



keusote.fi

Henkilöstökertomus 2021

Henkilöstöjaosto 20.4.2022
Monica Hostio



HYVINKÄÄ | JÄRVENPÄÄ | MÄNTSÄLÄ | NURMIJÄRVI | PORNAINEN | TUUSULA

Toimintaympäristö vuonna 2021

- Muutoksesta on tullut työyhteisöjen pysyvä olotila, ja tämä on korostunut erityisesti toisena koronavuotena 2021
- Vuosi oli koronaepidemian vuoksi henkilöstölle poikkeuksellinen ja raskas
 - Joissakin työyksiköissä toimintaa koronaepidemian vuoksi jouduttiin supistamaan ja toisissa työmäärä lisääntyi.
 - Henkilöstö siirtyi erilaisiin koronatehtäviin ja onnistuimme omalta osaltamme hidastamaan pandemian leviämistä.
- Keusote on nuori organisaatio ja kolme ensimmäistä toimintavuotta ovat koronatehtävien lisäksi sisältäneet paljon toiminnan kehittämistä ja samalla mahdollisia muutoksia henkilöstön työtehtäviin, toimipisteeseen tai tapaan tehdä työtä.
- Lisäksi korona mullisti kertaheitolla työelämän etätyökäytänteitä ja vahvisti digitaalisten palveluiden kehittämistä
- Henkilöstön saatavuuteen liittyvät haasteet leimanneet koko vuotta



Ikva **1387**
Tepasa **1233**
Miela **823**

Strategien kehittäminen
ja tukipalvelut **282**

Toteutuneet henkilötyövuodet
3550 henkilötyövuotta
(osa-aikaiset yhdistetty kokonaisiksi
henkilötyövuosiksi)



Osa-aikaisia
18,4 %

Henkilöstökulut
185,8 M€

Henkilöstön keski-ikä **44,3 vuotta**

Naisia
92 %

Miehiä
8 %

Eläkkeelle siirtyi **60 henkilöä**,
keskimäärin **60,3 vuotiaana**,
kuntoutus- ja osakuntoutustuet **19 kpl**,
osatyökyvyttömyyseläkkeet **16 kpl**

Sairauspoissaolo-
prosentti
5,1

Henkilöstön
vaihtuvuus
17,3 %

Yleisimmät nimikkeet:
Lähihoitaja, sairaanhoitaja, lääkärit

Taulukko 1. Henkilöstömäärän muutokset vuosien 2020 ja 2021 palvelualueittain

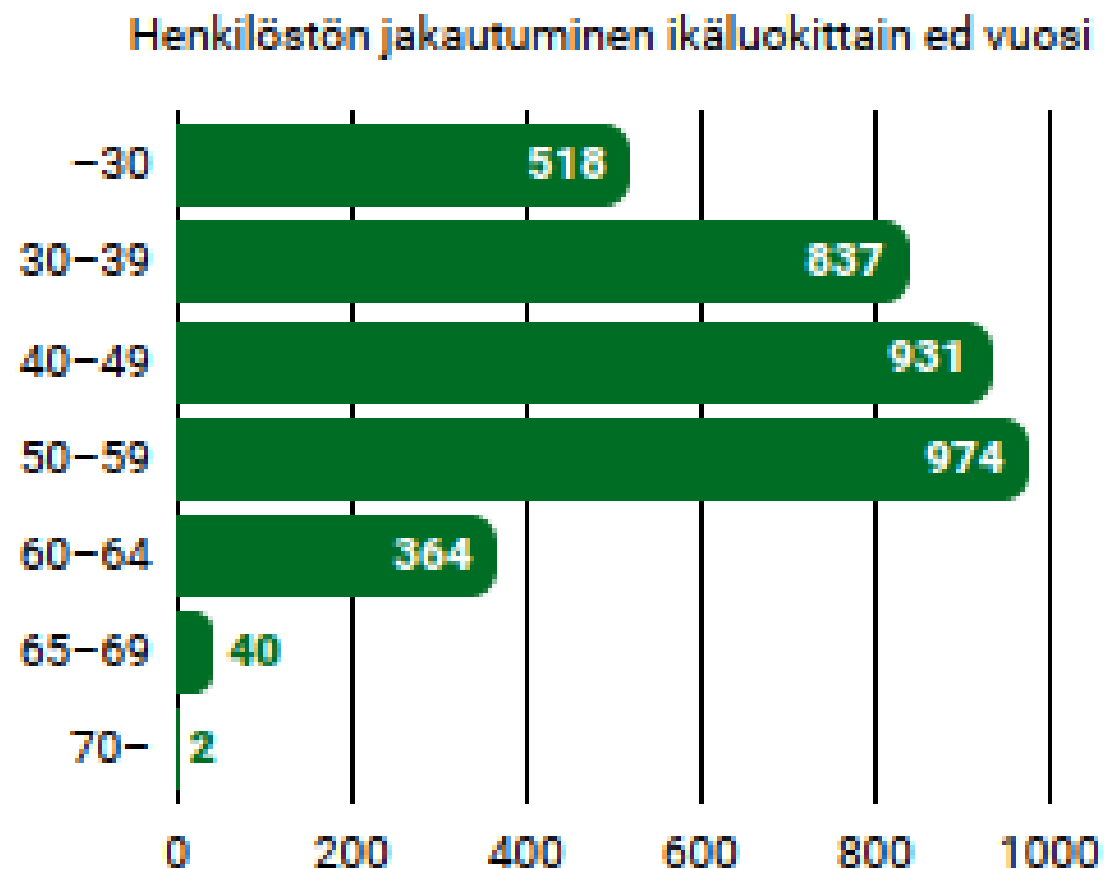
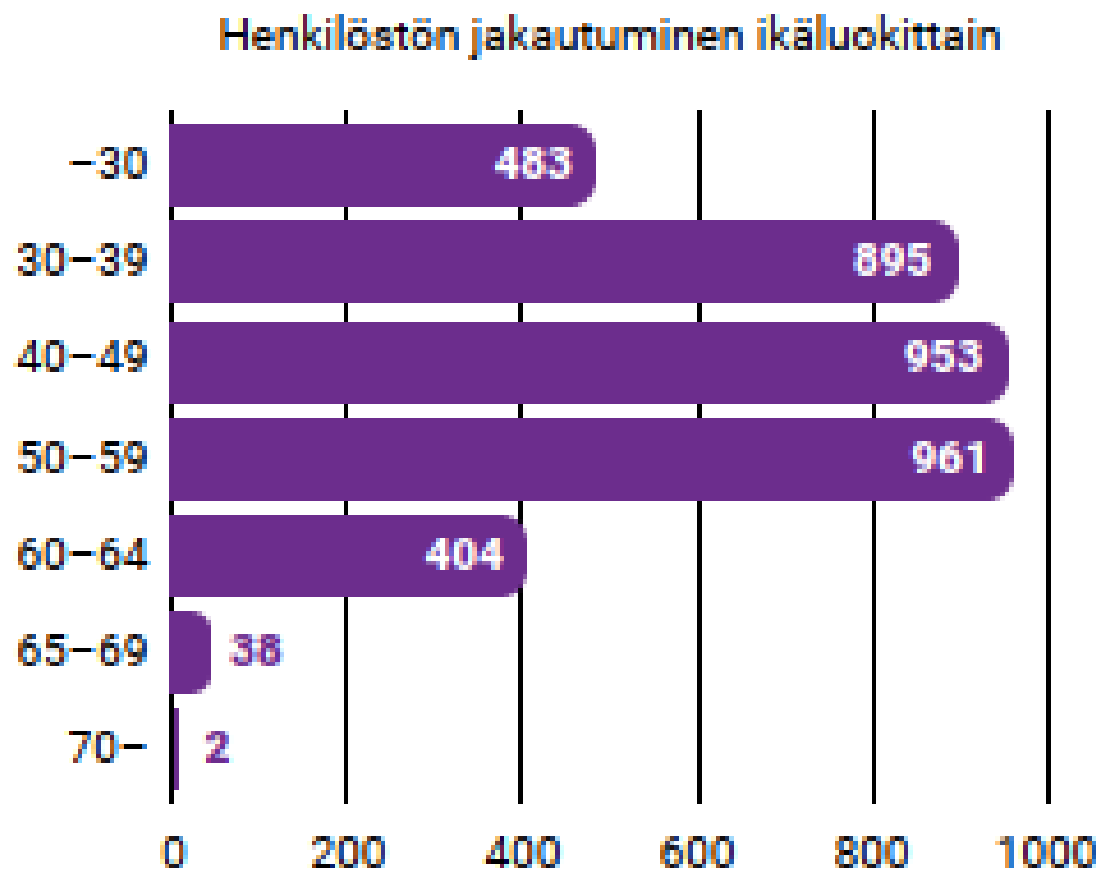
Palvelualue	Henkilöstömäärä 2021	Henkilöstömäärä 2020	Erotus
Ikäihmisten ja vammaisten palvelut (Ikva)	1387	1469	-82
Terveyspalvelut ja sairaanhoito (Tepasa)	1233	1169	+64
Aikuisten mielenterveys-, päihde- ja sosiaalipalvelut sekä lasten, nuorten ja perheiden palvelut (Miela)	823	840	-17
Yhtymän johto, strateginen kehittäminen ja tukipalvelut	282	188	+94*)
Kaikki yhteensä	3725	3666	59

*) Asiakasohjauksen henkilöstö siirtyi palvelualueilta (Ikva ja Miela) vuoden 2021 alusta

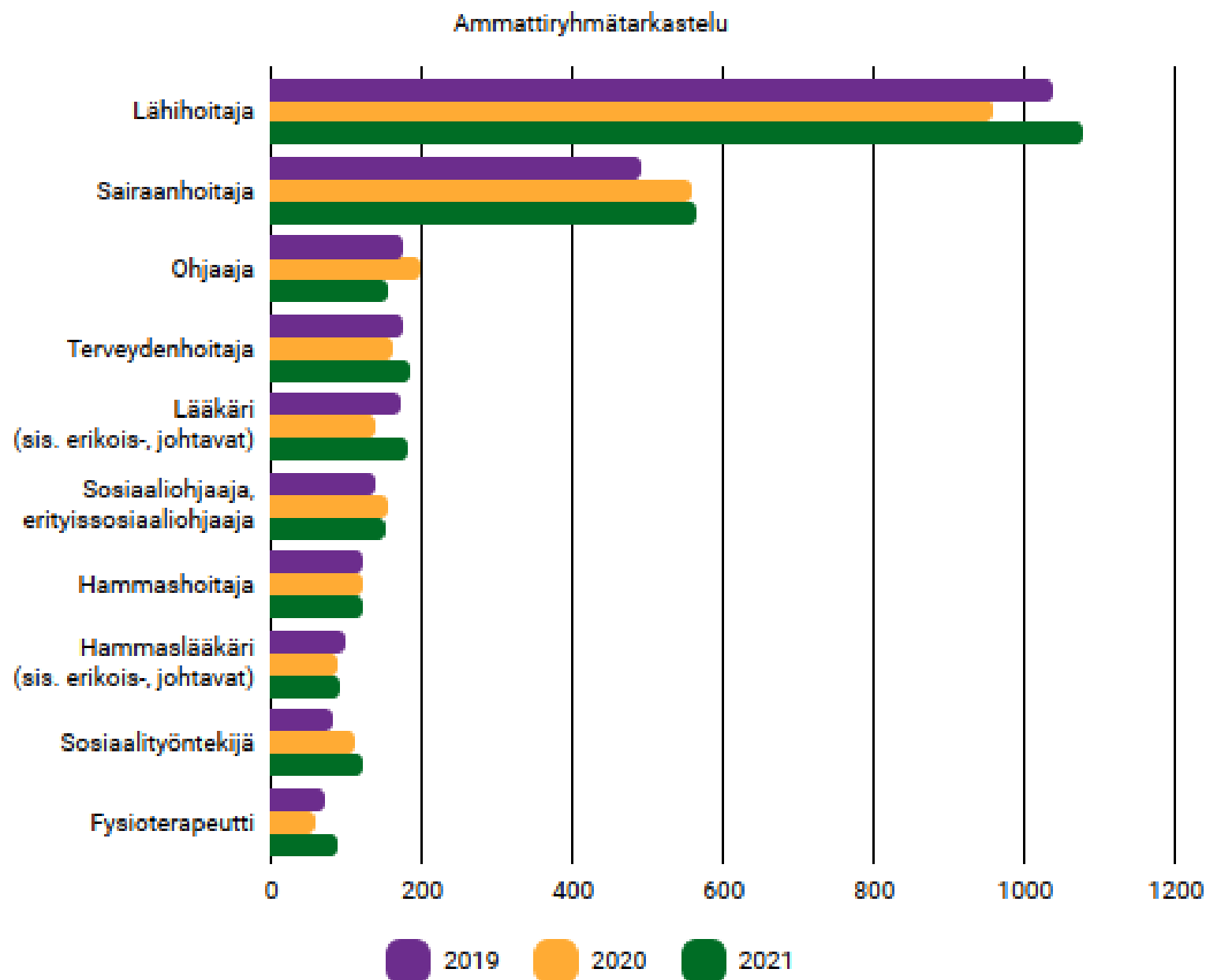
**) Henkilöstön määrä on vuoden viimeisenä päivänä palvelussuhteessa olevien lukumäärä. Lukumäärässä on mukana kaikki palvelussuhteessa olevat, myös ns. passiiviset työntekijät (henkilöt, jotka ovat palkattomilla virka-, perhe- tai opintovapailta tai pitkällä sairauslomilla).



Kuva 1. Henkilöstön määrä ikäryhmittäin

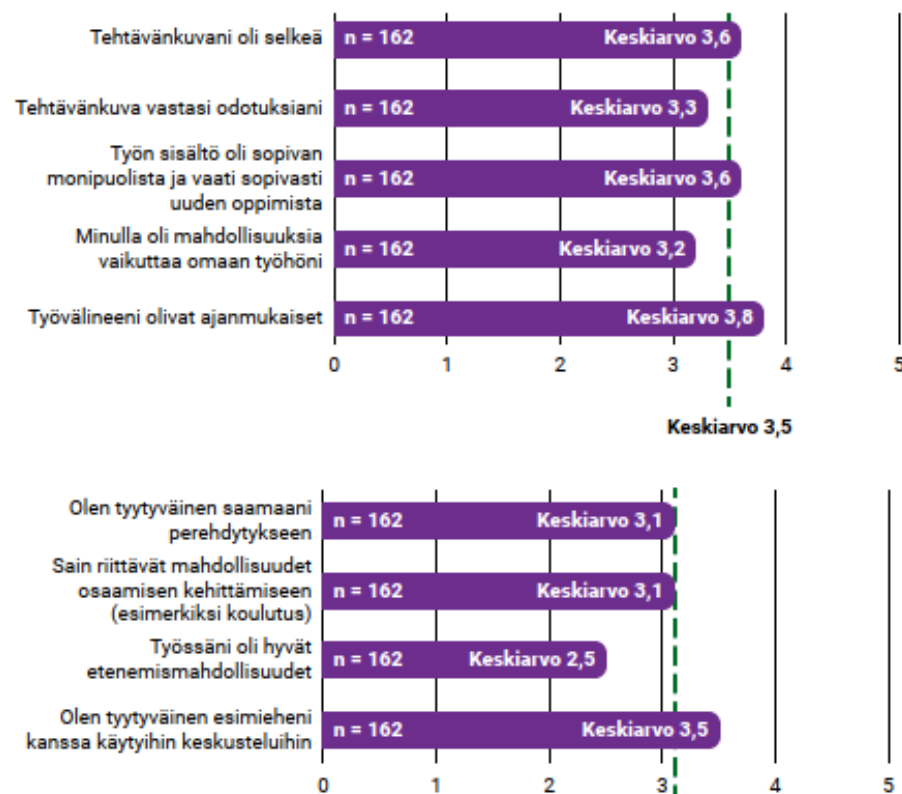


Kuva 2. Henkilöstön määrä eri ammattiryhmittäin vuosina 2019, 2020 ja 2021



Lähtökyselyn tuloksia

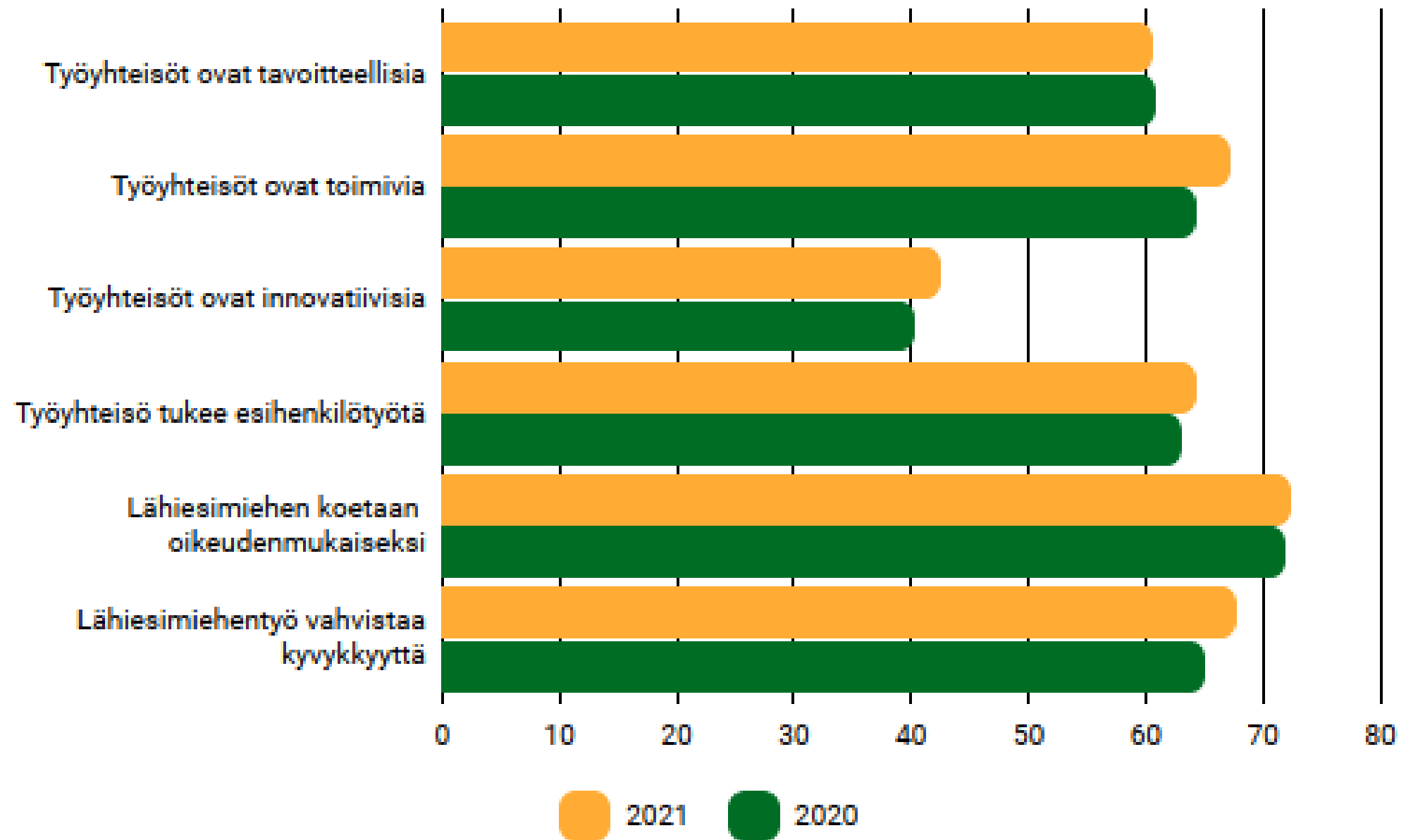
Kuva 5. Arvioita työssä oleviin pitovoimatekijöihin lähtökyselyn perusteella



Kuva 4. Palvelussuhteen päättymisen syitä (mainintojen lkm)



Kuva 6. Mitä kuuluu -kyselyn keskeisiä tuloksia (4 ja 5 prosenttiosuudet, 1-5 arviointiasteikko)



Kuva 7. Keusoten Syke -kyselyn keskeiset tulokset

Työlämän laadun indeksi	asteikko 1–5	Toteutuminen moti- vaatiotekijöiden mu- kaan luokiteltuina		
		FE	YI	PL
Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus				
1. Johtaminen on meillä johdonmukaista	3,17	63 %		
2. Koen, esimieheni luottaa meihin	3,98	80 %		
3. Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä	3,86	77 %		
4. Osaamme hyödyntää työyhteisössämme jäsenten osaamista ja vahvuuksia hyvin	3,52	70 %		
5. Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti	2,78	56 %		
		69 %		
Yhteenkuuluvuus ja identiteetti				
6. Koen, että työpanostani arvostetaan	3,40		68 %	
7. Esimieheni tukee minua työssäni	3,62		72 %	
8. Meillä on hyvä yhteishenki	3,83		77 %	
9. Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni	3,25		65 %	
10. Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita	2,85		57 %	
			68 %	
Päämäärät ja luovuus				
12. Tavoitteemme ovat innostavat ja realistiset	2,88			58 %
13. Esimieheni kannustaa minua	3,49			70 %
14. työpaikan ilmapiiri on innostava	3,20			64 %
15. Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen	3,19			64 %
16. Työyhteisössämme kehitetään työn tekemisen tapoja jatkuvasti niin, että se johtaa järkeviin muutoksiin	2,85			57 %
				62 %
	Keskiarvot	69,2 %	67,7 %	62,4 %
	QWL-indeksi		51,4 %	
	Lyhyen aikajänteen tavoite		54,9 %	
	Tavoitekeskiarvot	72,2 %	70,9 %	66,1 %



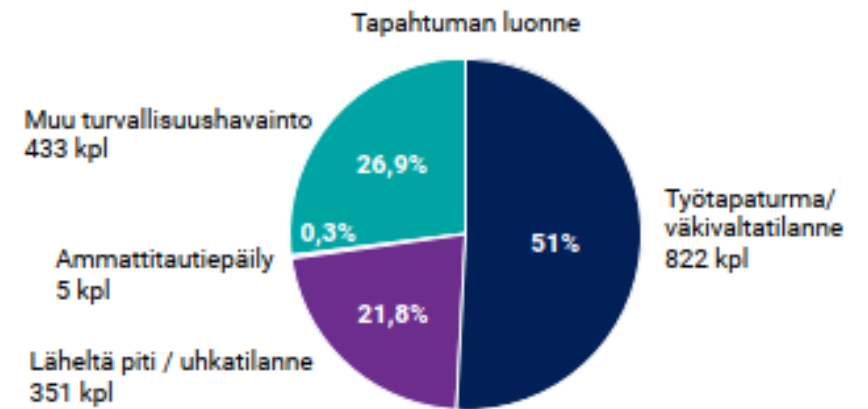
Työkyvyn tukeminen

- Työkykyneuvotteluihin osallistui työntekijän, esihenkilön ja työterveyshuollon edustajien lisäksi usein työkykykoordinaattori.
- Neuvotteluissa keskityttiin työntekijän työ- ja toimintakykyyn suhteessa työn vaatimuksiin. Tavoitteena oli etsiä ratkaisuja yhdessä, jotta henkilö voisi jatkaa työssä.
 - yhteensä näitä neuvotteluja pidettiin 316 (235) kertaa
 - uudelleen sijoittamiset onnistuivat hyvin, koska koronan jäljitysyksikössä oli tarjolla toimistotyypistä työtä runsaasti
- Suurin osa vuoden 2021 työterveysneuvotteluista koski ikäihmisten ja vammaisten palvelualueen työntekijöitä.
 - valtaosa oli edelleen lähihoitajia
- Minun Urani Keusotessa –ohjelma tarjoaa Hyrian ja Keudan asiantuntijoiden uraohjausta
- Työnantaja varannut 100 000€/vuosi työkokeiluihin

Työturvallisuuden kehittäminen

- Turvallisuuden kehittämiseksi työsuojeluparitoiminta on monissa työyksikössä jo osa vakiintunutta työsuojeluyhteistyötä.
 - Työsuojeluparin muodostavat esihenkilö ja henkilöstön keskuudestaan valitsema työntekijä.
 - Työsuojeluparien tehtävänä on mm. seurata riskien arvioinnin ja sen perusteella sovittujen toimenpiteiden toteutumista ja vaikutusta työpaikalla
- Työtapaturmat ja turvallisuuspoikkeamailmoitukset
 - 206 työtapaturmaa (77 % työpaikalla)
 - 2 ammattitautia

Kuva 8. Työturvallisuusilmoitusten sisältö



Työkyvyttömyyspäivät palvelualoittain

Kuva 12. Työkyvyttömyyspoissaolopäivät henkilötyövuotta kohden palvelualueilla

Palvelualue	Työkyvyttömyyspoissaolopäivät/HTV
Yhtymän johto, strateginen kehittäminen ja tukipalvelut	7,79
Ikäihmisten ja vammaisten palvelut	24,08
Terveyspalvelut ja sairaanhoito	18,21
Aikuisten mielenterveys-, päihde ja sosiaalipalvelut sekä lasten, nuorten ja perheiden palvelut	15,77

Aktiivisen tuen ja korvaavan työn mallit

- Aktiivisen tuen toimintamalli Yhteisöohjautuvuudella työhyvinvointia ja aktiivista tukea -malli, jossa esihenkilö ja työntekijä saavat sähköpostiinsa ilmoituksen, kun sairauspoissaoloraja täyttyy.
 - herätteitä tuli yhteensä 3224 kappaletta.
- Ilmoitus ohjaa esihenkilöä ja työntekijää käymään aktiivisen tuen toimintamallin mukaisen keskustelun sairauspoissaolojen syistä jo varhaisessa vaiheessa ja sopimaan työnantajan kanssa keinoista vähentää näitä poissaoloja mahdollisuuksien mukaan.
 - keskusteluja käytiin 1311 kertaa esihenkilön ja työntekijän välillä.
- Korvaavaa työtä tehtiin vuoden 2021 aikana yhteensä 253 kalenteripäivää.
 - Eniten sitä tehtiin ikäihmisten ja vammaisten palvelualueella, ikäihmisten ympärivuorokautisissa palveluissa.
 - Kaikilla palvelualueilla oli ollut vuoden aikana korvaava työ käytössä.



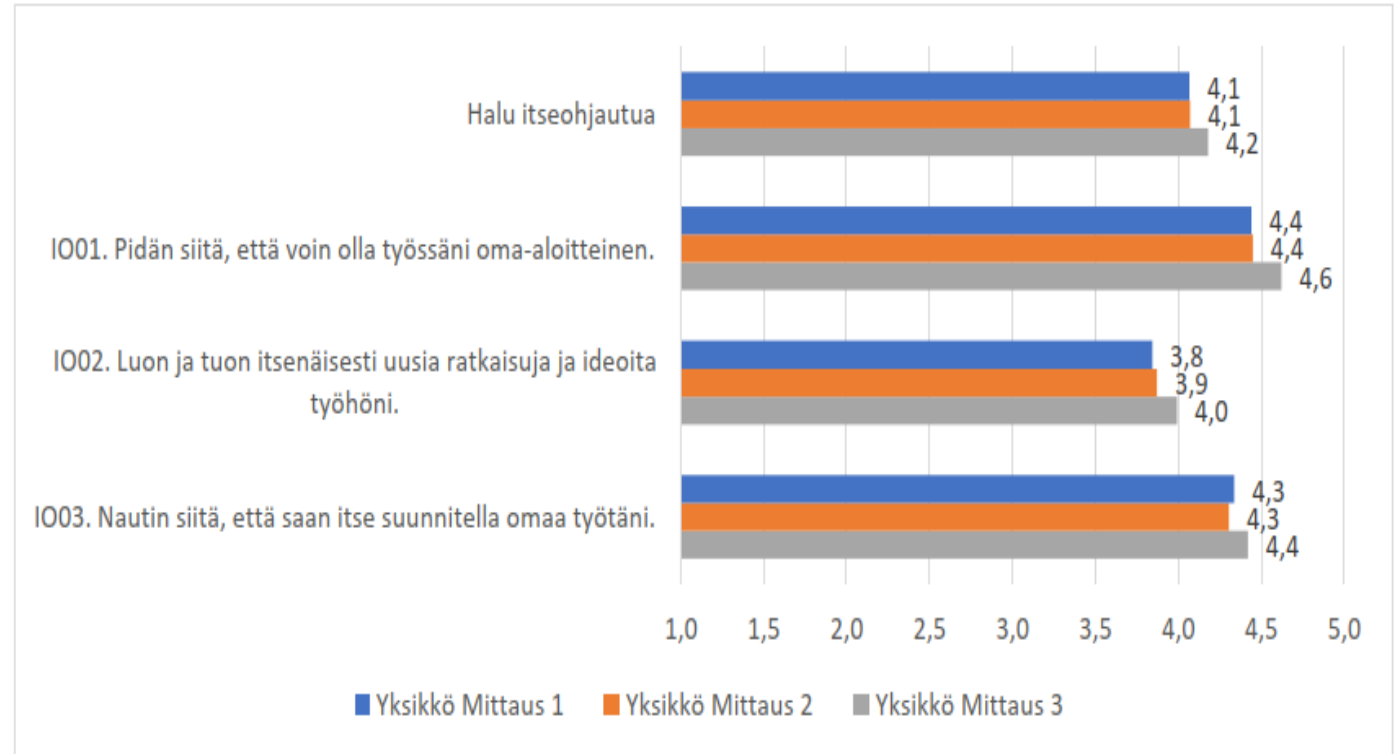
Toimintakulttuurin muutosvisio - yhteisöohjautuvuus ja lean

Yhteisöohjautuvuudella tarkoitetaan tiimien kykyä johtaa, kehittää ja organisoida toimintaansa kohti yhdessä asetettuja tavoitteita.

Perinteinen johtaminen muuttuu valmentavaksi ja antaa suuntaa muutokselle, jossa vuorovaikutus korostuu ja oppiminen toteutuu ja, jossa jokaisen osallisuus on yhtä tärkeä.

Tavoitteena ovat nopeat ja asiakasta lähellä olevat ratkaisut, parempi palvelujen laatu ja palveluprosessien kehittäminen.

Jokainen työntekijä pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä ja työn mielekkyyden kokemus kasvaa.



Kyvykkyydet ja osaamisen parhaaseen käyttöön - KeuAkatemia

- Keusotessa on määritelty strategiset kyvykkyydet, jotka mahdollistavat proaktiivisen muutoksen johtamisen sekä strategian toteutumisen.
- Suhtaudumme myönteisesti osaamisen kehittämiseen ja kouluttautumiseen sekä hyödynnämme Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio toiminnasta (TKI) toiminnasta syntynyttä tietoa toimintamme kehittämisessä
- Työntekijät osallistuivat keskimäärin 1 - 2 koulutuspäivään ja esimiehet noin 4 - 6 valmennuspäivään. jotka liittyivät esimerkiksi sisäisesti yhteisöohjautuvuuteen ja Leaniin
- Opintovapaapäiviä 6,4 / työntekijä
- Yksiköissä paljon sisäistä kouluttamista, joka ei kirjaudu järjestelmiin + sähköiset oppimisalustat

Kuva 14. Keusoten strategiset kyvykkyydet



Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kokemus

- Mitä kuuluu -kyselyyn vastanneista 12 % (vertailuluku 14 %) kertoi kokeneensa syrjintää.
- Syrjinnän kokemus oli lisääntynyt 2 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta.
- Vastaajilta kysyttiin, esiintyykö työpaikallasi syrjintää seuraavien syiden perusteella: ikä, sukupuoli, koulutus, mielipide, asema, alkuperä, kansalaisuus/kieli, uskonto/vakaumus, poliittinen toiminta/ammattiyhdistystoiminta, terveydentila/vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoli-identiteetti, sukupuolen ilmaisu?
- Vastausvaihtoehtoina oli kyllä ja ei.



Työelämäpalvelut

- Henkilöstöpalveluiden alla toimiva työelämäpalvelut koordinoi Keusoten palkkatukityöllistämistä, työllistämisen kuntayhteistyötä sekä nuorten kesätyöllistämistä.
- Työelämäpalvelut tukee kuntayhtymän yksiköitä opiskelijoiden harjoittelujaksojen, koulutusopimusten, oppisopimusjaksojen ja työkokeilujaksojen järjestämisessä sekä vuorotteluvapaiden ja kuntien velvoitetyöllistämisen toteuttamisessa.
- Kuntayhtymään palkataan palkkatukeen oikeutettuja työntekijöitä sekä kuntayhtymän omina rekrytointina että alueen kuntien työllisyysyksiköiden kanssa tehtävänä yhteistyönä.
- Vuoden 2021 aikana Keusotessa työskenteli kuukausitasolla noin 25 työntekijää palkkatuetussa työsuhteessa.
- Näitä työntekijöitä työskenteli kuntayhtymässä laaja-alaisesti erilaisissa tehtävissä mm. asiakasneuvojina, laskutus-, viestintä- ja toimistosihiteereinä, ryhmän- ja toiminnanohjaajina, laitoshuoltajina ja osastoapulaisina. Osa palkkatuetussa määräaikaisessa työsuhteessa työskennelleistä henkilöistä voitiin palkata palkkatukijakson päättymisen jälkeen joko pitempään määräaikaiseen tai toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen.

Yhteistoiminnan foorumeita yttk ja henkilöstöfoorumi

- Yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan käytännöt ja rakenteet asiakirjaa päivitettiin vastaamaan kuntayhtymän toimintaa.
- Kuntayhtymässä yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan kehittäminen perustuu avoimeen vuorovaikutukseen, osapuolten luottamukseen sekä yhteistoimintaan työpaikoilla.
- Tärkein ja vaikuttavin yhteistoiminta toteutuu työpaikoilla
- Kuntayhtymän tasoinen yhteistoiminta **toteutetaan yhteistyötoimikunnassa**, joka toimii myös työsuojelutoimikuntana. Yhteistyötoimikunta kokoontuu kuukausittain ja tarvittaessa useammin.
- Kuntayhtymässä toimii myös **henkilöstöfoorumi**, joka koostuu kuntayhtymän työntekijöiden edustajista.
- Henkilöstöfoorumissa on 14 jäsentä.
- Henkilöstöfoorumi käsittelee henkilöstön tekemiä esityksiä kuntayhtymän toiminnan kehittämiseksi sekä henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi. Henkilöstöfoorumi on laatinut toiminnalleen suunnitelman.
- Tavoitteena on kirkastaa henkilöstöfoorumin merkitystä sekä vaikuttaa siihen, että Keusote on haluttu työnantaja henkilöstön näkökulmasta.
- Henkilöstöfoorumi kokoontui vuoden aikana yhdeksän kertaa ja järjesti Yammerissa TYHY-kalenteriin liittyviä kampanjoita. Suosituin kampanja oli kaksi kertaa vuodessa järjestetty liikuntakilpailu.
- Foorumi osallistui aktiivisesti myös työnantajan veto- ja pitovoima keinojen valmisteluun yhteistyössä työnantajan kanssa.

Aktiivinen henkilöstöviestintä

- Henkilöstöviestintä on tärkeä henkilöstökokemukseen vaikuttava tekijä
 - viikkokirjeet (HR ja viestintä)
 - esihenkilöaamut
 - henkilöstöinfot
 - henkilöstötiedotteet
- Keunetin aktiivinen hyödyntäminen

Rekrytointien lukumäärä

- Keusotessa haettiin vuonna 2021
 - yhteensä 605 tehtävään, joista oli '
 - vakituisia 67 % (409)
 - Määräaikaisia tai kesätöitä 23 % (196)
 - tehtäviä, joihin ei ollut yhtään hakijaa oli 16 % (98)
- Keusoteen haki töihin yhteensä
 - 2971 sote ammattilaista
 - joista 67 % (1992) haki vakituisiin tehtäviin
- Lähihoitaja hakuja 198, hakijoita yhteensä 394 eli **1,9 hakijaa** /haku
 - 0-hakuja 13 % (26kpl)
- Sairaanhoitaja hakuja 135, hakijoita 333 eli **2,4 hakijaa** /haku
 - 0-hakuja 24 % (33kpl)
- Lääkäri hakuja 27, hakijoita 16, eli **0,6 hakijaa** /haku
 - tk lääkäri 8 hakua, 6 hakijaa
 - osastolääkäri 14 hakua, 8 hakijaa
 - useita 0-hakuja
- Sosiaalityöntekijä hakuja 70 hakua (80 % vakituisia virkoja), hakijoita 148 eli **2,1 hakijaa** /haku
 - 0-hakuja 13 % (9 kpl)

Tunnistettut kehittämiskohteet

- Oman sijaisyksikön toiminnan laajentaminen koskemaan koko organisaatiota ja eri ammattiryhmiä, kuten sosiaalityön ja lääketieteen ammattilaisia.
- Kansainvälisen rekrytoinnin pilotin käynnistäminen
- Syke-kysely toteutetaan säännöllisesti useamman kerran vuodessa ja sen tuloksia hyödynnetään koko organisaation kehittämisen tukena jatyöelämän laadun mittaamisen välineenä sekä ennustamaan työkyvyttömyyttä, sairauspoissaoloja ja työuupumista
- Työturvallisuuskulttuurin kehittäminen
- Henkilöstön ja esihenkilöiden tietoisuutta Yhteisöohjautuvuudella työhyvinvointia ja aktiivista tukea sekä Korvaavan työn toimintamallista lisätään.
- Yhteisöohjautuvuutta kehitetään yhteisten valmennusten päätyttyä entistä enemmän kohdennetusti ja tarpeen mukaan eri työyhteisöihin
- Työaikamuotojen ja käytäntöjen yhteensovittamista jatketaan. Muutosten valmistelu tapahtuu yhteistyössä esihenkilöiden ja henkilöstön kanssa.
- Henkilökohtaisen lisän jakamiseen liittyvä suoriutumisen arviointiprosessi otetaan käyttöön
- Laatu- ja innovaatiopalkitseminen käyttöön
- Kuntayhtymässä valmistellaan hyvinvointialueen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma yhteistyössä liikkeenluovutuksen piirissä olevien organisaatioiden kanssa.
- Työelämäpainotteisen ammatillisen koulutusyhteistyön lisääminen alueella toimivien oppilaitosten kanssa
- Tarkastellaan yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan käytännöt ja rakenteet -asiakirjaa. Tavoitteena on luoda toimintatapa yhteistoiminnalle, joka palvelisi myös tulevan hyvinvointialueen yhteistoimintarakennetta

Kiitos!



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote