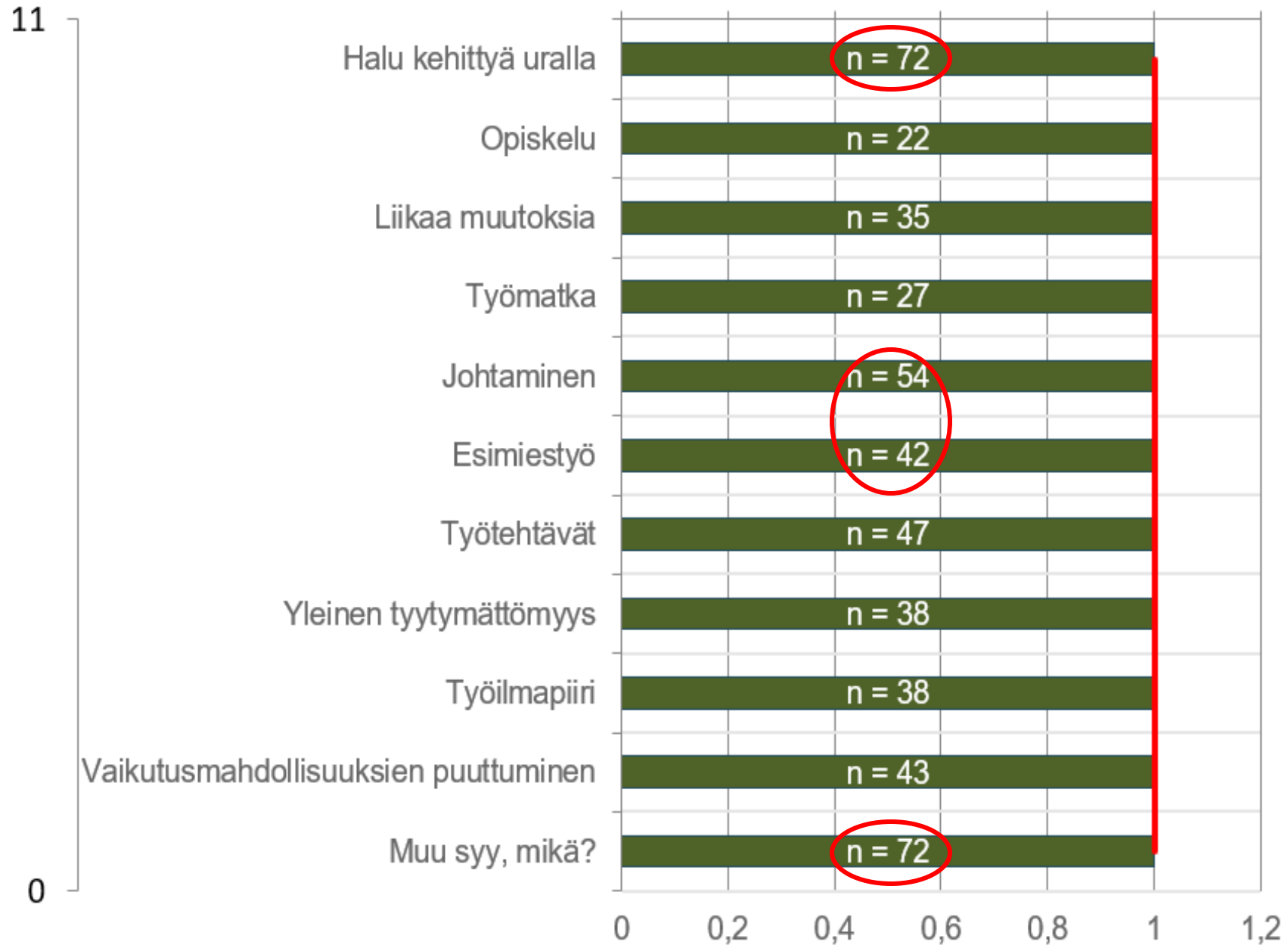
Missä ammatissa olet työskennellyt?

Vastaajien määrä: 157



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Valitse tärkeimmät lähtöosi vaikuttavat syyt



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

Palkkaus

Eläköityminen

Esimiestyö

Työpaikkakiusaaminen,
kuppikunnat



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue



Mitkä tekijät saisivat sinut jäämään Keusoten palvelukseen?

Vastaajien määrä: 98

Jos henkilöresurssija 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 rokotepaket ja pakkotyölaite 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 Hyrytä-Järvenpää alueelta.

Inhimillinen työtahti

Työn jatkuminen

Jonkinlainen työmatkakompensaatio/etätöy 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 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.

Mitkä tekijät saivat sinut jäämään Keusoten palvelukseen?

Vastaajien määrä: 98

Jään KeuSoteen, mutta siirryn nyt Tepasan puolelta Ikvan puolelle.

Vastaanotto- ja palveluiden johtamisen selkeytyminen ja resurssitilanteen paraneminen siten, että seniori-juniorisuhde ja hoitajien pysyvyys olisi kohdallaan auttaisi ainakin asiaa. Henkilöstön tulisi tuntea itsensä arvostetuksi. Toisaalta kaipaan 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.

Nitä 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 kestämaan pidemmän päälle.

Esimiehen vaihtuminen

Aito vaikuttamisen mahdollisuus. Työnkierto ja oman osaamisen arvostaminen. Työnkuvien muokkaus vahvuuksien mukaan, jolloin osaamista pystyy hyödyntämään, loki 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.



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Mitkä tekijät saisivat sinut jäämään Keusoten palvelukseen?

Vastaajien määrä: 98

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 (johtoesimiehet). 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 muuoksissa 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: 98

Ei ole mitään tekijää.

Rajatumpi tehtäväkokonaisuus ja johtajat, jotka kannustavat ja ovat kehittämisessä aidosti mukana. Palavereita Teamsin kautta on turhan paljon, eivätkä ihmiset ehdi niitä valmistelemaan. Samat ihmiset istuvat eri työryhmissä ja näitä voisi varsin hyvin yhdistää, jos hankkeiden välillä olisi yhteisrakenne. Työpari, jonka kanssa voisi jakaa ajatuksia ja työtehtäviä. Nyt tehtäväni on sisältänyt todella paljon puhdasta sihteerintyötä ja lomilla/sairaana olen joutunut käymään laskuja hoitamassa, koska sijaista ei ole ja eräpäivät voivat osua poissaoloni ajalle.

Henkilöstöresurssit mitoitettu niin, että asiakasmäärät kohtuulliset. Tilat mitoitettu niin että työpaikalla mahtuu työskentelemään (perhekeskus Rentto, 4.krs). Työn tekeminen mahdollistettu riittävällä määrällä työpaikan autoja, 4kpl koko Rentton talon käyttöön on täysin riittämätön määrä.

Vaihto takaisin edelliseen työpisteeseen

Jään kyllä Keusoten palvelukseen, mutta vaihdan lastensuojelun / lapsiperheiden palveluiden puolelle, jossa lainsäädäntö antaa aivan erilaisen selkänöjan työn tekemiselle, palveluihin on panostettu ja ne ovat asiakkaille suurimmaksi osaksi maksuttomia ja missä sosiaalityöntekijällä on oikeasti mahdollisuus auttaa ja tukea asiakasta ja / tai perhettä.

Jos perehdytys olisi ollut kunnollista, jos minulla olisi ollut työparina saman ammatin toinen edustaja jakamassa työtä, jos ylipäänsä olisi saanut tuntea olevansa tervetullut ja haluttu työntekijä perhevapaiden jälkeen. Edes noussut palkka ei ollut riittävä houkutin kun palapelin muut palat ovat levällään.

Pidin työstäni Keusotella. Varsinkin työkaverista ja etätömahdollisuudesta. Mielelläni olisin jäänyt pidemmäksi aikaa :)

Vakituinen työpaikka

Keusotelle voisin jäädä mutta tähän kyseenomaiseen työpaikkaan en mistään hinnasta. Mielelläni puolet kuukausipalkasta muodostuu siitä että työpaikalle on kiva tulla, eikä ahdistava niinkuin nyt.

Lähtöni ei liity Keusoteen, joten ei varsinaisesti mikään. En kuitenkaan sulje pois ajatusta Keusotelle palaamisesta.

Suun terveydenhuollon parempi koordinaointi ja aito henkilöstön osallistaminen myös kehittämiseen

Toimiva työyhteisö, työntekijöiden pysyvyys, palkanmaksun toimivuus.



Kiitos



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue