



Henkilöstö- kertomus 2024

Sisällys

Toinen toimintavuosi hyvinvointialueella – toiminnan ja talouden kehittämistä	3
1. Henkilöstö pähkinäkuoressa	5
1.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	6
1.2 Työvoimakustannukset	7
1.3 Henkilöstön saatavuuteen panostettiin lukuisin eri keinoin	8
1.4 Lähtökysely kertoo palvelussuhteen päättymisen syistä	9
2. Työhyvinvointia ja työn turvallisuutta sekä työelämän laatua	12
2.1 Terveysperusteiset poissaolot	12
2.2 Tukea työkyvyn ja terveyden ylläpitämiseen	14
2.3 Työsuojelun yhteistoiminta ja henkilöstön työturvallisuus	14
2.3.1 Työturvallisuusilmoitukset	15
2.3.2 Työtapaturmat ja ammattitaudit	17
3. Toimintakulttuurin ja johtamisen muutos – tavoitteena työpaikka, josta on helppo puhua hyvää!	18
3.1 Työelämän laatu heikkeni hieman – Keusoten Syke mittarina	19
4. Kyvykkyydet ja osaaminen parhaaseen käyttöön	20
4.1 Perehdyttäminen sekä kehitys- ja osaamiskeskustelut	21
4.2 Osaamisen kehittäminen koulutuksellisin keinoin	21
4.3 KeuAkatemia	22
4.4 Minun urani Keusotessa -malli	23
4.5 Ulkoiset urapalvelut ja kansainvälinen rekrytointi	23
4.6 Oppilaitosyhteistyö ja opiskelijapalvelut	24
5. Palkitsemisen ja henkilöstöetujen kehittäminen sekä palkkojen yhteen- sovittaminen nk. piikkipalkkoihin	25
6. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	27
7. Yhteistoiminta	28



Toinen toimintavuosi hyvinvointialueella – toiminnan ja talouden kehittämistä

Vuosi 2024 hyvinvointialueella sisälsi uudenlaista ajattelua palveluketjujen johtamisesta perinteisen palvelutuotannon johtamisen sijaan. Pilottoimme palveluketjujohtamisen uusia rooleja ikäihmisten palveluissa, ja kokemukset olivat rohkaisevia. Samanaikaisesti käynnistimme esihenkilötyön vakioinnin, jonka tavoitteena on selkeyttää esihenkilöiden työtehtäviä. Muita uusia avauksia henkilöstön näkökulmasta ovat olleet allianssi- ja ammatinharjoittaja mallien valmistelu. Näiden asiakokonaisuuksien valmistelu jatkuu vuonna 2025. Henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua puntaroivaan henkilöstöpaneeliin, jonka tavoitteena oli nostaa henkilöstön ehdotuksia talouden hallintaan. Paneeli sai paljon positiivista palautetta ja ehdotukset on nostettu johtoryhmän työlistalle.

Tiukentunut taloustilanne näkyi myös ikävinä yhteistoimintaneuvotteluina keväällä 2024. Jouduimme luopumaan kymmenistä hyvistä osaajista ja sopeuttamaan toimintaamme vähentyneisiin henkilöstöresursseihin. Positiivisena asiana on ollut henkilöstön saatavuudessa tapahtuneet muutokset. Henkilöstön vaihtuvuus oli aikaisempia vuosia alhaisempaa ja hakijamäärien kasvu avoimiin tehtäviin on ollut huomattava. Taustalla Keusoten kilpailukykyiset

palkat ja vuokrahenkilömarkkinoiden muutos. Kansainvälisen rekrytoinnin kautta saimme 35 uutta osaajaa vuosina 2023–2024 ja vuonna 2024 kehitimme saapumisprosessia edellisten vuosien kokemusten ja oppien perusteella.

Oppilaistoyhteistyötä vahvistettiin ja yhteistyöhön liittyvät prosessit selkiintyivät. Käynnistimme myös opiskelijoiden harjoittelukokemusten kuukausittaisen seuraamisen. Palautteen avulla voimme kehittää sisäisiä prosesseja opiskelukokemusten perusteella. Hyvä kokemus voi johtaa tulevaisuuden työsuhteeseen. Panostimme myös henkilöstön urapolkuihin ja osaamisen kehittämisen prosesseihin.

Valtakunnallisena tavoitteena on ollut uudistaa palkkausjärjestelmiä ja korvata nykyinen työnantajakohtainen tehtävän vaativuudenarviointiin perustuva järjestelmä (TVA) uusilla järjestelmillä. Hyvinvointialueella on käytössä kolme erilaista virka- ja työehtosopimusta, Hyvinvointialan virka- ja työehtosopimus (HYVTES), Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus) ja Lääkäreiden virka- ja työehtosopimus (LS). Palkkausjärjestelmien uudistamisen valmistelu on vaatinut paljon työtä henkilöstöpalveluissa.

Hyvinvointialueelle siirtyminen Vuoden 2023 alussa aiheutti paljon haasteita palkanmaksussa. Näiden haasteiden poistamiseksi käynnistimme yhteisen kehittämishankkeen Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen ja hyvinvointialueen palkkapalveluita tuottavan Sarastian kanssa keväällä 2024. Palkkapalveluiden prosesseja saatiin vakioitua ja palkanmaksussa tapahtui huomattava parannus. Yhteistyö Sarastian kanssa on toiminut hyvin.

Yhteisen toimintakulttuurin vahvistamiseksi hyödynsimme hyväksi havaittua kulttuuripelin pelaamista työyhteisöissä. Peli sisältää tärkeitä teemoja mm. yhteisöohjautuvuus, Lean, työyhteisöjen toimivuuden kehittäminen ja osaamisen varmistaminen. Pelin aikana syntyvät tiimien omat kehittämisen kohteet. Vuonna 2024 kulttuuripeliä pelasi yhteensä noin 500 työntekijää. Työelämän laatua seurassimme useamman kerran vuonna 2024. Vahvuuksiamme ovat työyhteisöjen toimivuus, hyvä lähiesihenkilötyö sekä arvostuksen kokeminen. Työelämän laatu laski hieman ennakoidusti vuoden 2024 aikana. Eniten meillä on kehitettävää työprosesseissa ja asioihin puuttumisessa oikea-aikaisesti. Näihin haasteisiin pyrimme vastaamaan palveluketjujen johtamisella sekä työkykyjohtamisen konsepteilla.

Etätyö on tullut osassa työtehtäviä jäädäkseen, jolla on vaikutusta palvelurakenteeseen ja henkilöstön saatavuuteen. Uudenmuotoisessa työssä tulee kuitenkin huomioida työnantajan, tiimin, yksilön ja ennen kaikkea asiakkaiden tarpeet.

Kiersimme syyskuussa aloittaneen hyvinvointialuejohtajan kanssa kymmeniä työyhteisöjä ja oli upea huomata, miten henkilöstö tekee työtään sydämellään. Asiakas tai potilas nostettiin aina esille ensimmäisenä, kun puhuttiin iloista ja haasteista.

Edessäsi oleva henkilöstökertomukseen on kerätty keskeisiä tietoja ja tunnuslukuja henkilöstön määrästä, laadusta ja työyhteisön tilasta. Henkilöstökertomus valottaa hyvin omalta osaltaan, kuinka monialaisia ammattilaisia Keusoten tekijät ovat. Monimuotoisuus on työyhteisön voimavara.

Kiitos kuuluu jokaiselle työntekijälle!

Monica Hostio
Henkilöstöjohtaja





1. Henkilöstö pähkinäkuoressa

Henkilöstö-
määrä
4473,
joista vakituisia
81 %

Ikä **1812**
Tepasa **1306**
Miela **988**
Strateginen kehittäminen
ja tukipalvelut **367**

Toteutuneet henkilötyövuodet (HTV1)
4280 henkilötyövuotta
(osa-aikaiset yhdistetty kokonaisiksi
henkilötyövuosiksi)

Osa-aikaisia
12 %

Palkkakulut
211 M€

Henkilöstön keski-ikä **45 vuotta**

Naisia
90 %

Miehiä
10 %

Vanhuuseläkkeelle siirtyi **49 henkilöä**
keskimäärin **65,0-vuotiaana**.
Kuntoutustuelle siirtyi **15 henkilöä**.
Osakuntoutustuelle siirtyi **9 henkilöä**.
Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi **9 henkilöä**.
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi **6 henkilöä**.

Sairauspoissaoloprosentti
5,2 %

Henkilöstön vaihtuvuus
13 %

Yleisimmät nimikkeet:
Lähihoitaja, sairaanhoitaja, ohjaaja

1.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Hyvinvointialueen toisen toimintavuoden lopussa henkilöstömäärä oli 4 473 henkilöä, joista vakituksessa palvelussuhteessa oli 81 % (taulukko 1).

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus oli 11 %. Suurin vaihtuvuus, sisältäen sisäiset siirtymät, oli sosiaalityöntekijöillä (23 %), suuhygienisteillä

(20 %) ja esihenkilöillä (16 %). Erilaisille eläkkeille siirtyi 69 henkilöä keskimäärin 58,9 -vuotiaana.

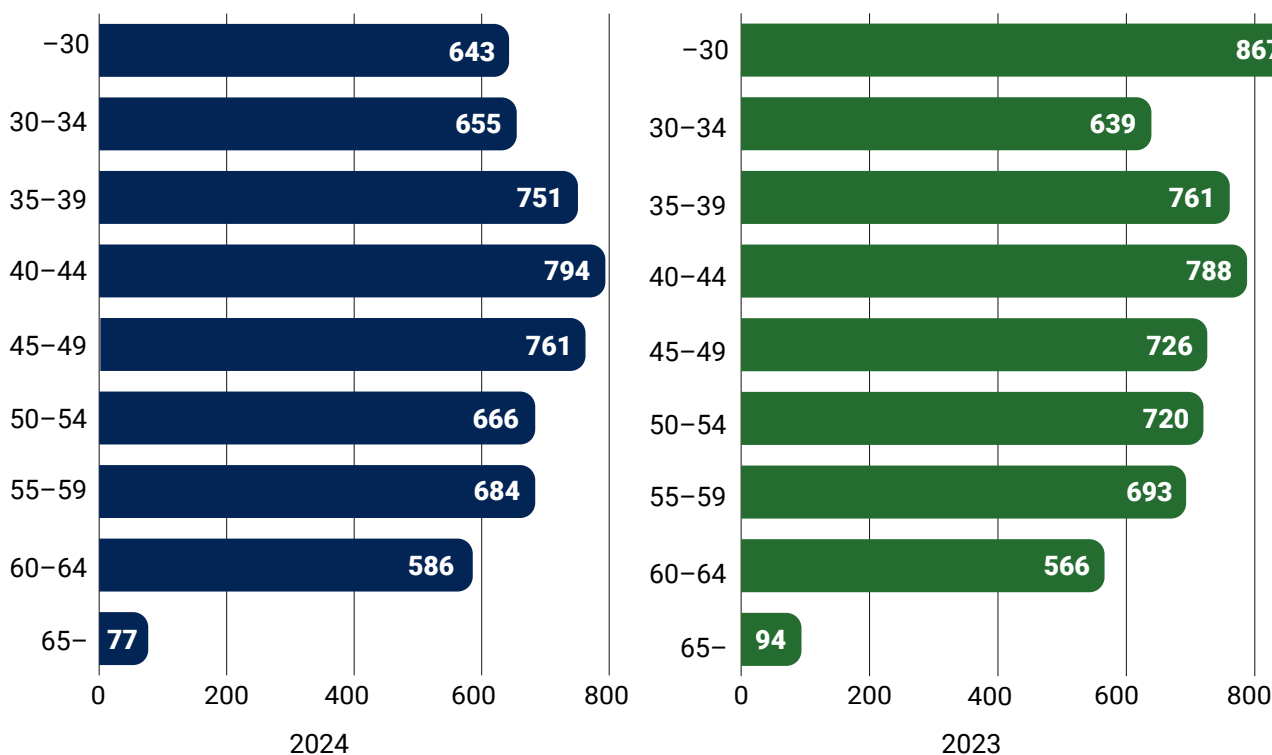
Henkilöstön keski-ikä oli 45 vuotta. Suurin ikäluokka oli 40-44-vuotiaat, johon kuului 16 % henkilöstöstä (kuva 2). Kuvasta ilmenee, että seuraavan 10 vuoden aikana Keusotesta eläköitynee noin 25 % henkilöstöstä (55-65-vuotiaiden osuus henkilöstöstä).

Taulukko 1. Henkilöstömäärä (12/2024)

Palvelualue	Henkilöstömäärä 2024
Ikäihmisten ja vammaisten palvelut (IKVA)	1812
Aikuisten mielenterveys-, päihde- ja sosiaalipalvelut sekä Lasten, nuorten ja perheiden palvelut (MIELA)	988
Terveys- ja sairaanhoitopalvelut (TEPASA)	1306
Strateginen kehittäminen ja tukipalvelut (sisältää asiakasohjauksen)	367
Yhteensä **	4473

** 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 opintovapailla tai pitkällä sairauslomilla).

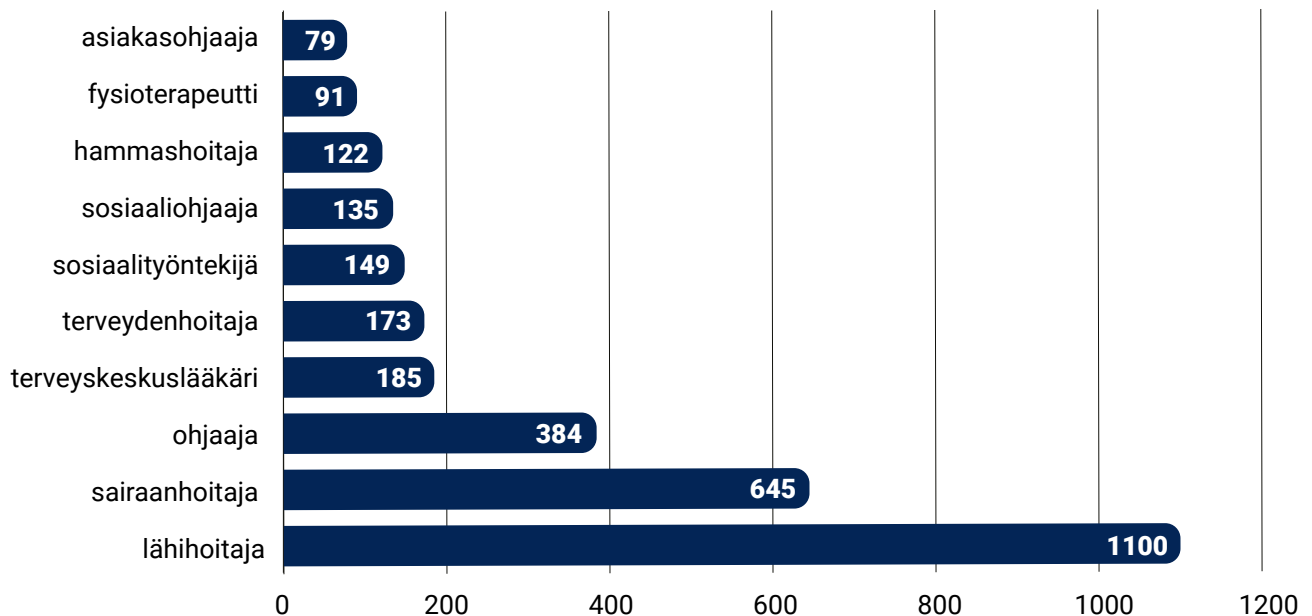
Kuva 2. Henkilöstön määrä ikäryhmittäin vuosina 2023-2024



Keski-ikä 2024: Miehet 42,3 Naiset 44,9 Miehet ja naiset 44,6

Suurimmat ammattiryhmät ovat lähihoitajat, sairaanhoitajat ja ohjaajat, jotka edustavat 48 % koko henkilöstöstä (kuva 3).

Kuva 3. Suurimmat henkilöstömäärät tehtävänimikkeittäin 31.12.2024



1.2 Työvoimakustannukset

Vuonna 2024 palkkakustannukset olivat noin 211 M€ ja työvoimakustannukset kokonaisuudessaan olivat noin 270,3 M€. Henkilöstövuokrauksen osuus oli noin 7,6 % (15,7 M€) palkkakustannuksista.

Hyvinvointialan palkkoja korotettiin vuoden 2024 yleiskorotuksella ja useilla paikallisilla järjestelyillä. Alla olevaan taulukkoon on koottu koko yhteenveto vuoden 2024 aikana toteutetuista sopimuskorotuksista.

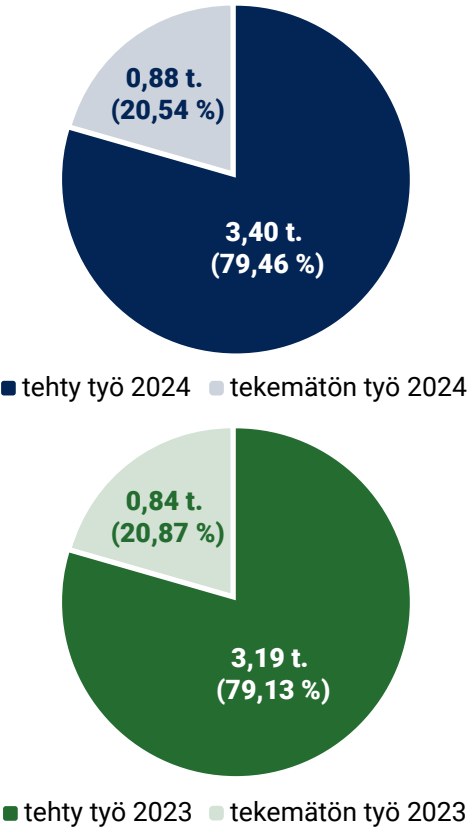
Palkkausjärjestelmiä on kehitetty valtakunnan tasolla eri sopimusten osalta. Eri sopimuksissa palkkausjärjestelmän kehittäminen on edennyt eri tahtia. Ensimmäisenä on valmistunut lääkärisopimuksen (LS:n) uusi uraporrasmalli, joka otettiin käyttöön 1.6.2023. LS:n uraporrasmallia täydennettiin vuonna 2024 terveyskeskuslääkäreiden suoritepalkkauksen käyttöönoton osalta. Suoritepalkkaukseen siirryttiin 1.6.2024. Suoritepalkkiot korvasivat vanhan toimenpidepalkkijärjestelmän.

Taulukko 2. Työ- ja virkaehtosopimuksien mukaiset palkankorotukset vuonna 2024

		SOTE-sopimus	Lääkärit	HYVTES
1.2.2024	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)	0,40 %	0,40 %	
1.6.2024	Yleiskorotus	2,27 %	1,50 % / 1,92 %	2,27 %
1.6.2024	Paikallinen järjestelyerä	0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %
1.6.2024	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	0,60 %	0,60 %	1,00 %
1.10.2024	Yhteensovittamiserä (paikallinen erä)		2,50 %	

SOTE-sopimuksen uuden palkkausjärjestelmän ensimmäinen vaihe otettiin käyttöön 1.2.2024. Ensimmäisessä vaiheessa käyttöön tuli uuden palkkausjärjestelmän viisi uutta palkkahinnoitteluliitettä, joilla korvattiin aikaisemmat kaksi palkkahinnoitteluliitettä. SOTE-sopimuksen palkkausjärjestelmää täydennetään vuoden 2025 aikana hinnoittelutunnuskohtaisilla palkkatasoilla. HYVTESin tulevaa, uutta palkkausjärjestelmää

Kuva 4. Tehdyn säännöllisen vuosityöajan jakautuminen vuosina 2023-2024



1.3 Henkilöstön saatavuuteen panostettiin lukuisin eri keinoin

SOTE-henkilöstön saatavuus parantui huomattavasti loppuvuodesta 2024. Parantunut saatavuus näkyi erityisesti lähihoitajien ja sairaanhoitajien saatavuudessa. Lääkäreiden ja sosiaalityöntekijöiden tehtäviin on kuitenkin edelleen haasteellista saada riittävästi kelpoisuuden omaavaa henkilöstöä.

Henkilöstön saatavuutta lisättiin erilaisilla sitouttamis- ja palkkiomalleilla, kansainvälisellä

simuloitiin marras-joulukuussa. Palkkausjärjestelmien kehittäminen on tapahtunut tiiviissä yhteistyössä pääluottamusmiesten kanssa.

Säännöllisestä vuosityöajasta viidennes kohdentuu johonkin muuhun kuin varsinaiseen työhön. Esimerkiksi noin 7,8 prosenttia on vuosilomaa ja 3,8 % sairauspoissaoloja.

Poissaolon syy	Poissaolojen osuus työajasta 2024 %	Poissaolojen osuus työajasta 2023%
Lomat	7,81	7,56
Muut	3,96	4,15
Sairaus	3,76	3,77
Perhevapaat	2,73	3,08
Opintovapaa	1,03	1,11
Koulutus	0,40	0,52
Kuntoutustuki	0,32	0,26
Työaikavapaat	0,24	0,21
Työtapaturma	0,11	0,11
Vuorotteluvapaa	0,09	0,06
Kuntoutus	0,06	0,05
Yhteensä	20,54	20,87

rekrytoinnilla sekä uusia hakukanavia ja keinoja hyödyntämällä. Henkilöstöetujen osalta käytössä on ollut auton käyttöetu ja polkupyöräetu. Oppilaitosyhteistyötä kehitettiin yhteistyössä alueen oppilaitosten kanssa esimerkiksiharjoittelujaksojen, henkilöstökoulutusten, kansainvälisen rekrytoinnin kautta saapuneiden työntekijöiden osaamisen varmistamisen sekä tutkimus- ja kehittämistoiminnan (TKI) osalta.

Rekrytointipalkkioita hyödynnettiin aktiivisesti. Omalle henkilöstölle maksettiin rekrytointipalkkio, jos heidän vinkistään rekrytoitu henkilö työskenteli Keusotessa vähintään vuoden ajan.

Rekrytointipalkkiot ovat vaihdelleet 500 €:sta kahden viikon palkkaa vastaavaan summaan. Suuremmat rekrytointipalkkiot sidottiin erityisen vaikeasti rekrytoitaviin ammattiryhmiin, joita olivat vuonna 2024 muun muassa sosiaalityöntekijät ja lääkärit.

Käytössä oli myös sitouttamislisiä, jossa tietyille yksittäisille erittäin vaikeasti rekrytoitaville ammattiryhmille maksettiin sitouttamislisiä säännöllisin väliajoin kaksi kertaa vuodessa tai kolmen kuukauden välein. Sitouttamislisiä maksettiin kotihoidon varahenkilöstöön kuuluville työntekijöille (30.6.24 asti), lastensuojelun, sosiaali- ja kriisipäivystyksen sekä virka-aikaisen sosiaalihuollon päivystyksen sosiaalityöntekijöille ja avovastaanottotoiminnan lääkäreille Mäntsälän, Pornaisten ja Hyrylän toimipisteissä (30.6.24 asti). Sitouttamislisien suuruus vaihteli 500 €–1 000 € /kerta ammattiryhmän mukaan.

Vuonna 2024 rekrytoimme henkilöstöä yhteensä 1084 tehtävään ja hakemuksia avoimiin tehtäviin saapui 9074 kappaletta eli keskimäärin 8,4 hakijaa hakua kohden. Vakinaisten tehtävien osuus oli 64%. Kausisijaisuuksista kesän ajaksi oli tarjolla 93 kappaletta ja hakijoita 1486 henkilöä, joulunajaksi sijaisuuksia oli tarjolla 29 kappaletta ja hakijoita 295.

Tehostimme kohdennettua rekrytointimarkkinointia sosiaalisen median avulla, alan oppilaitoksissa sekä erilaisten työnhakupalveluita tuottavien yhteistyökumppaneidemme kanssa. Olimme myös mukana Oikotien Vastuullinen työnantaja & Vastuullinen kesäduuni -kampanjassa, mikä mahdollisti kesätyöpaikoillemme laajan näkyvyyden valtamedian kanavissa sekä edisti Keusoten positiivista työnantajamielikuvaa.

Osallistuimme vuoden 2024 aikana 35 eri messu- ja oppilaitostapahtumaan tuoden Keusoten eri työllistymismahdollisuuksia esiin alan opiskelijoille kuin sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille. Näistä suurimpina Sairaanhoidajapäivät, Hammaslääkäripäivät, Valtakunnalliset aikuissosiaalityönpäivät, Helsingin lääkäripäivät, Itä-Suomen lääketiedepäivät, Nuori lääkäripäivät, Tampereen lääkäripäivät, Turun lääketiedepäivät, Pohjolan lääkäripäivät, sekä Yleislääkäripäivät. Sijaisvälityksen osalta tapasimme sote-alan opiskelijoita monissa eri alueemme oppilaitoksissa.

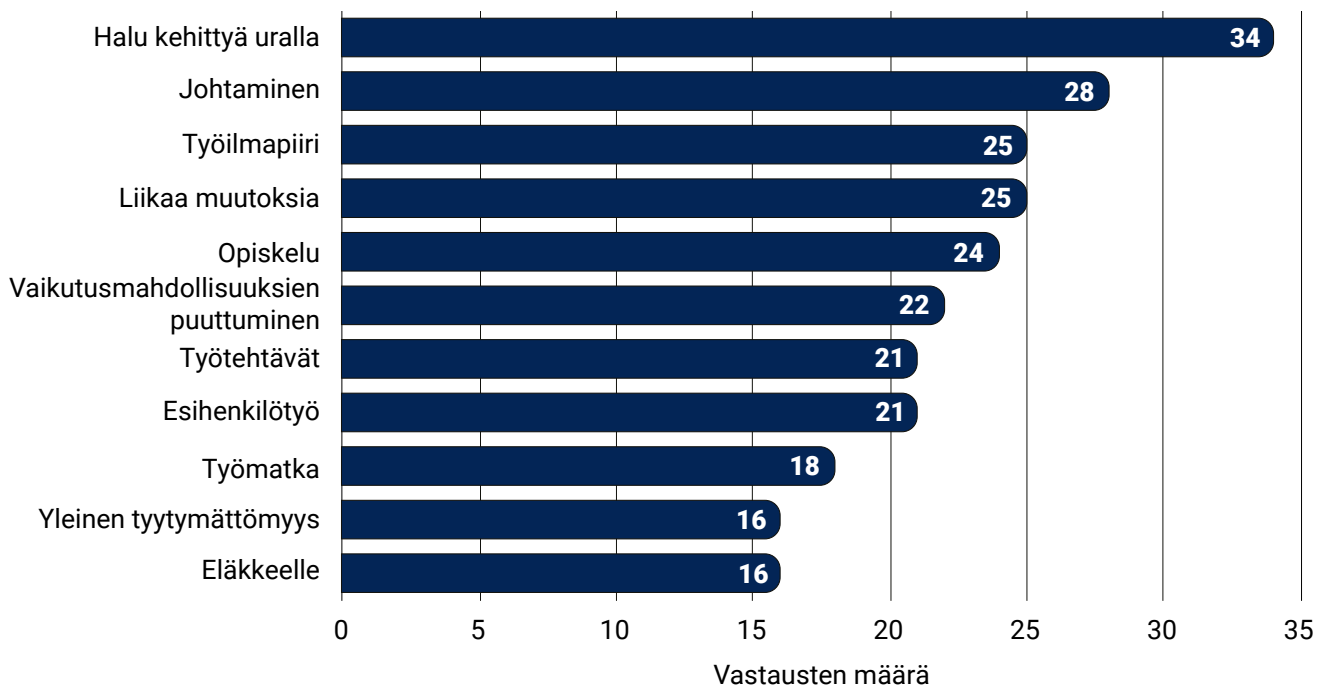
Keusoten oma sijaisvälitys jatkoi toimintaansa kasvaen edellisestä vuodesta. Vuoden loppuun mennessä sijaispoolissamme oli 2336 sote-alan ammattilaista tai alan opiskelijaa. Vuoden 2024 aikana sijaisvälitysjärjestelmäämme luotiin 48 357 sijaistarvetta ja täyttöasteemme oli 85 %. Varahenkilöstöjen ja oman sijaisvälitystointiamme täydennykseksi käytimme tarvittaessa myös ulkoisia henkilöstövuokrauspalveluja Hanselin dynaamista hankintajärjestelmää hyödyntäen, joskin ulkoisen vuokratyövoiman käyttö vähentyi merkittävästi vuoden edetessä.

1.4 Lähtökysely kertoo palvelusuhteen päättymisen syistä

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueelta pois lähteviltä henkilöiltä pyydetään palautetta palvelussuhteesta ja työsuhteen päättymisen syistä lähtökyselyn avulla. Vuonna 2024 lähtökyselyyn vastasi 152 työntekijää, joista 53 % oli vakituisesta palvelussuhteesta ja 47 % määräaikaisesta palvelussuhteesta lähteviä.

Poislähteneistä työntekijöistä suurimmalla osalla varsinaisen työuran pituus oli jatkunut 1–5 vuotta (39 %) tai alle 12 kk (38 %). Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen palveluksesta lähteneiden työntekijöiden yleisimpiä lähtöön vaikuttavia syitä (kuva 5) olivat: halu kehittyä uralla, johtaminen, työilmapiiri, liikaa muutoksia, opiskelu, vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen, työtehtävät, esihenkilötyö, työmatka, yleinen tyytymättömyys ja eläköityminen.

Kuva 5. Palvelussuhteen päättymisen syitä (yhteensä 312 mainintaa) vuonna 2024

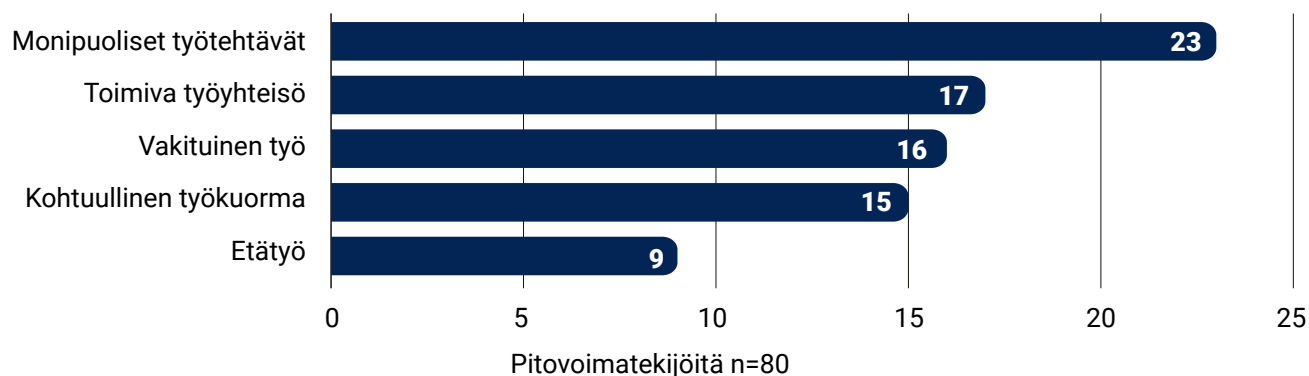


Työntekijät toivoivat, että Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen toiminnan kehittämisessä panostetaan uralla kehittymisen mahdollistamiseen, esihenkilötyöhön ja resursointiin, työntekijöitä tulee kuunnella, työhyvinvointia edistää ja antaa työntekijöille mahdollisuus vaikuttaa työyhteisön asioihin. Hyvinvointialueiden taloudellinen tilanne nousi esiin vastauksissa huolta aiheuttavana tekijänä. Kattava perehdytys, monipuoliset työtehtävät ja hyvä työilmapiiri koettiin merkittäviksi pitovoimatekijöiksi.

Vastaajat antoivat (kuvat 7 ja 8) positiivista palautetta monipuolisista työtehtävistä, moderneista työvälineistä, hyvästä tiimityöstä ja työilmapiiristä sekä hyvästä lähiesihenkilötyöstä. Kriittisimmin arvioitiin muutosten paljoutta, epävakaa taloustilannetta ja resurssipulasta johtuvaa työkuormaa.

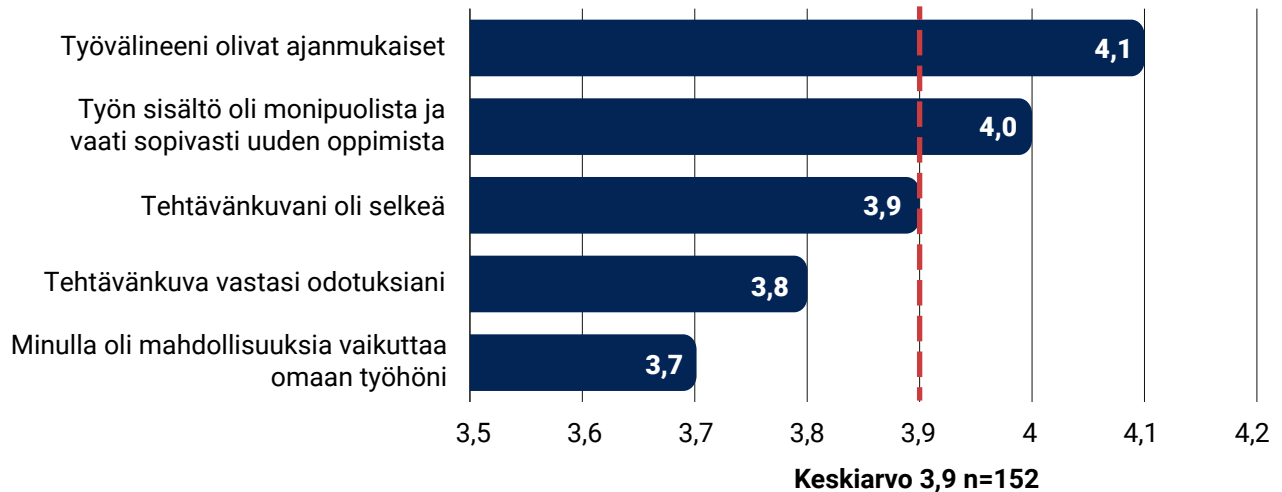
Monipuoliset työtehtävät, toimiva työyhteisö, vakituinen työ, kohtuullinen työkuorma ja mahdollisuus etätönn tekemiseen ovat tekijöitä, jotka saivat työntekijän palaamaan Keusoten palvelukseen (kuva 6).

Kuva 6. Arviota työssä oleviin pitovoimatekijöihin vuonna 2024

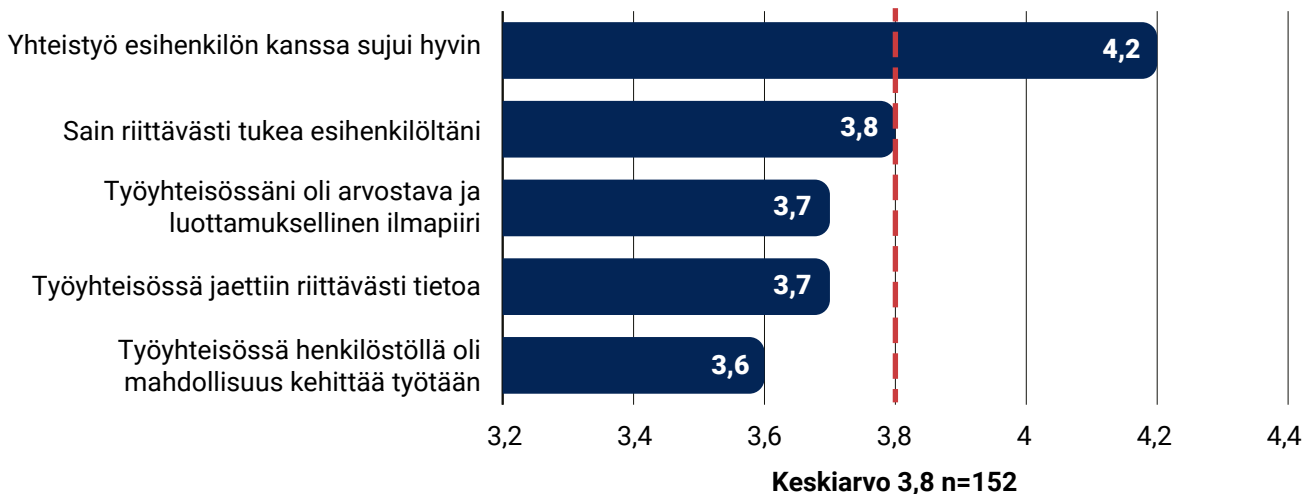


*) Ylläolevassa kuvassa on Keusotelta poislähteneiden henkilöiden mielipiteitä pitovoimatekijöihin liittyvistä asioista (n=vastanneiden lkm./80 vastausta).

Kuva 7. Lähtökyselyn tuloksia työstä ja vaikutusmahdollisuuksista vuonna 2024



Kuva 8. Lähtökyselyn tuloksia esihenkilötyöstä ja työyhteisön toimivuudesta vuonna 2024



*) Yllä olevissa kuvissa on Keusotelta poislähteneiden henkilöiden mielipiteitä työyhteisöön liittyvistä asioista.
(1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin sama mieltä)



2. Työhyvinvointia ja työn turvallisuutta sekä työelämän laatua

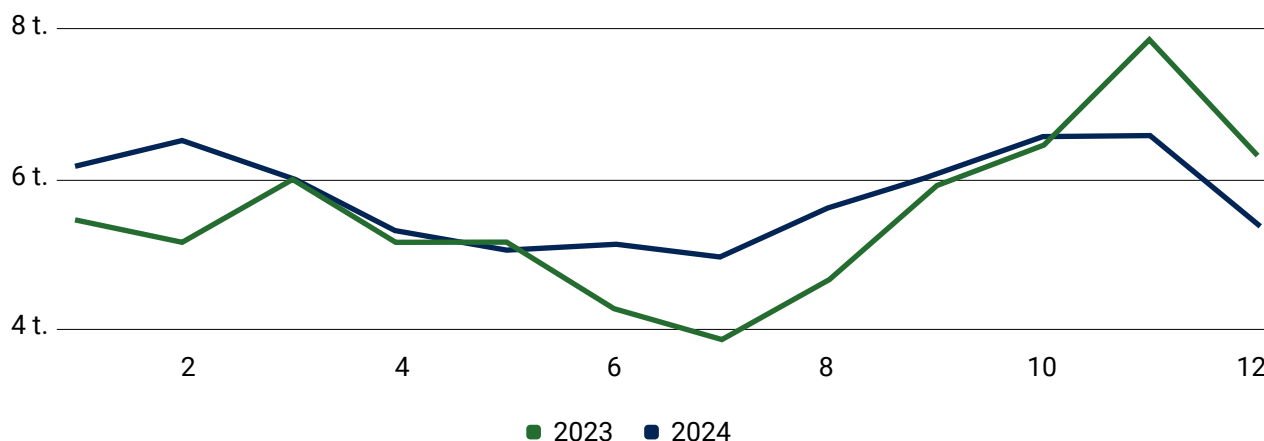
Vuonna 2024 työhyvinvointia kehitettiin yhteistyössä organisaation eri tasoilla. Työsuojelun yhteistoimintaa toteutettiin hyvässä yhteistyössä palvelualueiden ja henkilöstön edustajien kanssa.

2.1 Terveysperusteiset poissaolot

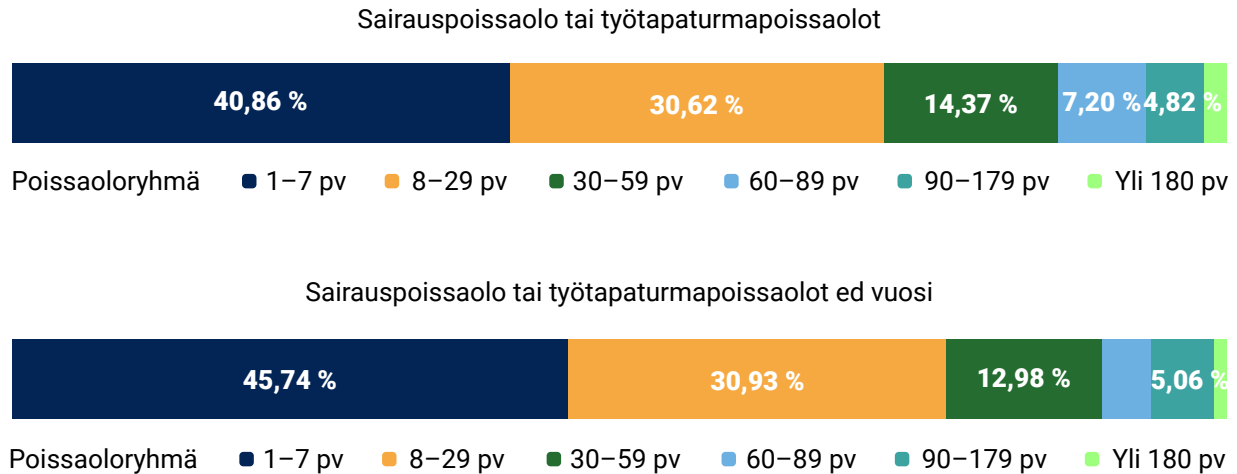
Terveysperusteisilla poissaoloilla tarkoitetaan poissaoloja, jotka johtuvat henkilön sairaudesta tai työtapaturmasta.

Terveysperusteisten poissaolopäivien määrä oli yhteensä 80 936 kalenteripäivää, joista 2,9 % työtapaturmista johtuvia. Tämä tarkoittaa käytännössä yli 350 henkilön vuosittaista työpanosta. Poissalopäivien määrä kasvoi vuoden lopussa johtuen osittain influenssakauden vaikutuksista (kuva 9). Vuodelle 2024 oli asetettu kehittämistoimenpiteeksi sairauspoissaolojen määrän vähentyminen. Tähän tavoitteeseen ei päästy, vaan erityisesti pitkät, yli 30 päivää poissaolot lisääntyivät merkittävästi (kuva 10). Suurin osa (86 %) poissaoloista oli lyhyitä, seitsemän päivää tai sen alle olevia poissaoloja.

Kuva 9. Sairauspoissaolopäivien kuukausittaiset toteutumat vuosina 2023–2024

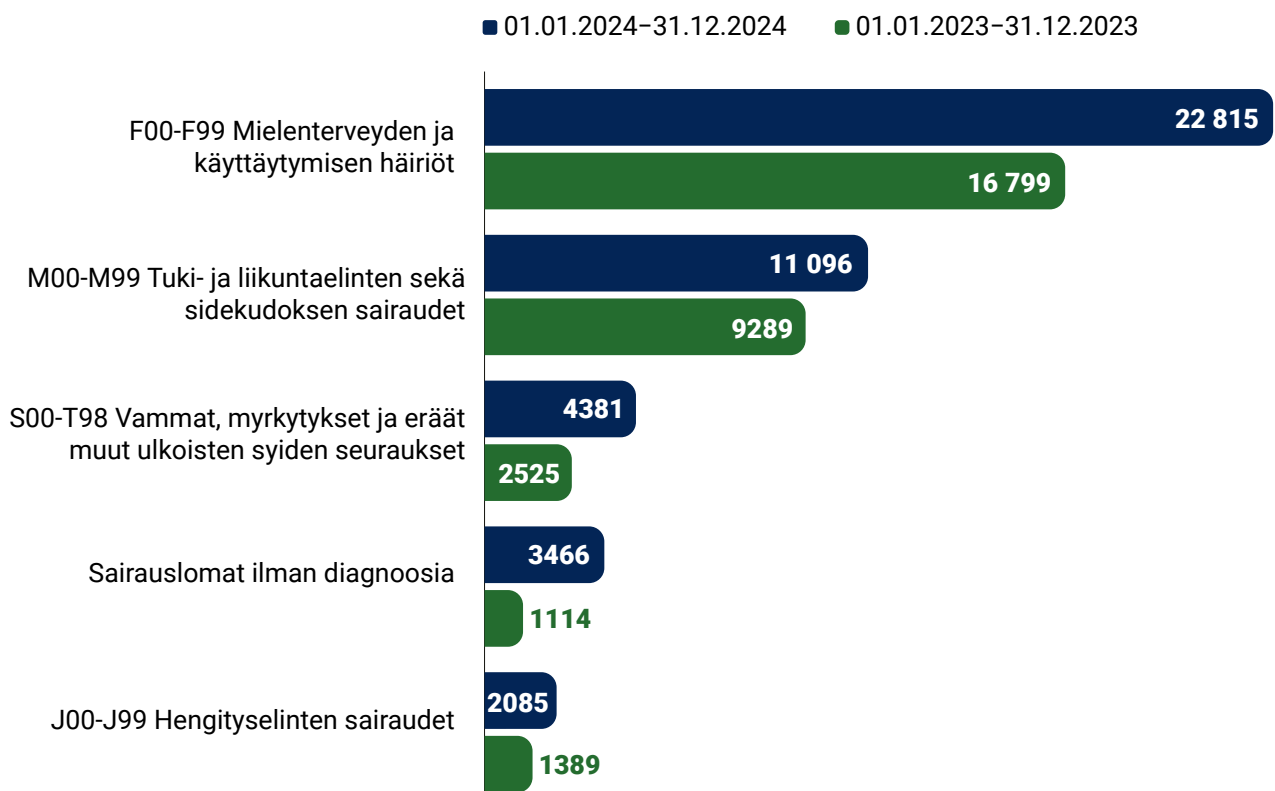


Kuva 10. Sairauspoissaolojen ja työtapaturmapoissaolojen keston jakautuminen vuosina 2023 ja 2024



Tyypillisin sairauspoissaolon syy oli mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt, jotka lisääntyivät merkittävästi vuoden takaisesta. Toiseksi eniten poissaolojen aiheuttajana olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ja kolmanneksi erilaiset vammat (kuva 11).

Kuva 11. Suurimmat diagnoosiryhmät 2023 ja 2024



2.2 Tukea työkyvyn ja terveyden ylläpitämiseen

Hyvinvointialueen työhyvinvointipalvelut pitivät sisällään lakisääteisen työterveyshuollon sekä vapaaehtoisen työterveyspainotteisen sairaanhoidon. Vuonna 2024 työterveyshuoltopalveluista 74.1 % oli ehkäisevää työterveyshuoltoa, jonka määrä työterveyshuollon palveluista oli lisääntynyt vuoden takaisesta. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 3.1 M€.

Keskeinen työkalu henkilöstön varhaisesta välittämisestä on työterveysneuvottelu, joita järjestettiin yhteensä 339 kertaa. Näistä kolmanneksessa (n=128) hyvinvointialueen työkykykoordinaattori oli mukana neuvottelussa. Onnistuneiden työterveysneuvottelujen seurauksena 19 työntekijää siirtyi Keusoten alueella toiseen tehtävään 100 % työajalla.

Suurin osa täsmätyökykyisistä, joille lähdettiin vuoden aikana etsimään uutta työtä Keusotessa, työskentelivät ikäihmisten palvelualueella (erityisesti kotihoito ja ikäihmisten ympärivuorokautiset asumisyksiköt). Yleisimmät toiseen työhön siirtymisen syy oli tuki- ja liikuntaelinvaikeuksista sekä mielenterveydellisistä syistä johtuva työkyvyn muutos. Omaan työhönsä muokatulla tehtävänkuvalla tai työajalla jäi 30 työntekijää. Uusia työkykyprosesseja aloitettiin 41 työntekijälle.

Kelan työnantajan järjestämiä KIILA-kuntoutuksia käynnistyi kolme ryhmää: terveydenhoito- ja sairaanhoitotyötä tekeville, sosiaalityötä tekeville sekä esihenkilö-, asiantuntija-, johtotyötä tekeville. KIILA-kuntoutusten tavoitteena on parantaa työkykyä ja tukea työelämässä pysymistä.

Työkykymalli ja Korvaavan työn toimintamalli otettiin kuntayhtymässä käyttöön vuonna 2020. Esihenkilö ja työntekijä saavat sähköpostiinsa ilmoituksen, kun sairauspoissaoloraja täyttyy. Herätteitä lähti järjestelmästä vuonna 2024 yhteensä 4168 kappaletta, joka oli edellistä vuotta merkittävästi vähemmän (vuonna 2023 poissaoloherätteitä lähti yhteensä 4656 kappaletta). Ilmoitus ohjaa esihenkilöä ja työntekijää käymään aktiivisen tuen toimintamallin mukaisen keskustelun sairauspoissaoloista varhaisessa vaiheessa ja sopimaan keinoista vähentää näitä

poissaoloja mahdollisuuksien mukaan. Näitä keskusteluja käytiin 1108 kertaa esihenkilön ja työntekijän välillä.

Korvaavan työn toimintamallin käyttö on osa hyvinvointialueohjelmaa, jolla pyritään sairauspoissaolojen ja niiden aiheuttamien kustannusten vähentämiseen. Estyttyään tapaturman, sairauden tai raskauden vuoksi tekemästä vakiintunutta tai työsopimuksen mukaista työtään, henkilö voi kyetä terveyttään vaarantamatta tekemään väliaikaisesti jotain muuta työtä omassa organisaatiossaan. Työ voi olla omaa työtä muokattuna tai se voi olla myös koulutusta, kouluttautumista tai perehdyttämistä. Korvaava työ on työntekijälle vapaaehtoista.

Korvaavaa työtä tehtiin vuoden aikana 1981 kalenteripäivää. Eniten korvaavaa työtä tehtiin ikäihmisten ja vammaisten palvelualueella. Korvaavaa työtä hyödynnettiin myös muilla palvelualueilla. Korvaavaa työtä hyödynnettiin huomattavasti enemmän vuoden takaiseen, jolloin sitä käytettiin 524 kalenteripäivää. Sen tunnettavuuteen panostettiin vuonna 2024 ja toimintamallista käytiin keskustelua monissa eri foorumeissa, niin esihenkilöiden kuin työntekijöiden kanssa.

2.3 Työsuojelun yhteistoiminta ja henkilöstön työturvallisuus

Työsuojelun yhteistoimintaa toteutettiin paikallisen asiakirjan *Yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan käytännöt ja rakenteet* pohjalta. Keusoten neljä työsuojeluvaltuutettua edustavat työntekijöitä ja lähiesihenkilöitä käsiteltäessä työpaikan työsuojeluasioita työnantajan kanssa. Työsuojelun edustuksellisessa yhteistoiminnassa työnantajaa edustaa työsuojelupäällikkö. Työsuojeluvaltuutettujen työryhmä on osaltaan pyrkinyt kehittämään työsuojelun yhteistoimintaa organisaatiossa. Hyvään työturvallisuuskulttuuriin kuuluu työturvallisuuspoikkeamien raportointi ja ennen kaikkea niiden käsittely yhteistyössä organisaation eri toimijoiden kanssa. Työturvallisuuspoikkeamien ja työturvallisuushavaintojen ilmoittamiseen on käytössä sähköinen WPro-työturvallisuusilmoitusjärjestelmä.

Turvallisuuden kehittämiseksi työsuojeluparitoiminta on monissa työyksikössä jo osa vakiintunutta työsuojeluyhteistyötä. Työsuojeluparin muodostavat esihenkilö ja henkilöstön keskuudesta valitsema työntekijä. Työsuojeluparien tehtävänä on mm. seurata riskien arvioinnin ja sen perusteella sovittujen toimenpiteiden toteutumista ja vaikutusta työpaikallaan. Työsuojelupareille järjestettiin säännöllisesti verkostoitumistapaamisia, joissa työsuojelupareilla ja työsuojeluvaltuutetuilla sekä työsuojelupäälliköllä oli mahdollisuus keskustella ajankohtaisista aiheista. Työsuojeluparien roolia ja tehtäviä täsmennettiin. Työsuojelupareille ja turvallisuusyhdyshenkilöille suunnatut turvallisuuskoulutukset käynnistettiin vuoden 2023 aikana ja niitä jatkettiin vuonna 2024, koulutustunteja toteutettiin neljä kertaa. Aiheina koulutuksissa oli muun muassa työsuojeluparien ja turvallisuusyhdyshenkilöiden tehtävät.

Työnantajan ja työntekijöiden edustajista muodostettu yhteistyötoimikunta toimii myös Keusoten työsuojelutoimikuntana, jossa käsitellään työsuojelun valvontalain edellyttämiä laajasti henkilöstöä koskevia asioita. Työsuojelutoimikunta kokoontui 11 kertaa vuonna 2024. Työsuojelutoimikunnassa käsiteltiin työsuojelun yhteistoimintaan kuuluvia asioita, kuten työturvallisuusilmoitukset vuodelta 2023 ja vuosittain päivitettävä työsuojelun toimintaohjelma. Keusoten sisäilma-asioita käsiteltiin yhteistyössä vuokranantajien eli kuntien kanssa sisäilmatyöryhmissä tilahallintapalveluiden ja työterveyshuollon kanssa. Haasteena on kuuden eri jäsenkunnan toimintamallien yhteensovittaminen sisäilma-asioissa.

2.3.1 Työturvallisuusilmoitukset

Vuoden 2024 yhtenä kehittämiskohteena oli työturvallisuusilmoitusten käsitteleminen määräjassa ja kaikkien ilmoitusten käsitteleminen. Lisäksi tavoitteena oli, ilmoitusten teko mahdollisimman matalalla kynnyksellä.

Työturvallisuusilmoituksia tehtiin vuoden 2024 aikana yhteensä 3374 ilmoitusta, joista valmiiksi kirjattiin 79%, joka on hieman vähemmän kuin edellisenä vuonna. Ilmoituksia tehtiin lähes 8% enemmän vuoteen 2023 verrattuna, mikä voi osaltaan selittyä henkilöstön määrän lisää-

tymisellä. Kuvassa 12 on kuvattu ilmoitusten lukumäärät ja sisällöt palvelualueittain. Eniten ilmoituksia tehtiin ikäihmisten ja vammaisten palvelualueella, jossa niitä tehtiin yhteensä 1856 kappaletta. Vähiten ilmoituksia tehtiin strategisen kehittämisen ja tukipalvelujen palvelualueella, jossa tehtiin 19 ilmoitusta.

Kuva 12. Työturvallisuusilmoitusten jakautuminen palvelualueittain vuonna 2024

IKVA 1856 ilmoitusta (valmistilassa 84%)

- 52% Työtapaturma/väkivaltatilanne 956 kpl
- 24% Läheltä piti/uhkatilanne 453 kpl
- 22% Muu turvallisuushavainto 405 kpl

MIEPA 771 ilmoitusta (valmistilassa 74%)

- 54% Muu turvallisuushavainto 416 kpl
- 23 % Läheltä piti/uhkatilanne 179 kpl
- 22% Työtapaturma/väkivaltatilanne 172 kpl

TEPASA 445 ilmoitusta (valmistilassa 65%)

- 46% Muu turvallisuushavainto 205 kpl
- 31% Työtapaturma/väkivaltatilanne 138 kpl
- 21% Läheltä piti /uhkatilanne 93 kpl

Keukonserni 19 ilmoitusta (valmistilassa 63%)

- 53% Muu turvallisuushavainto 10 kpl
- 42% Työtapaturma/väkivaltatilanne 8 kpl

Kaksi kolmesta työturvallisuusilmoituksista liittyi välittömästi asiakas- tai potilastyöhön. Muihin työtehtäviin liittyviä ilmoituksia oli noin joka neljäs (27 %). Yleisimmin ilmoitukset liittyivät Työtapaturma/väkivalta -tilanteisiin (41 %) ja muihin turvallisuushavaintoihin (34 %). Ammattitautiepäilyn vuoksi ilmoituksia tehtiin 56 kappaletta (1,8 %). Lähes neljännes ilmoituksista liittyi läheltä piti- tai uhkatilanteisiin.

Noin puolessa (47 %) vaaratyypiksi yleisimmin valittiin uhka tai väkivalta. Näissä ilmoituksissa

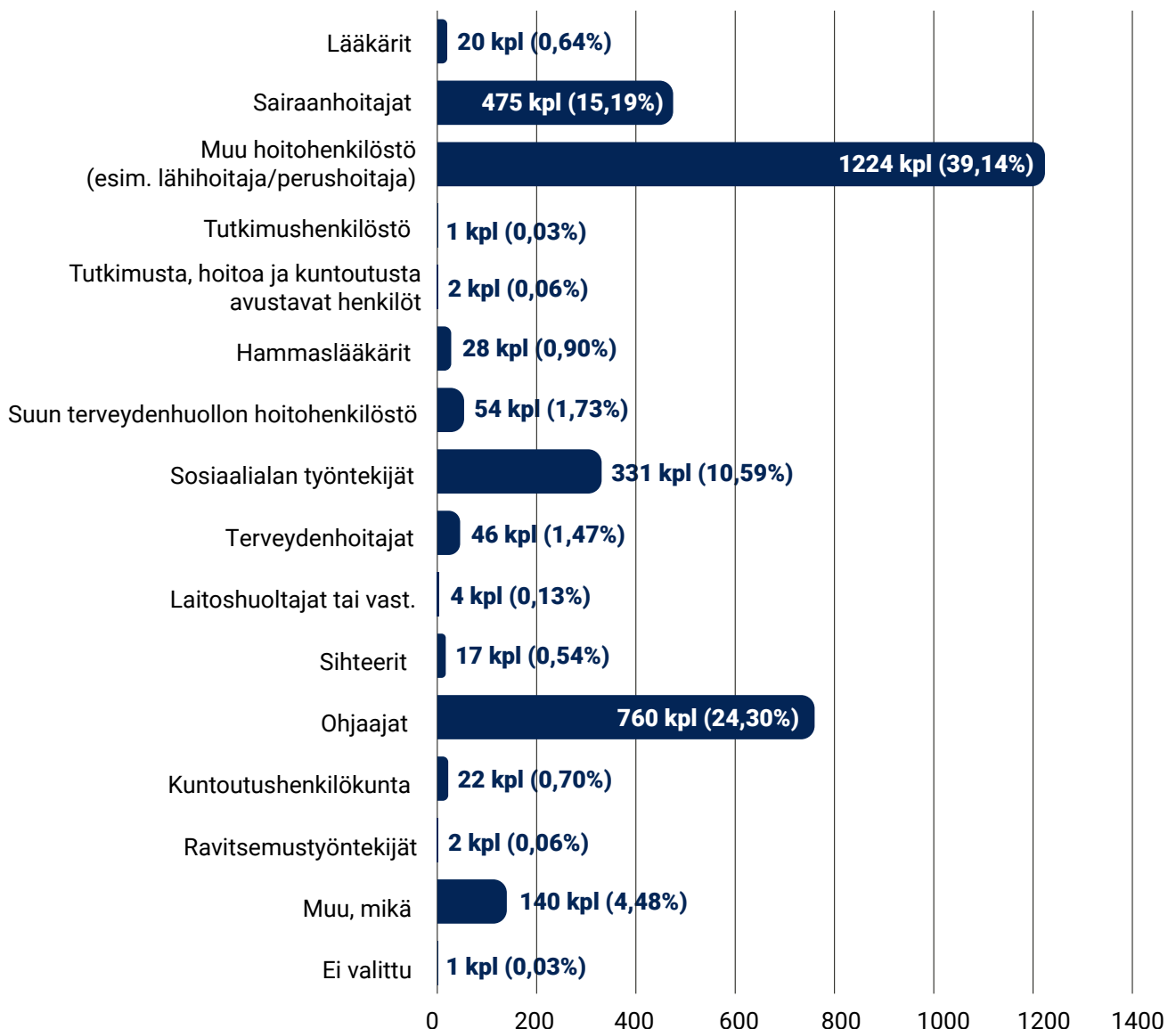
uhka tai väkivalta ilmeni pääsääntöisesti lyömisellä tai potkimisella. Toiseksi eniten työturvallisuusilmoituksia tehtiin äkillisestä fyysisestä ja psyykkisestä kuormittumisesta (16%), joissa tyypillisimmin aiheena oli sisäilmastoon liittyvä oireilu (13%).

Lähihoitajat ja perushoitajat olivat suurin ilmoituksia tekevä henkilöstöryhmä (kuva 13), he tekivät reilun kolmanneksen (39 %) ilmoituksista.

Seuraavaksi eniten ilmoituksia tekivät ohjaajat 24 % ja sairaanhoitajat 15 %.

Yhtenä vuoden 2024 kehittämisen kohteena oli yksikkökohtaiset riskien arvioinnit sekä työturvallisuuden raportoinnin hyödyntäminen. Riskien arviointeja valmis-tilassa oli vuoden loppuun mennessä 84, mikä tarkoittaa lähes neljännestä yksiköistä. Aloitettu- tai kesken-tilassa riskien arvioinneista oli 57%.

Kuva 13. Ilmoittajan ammattiryhmä vuoden 2024 työturvallisuusilmoituksissa



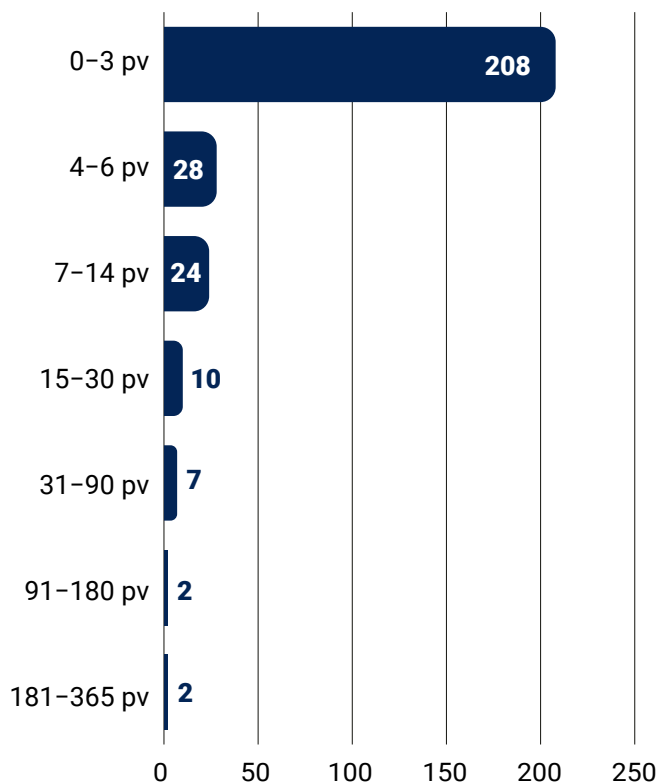
2.3.2 Työtapaturmat ja ammattitaudit

Työtapaturmia sattui hyvinvointialueen henkilöstölle vuoden 2024 aikana yhteensä 281 kertaa, jossa oli nousua vuoden takaisesta (vuonna 2023 248 kertaa). Näistä kolme neljästä (73 %) tapahtui työpaikalla ja loput työmatkalla. Työtapaturmien taustalla oli tyypillisimmin henkilön liukastuminen, äkillinen fyysinen kuormittuminen, laitteen tai työkalun hallinnan menettäminen tai väkivalta. Korvattuja ammattitauteja oli yksi, joka on huomattavasti vähemmän vuoteen 2023 verrattuna (7 kappaletta).

Työtapaturmat aiheuttivat työkyvyttömyyspäiviä yhteensä 1700 päivää, keskimäärin kuusi päivää tapahtumaa kohden. Korvattavista vahingoista suurin osa (74%) aiheutti enintään kolmen päivän työkyvyttömyyden (kuva 14).

Haavat ja pinnallisen vammat olivat tyypillisin syy korvattaviin tapaturmiin (56%). Toiseksi eniten oli sijoiltaanmenoja, nyrjähdyksiä ja venähdyksiä (37%).

Kuva 14. Korvattavat vahingot vuonna 2024 työkyvyttömyyden keston mukaan



3. Toimintakulttuurin ja johtamisen muutos – tavoitteena työpaikka, josta on helppo puhua hyvää!



Sosiaali- ja terveystalvelujen palvelurakenteen kehittäminen Keusotessa edellyttää entistä nopeampia ratkaisuja kompleksisiin ongelmiin. Merkittäviä muutosvoimia ovat muuttuvat asiakastarpeet ja teknologian tuomat uudet mahdollisuudet mm. digitalisaation hyödyntäminen ja tiedolla johtaminen. Näitä Keusote on lähtenyt kuntayhtymän alusta saakka edistämään merkittäväällä toiminta- ja johtamiskulttuurin kehittämisellä.

Keusoten tavoitteena on yhteisöohjautuva toimintakulttuuri. 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.

Toimintakulttuurin kehittämiselle lanseerattiin keväällä 2023 myös Kulttuuripeli. Vuoden 2024

aikana Keusoten kulttuuripeliä pelattiin edelleen ahkerasti. Hieman vajaa 500 työntekijää osallistui työyhteisöjensä kanssa pelitilaisuuksiin, joissa käsiteltiin työn tavoitteita, periaatteita, eettisiä näkökulmia, laatua ja asiakkaiden kohtaamista monista eri näkökulmista. Pelaajia oli kaikilta Keusoten tulosalueilta työsuojeluvaltuutetuista lastensuojeluun ja vastaanottopalveluista kuntoutuskeskuksen henkilöstöön. Kotihoidon työntekijöistä lähes 200 pelasi kulttuuripeliä vuonna 2024 yhteensä 18 eri pelitilaisuudessa.

Työyhteisösovittelijaverkoston toiminta saatiin käynnistettyä vuoden 2024 aikana. Noin 25 Keusoten työntekijää eri tulosalueilta ja yksiköistä osallistui työyhteisösovittelijakoulutukseen, jonka viimeinen koulutuspäivä pidettiin marraskuussa 2024. Kaikki hyväksytysti koulutuksen suorittaneet työntekijät päteväytyivät toimimaan Keusoten sisäisinä työyhteisösovittelijoina. Työyhteisösovittelijaverkoston toimintamallit ja rakenteet luotiin yhdessä sovittelijoiden kanssa ja ensimmäiset sovittelutilaukset pystyttiin toteuttamaan verkoston toimesta syksyllä 2024.

3.1 Työelämän laatu heikkeni hieman – Keusoten Syke mittarina

Keusoten toimintaa ja henkilöstön hyvinvointia sekä osallistumismahdollisuuksia on kehitetty aktiivisesti eri keinoin useamman vuoden ajan. Keusoten koettua työelämän laatua on seurattu samalla mittarilla vuodesta 2021. Mittari tuottaa viidentoista kohdennetun ja tieteellisesti validoidun kysymyksen avulla työelämän laatuindeksin, eli QWL-indeksin (Keusoten Syke), joka voi vaihdella 0 % ja 100 % välillä. Suomessa olevien organisaatioiden keskimääräinen laatuindeksi sijoittuu 55-60 % väliin.

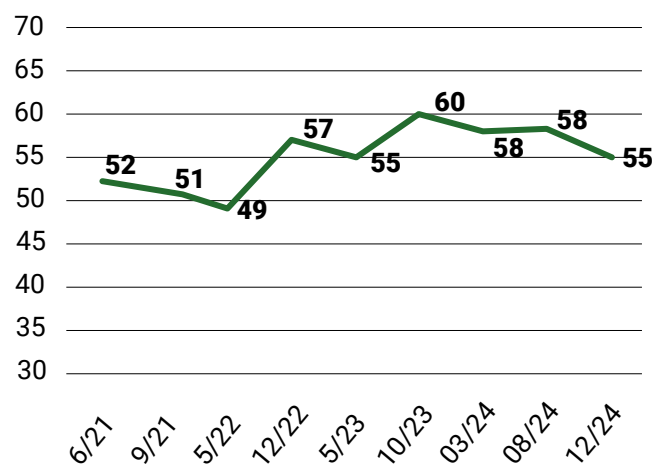
Indeksi ennustaa perinteisiä henkilöstökyselyitä paremmin tulevaisuuden henkilöstöriskejä ja tuottaa tietoa työelämän laadun heikkenemiseen liittyvistä taloudellisista riskeistä. Työelämän laatumittari mahdollistaa tiedolla johtamisen, koska sen avulla voidaan ennustaa vaihtuvuutta, sairauspoissaoloja, mahdollista henkilöstön uupumista sekä työkyvyttömyyttä.

Keusoten Sykettä eli koettua työelämän laatua mitattiin kolme kertaa vuoden 2024 aikana. Vuoden viimeinen mittaustulos oli alhaisin vuoden 2023 kevään jälkeen eli 55 % (kuva 15). Heiken-

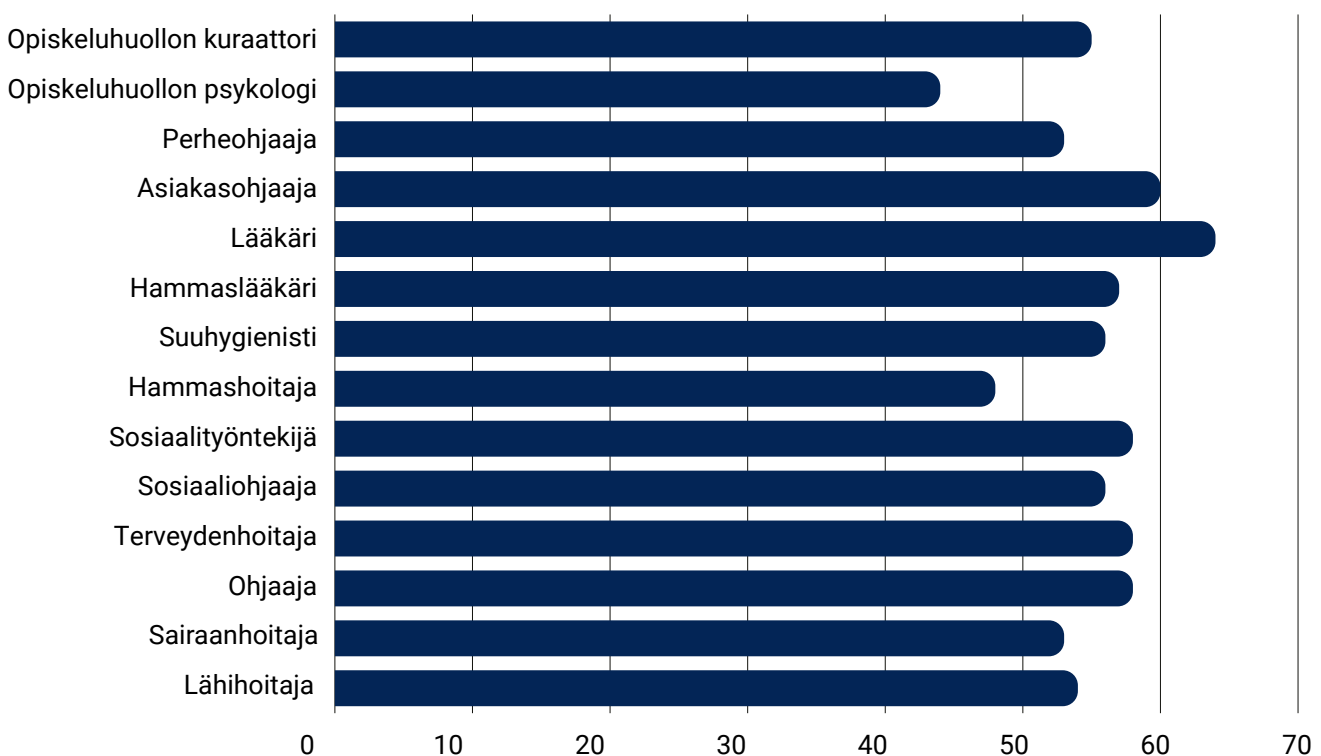
tyneet työelämän laadun kokemuksen taustalla vaikuttivat todennäköisesti nopeasti muuttuva toimintaympäristö, kevään 2024 yhteistoimintaneuvottelut sekä yleinen epävarmuus työtehtävien sisällöstä ja jatkuvuudesta.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna työelämän laadun kokivat parhaana lääkärit ja heikoimpana opiskeluhoollon psykologit (kuva 16). Ammattiryhmittäinen tarkastelu auttaa löytämään ne ammattiryhmät joiden toimintaympäristössä on eniten kehitettävää.

Kuva 15. Koetun työelämän laadun kehittyminen vuosina 2021–2024



Kuva 16. Työelämän laatu ammattiryhmittäin vuonna 2024



4. Kyvykkyydet ja osaaminen parhaaseen käyttöön

Osaavat ihmiset ovat merkittävässä roolissa laadukkaiden ja turvallisten palvelujen tuloksellisessa ja vaikuttavassa tuottamisessa ja johtamisessa. Työn tekemisen tapojen muuttuminen ja samanaikainen osaajapula vaativat ammattilaisten välisen työnjaon, toimintatapojen ja osaamisen systemaattista, tulevaisuutta ennakoivaa kehittämistä. Työelämän muutoksista syntyy uusia osaamistarpeita niin Osaavat ihmiset ovat merkittävässä roolissa laadukkaiden ja turvallisten palvelujen tuloksellisessa ja vaikuttavassa tuottamisessa ja johtamisessa. Työn tekemisen tapojen muuttuminen ja samanaikainen osaajapula vaativat ammattilaisten välisen työnjaon, toimintatapojen ja osaamisen systemaattista, tulevaisuutta ennakoivaa kehittämistä. Työelämän muutoksista syntyy uusia osaamistarpeita niin yksilöille kuin koko hyvinvointialueelle ja kyky jatkuvaan oppimiseen on yksi muuttuvan työelämän keskeisimmistä onnistumisen edellytyksistä. Sen avulla on mahdollista vastata tarpeeseen kehittää ja uudistaa osaamista työuran eri vaiheissa.

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella työurien ja osaamisen johtaminen on tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista ja tulevaisuuden rakentamista. Sen keskeisinä kulmakivinä ovat oppimista tukeva organisaatiokulttuuri, oppi-

misedellytysten varmistaminen ja mahdollistaminen, osaamisen johtamisen periaatteet sekä oppimisprossiin ja osaamisen kehittämiseen liittyvät toimintamallit ja menetelmät.

Meille on keskeistä tunnistaa henkilöstön nykyinen osaaminen sekä tulevaisuuden tavoitteiden saavuttamista edistävät osaamistarpeet. Osaamisen ennakkoinnissa huomioimme myös mahdollisesti tarvittavat toimintatapojen ja henkilöstörakenteen uudistamisen tarpeet. Osaamisen ennakkoinnin peruskysymyksinä ovat millaiseen osaamiseen toimintamme perustuu, millaisessa toimintaympäristössä tulemme toimimaan ja mitä osaamista kyseisessä toimintaympäristössä toimiminen edellyttää.

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella osaamisen kehittymistä tuetaan muun muassa oikea-aikaisella perehdytyksellä, mahdollistamalla jatkuva oppiminen työssä ja kollegoilta sekä järjestämällä henkilöstökoulutuksia, jotka vastaavat tunnistettuihin osaamistarpeisiin. Oman ja työyhteisön osaamisen kehittäminen edellyttää jokaiselta vastuunottoa ja aktiivisuutta. Tätä voimme tukea organisaation rakenteilla, johtamisella ja käytännöillä, jotka mahdollistavat yhdessä kehittämisen ja kehittymisen.



4.1 Perehdyttäminen sekä kehitys- ja osaamiskeskustelut

Perehdyttäminen antaa työntekijälle valmiudet työskennellä työyhteisössä ja työtehtävissään laadukkaalla ja turvallisella tavalla. Se myös tukee työntekijän sitoutumista, sopeutumista ja kehittymistä sekä johtaa kaikkien osapuolien oppimiseen. Keusotessa perehdytysprosessi pitää sisällään yleisen perehdytysmallin, yksikökohtaisen perehdytyksen, työhönopastuksen sekä perehdytyksen seurantakeskustelut.

Sähköisessä muodossa oleva yleinen perehdytysmalli on tarkoitettu kaikille uusille työntekijöille tai pidemmän tauon jälkeen Keusoteen palaaville työntekijöille. Vuoden 2024 aikana myös yksikkökohtaisten perehdytys suunnitelmien ja niiden toteutuksen seurannan tallentaminen on ollut mahdollista sähköisessä muodossa. Perehdytysprosessin hallinta ja seuranta toteutuu osaamisen hallintajärjestelmä OIVAn kautta. Vuonna 2024 on panostettu perehdytysmallin tunnettavuuden lisäämiseen ja käytön laajentamiseen.

Vuonna 2025 perehdytysmalli tulee siirtymään digitaaliseen oppimisympäristöön, mikä mahdollistaa perehdytysaineistojen sisällöllisen kehittämisen ja käytön raportoinnin nykyistä paremmin. Perehdytyskokonaisuuteen lisätään myös sähköinen perehdytyksen ennakkoaineisto, joka toimitetaan rekrytoinnin valintapäätöksen jälkeen Keusoteen valituille uusille työntekijöille jo ennen palvelussuhteen alkua.

Vähintään vuosittain käytävät kehitys- ja osaamiskeskustelut ovat meillä olennainen osa esihenkilöiden ja työntekijöiden yhteistyötä ja työuraohjaamista. Niiden tarkoituksena on suunnata työntekijöiden, työyksikön ja koko organisaation voimavarat tärkeimpien asioiden hoitamiseen yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Hyvinvointialueen yhteinen Kehityskeskustelumalli on käytössä koko henkilöstölle sähköisessä muodossa Oiva -osaamisen hallintajärjestelmässä. Vuonna 2024 mallia on päivitetty käyttökokeusten ja saadun palautteen perusteella. Osana kehityskeskusteluja käydään vuosittain henkilökohtaisen arvontuoton arviointi, jossa vuonna 2024 painotettuna osiona arvioitiin yhteisöosaamista.

4.2 Osaamisen kehittäminen koulutuksellisin keinoin

Keusoten koulutussuunnittelu ja täydennyskoulutusten toteuttaminen perustuvat mm. kehitys- ja osaamiskeskusteluissa todettujen osaamistarpeiden perusteella laadittuun koulutussuunnitelmaan. Sen avulla vastaamme henkilöstön osaamisen vahvistamisen tarpeisiin sekä kohdennamme erilaisia koulutustoimenpiteitä ammattitaidon ja osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Vuoden 2024 koulutussuunnitelma laadittiin tiiviissä yhteistyössä kaikkien palvelu- ja tulosalueiden kanssa ja siinä kuvattiin yleiset koulutukset sekä palvelualueiden koulutustarpeet teemoittain. Suunnitelma laadittiin ennakoivasti ennen koulutusten alkamista ja sitä täydennettiin kahdesti vuoden 2024 aikana.

Perinteisten koulutustilaisuuksien rinnalle on vahvistettu verkkokoulutuspalveluiden tarjontaa. Esihenkilöiden johtamistyön tukena on Kevan Oppimisympäristö sekä KT:n laaja koulutustarjonta esimerkiksi palvelussuhdeasioiden tueksi. Vuoden 2024 syksyllä Keusotessa otettiin koko henkilöstön käyttöön Eduhouse-verkkokoulutuspalvelu, joka tarjoaa laajan valikoiman laadukkaita ja nykypäivän työelämän vaatimuksiin suunniteltuja koulutuksia pikaisista tietoisista syvällisempiin koulutuskokonaisuuksiin.

Vuoden 2024 aikana yhtenäistettiin koulutuksiin hakeutumisen ja ilmoittautumisen käytäntöjä sekä selkeytettiin Populuksen koulutuspoissaoloihin liittyvien koodien käyttöä. Myös työaikana tapahtuvan kouluttautumisen käytäntöjä sekä omaehtoisen palkallisen koulutusvapaan ohjeistusta päivitettiin. Näin täydennyskoulutusten käyttöasteen arviointi ja koulutusosallistumisen raportointi on aiempaa tarkempaa, joskin se vaatii jatkokehittämistä vuoden 2025 aikana, kun Oiva-järjestelmän käyttö päättyy ja otamme käyttöön uuden digitaalisen oppimisympäristön.

Vuonna 2024 henkilöstön koulutusosallistumiset laskivat vuoteen 2023 verrattuna koulutuspäivien määrän ollessa 1,7 koulutuspäivää/työntekijä. Täydennyskoulutuksia toteutettiin sekä sisäisinä että ulkoisina koulutuksina sekä yhä enenevässä määrin erilaisia verkkokoulutuspalveluja hyödyntäen. Koulutusten teemoina olivat erilaisten substanssiosaamista vahvistavien



koulutusten lisäksi esimerkiksi hyvinvointialueen yleisessä koulutustarjonnassa olleet henkilöstö- ja työelämäosaamiseen liittyvät koulutukset, esihenkilökoulutukset erityisesti valmentavaan johtajuuteen ja yhteisöohjautuvuuteen liittyen, laatu- ja omavalvontaosaaminen, erilaiset sisäلتö-, menetelmä- ja järjestelmäkoulutukset, turvallisuusosaamiseen liittyvät koulutukset sekä lean-osaamista edistävät koulutukset.

4.3 KeuAkademia

Hyvinvointialueen strategiassa korostetaan johtamisosaamisen, erityisesti valmentavan johtamisen kehittymistä. KeuAkademia on tarjonnut vuonna 2024 esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä oleville erilaisia mahdollisuuksia kehittää omaa esihenkilö- ja johtamis- ja asiantuntijaosaamista. KeuAkademia toimintamallissa yhdistyvät perehdytystilaisuudet, sisäiset yhteiset koulutukset ja valmennukset, koulutussuunnitelman mukaiset kohderyhmä- ja teemakohtaiset täydennyskoulutukset sekä tutkintotavoitteiset johtamis- ja asiantuntijakoulutukset.

Vuonna 2024 esihenkilöiden johtamistyön tueksi toteutettiin Survival Kit –perehdytysaamuja, joissa erityisesti uusia esihenkilöitä ja asiantuntijoita perehdytettiin Keusoten yhtenäisiin toimintatapoihin, palveluihin ja toimijoihin. Tilaisuuksissa käsiteltäisiin teemoihin on ollut mahdollista paneutua tarpeen mukaan myös itsenäisesti tilaisuuksista tehtyjen tallenteiden ja aineistojen avulla. Kerran kuukaudessa toteutettavat Esihenkilö- ja asiantuntija-aamut jatkuivat totuttuun tapaan yhteisinä tiedottamisen ja tiedon jakamisen paikkoina.

Akatemia-aamuissa syvennettiin johtamisosaamista koulutuksellisin keinoin ja erityisinä painopisteinä vuonna 2024 olivat yhteisöohjautuvuus ja valmentava johtaminen, muutosjohtaminen sekä työkykyjohtaminen. Akatemia-aamuihin yhdistetyillä kehittymisklinikoilla esihenkilöillä oli koulutuksellisen osion jälkeen mahdollisuus ohjatun ryhmäcoachingin ja vertaissparrauksen keinoin käsitellä teemojen mukaisia esihenkilötyön haasteita, onnistumisia ja epäonnistumisia. Tilaisuudet mahdollistivat esihenkilöille myös verkostoitumisen ja vertaistuen jakamisen yli tulos- ja palvelualue-

rajojen. Osana Kehittymisklinikoita toteutettiin uuden hyvinvointialuejohtajan tutustumisklinikka, joka saavutti esihenkilöiden keskuudessa suuren suosion.

Tutkintotavoitteisten koulutusten valikoimassa säilyivät vuonna 2024 Lähiesihenkilötyön ammattitutkinto, Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto sekä Tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto. Koulutuksen järjestäjänä jatkoi Hyria Koulutus Oy Koulutusten lähiopetuspäivien sisällöt räätälöitiin tiiviissä yhteistyössä osaamisen kehittämisen palveluiden ja vastuukouluttajien kanssa vastaamaan Keusoten todeja ja tulevaisuuden osaamistarpeita. Uudet tutkintoryhmät käynnistettiin sekä keväällä että syksyllä 2024 ja niissä opintonsa aloitti 64 opiskelijaa. Kaikkinensa vuoden 2024 loppuun mennessä KeuAkatemian tutkintoon johtaviin koulutuksiin on osallistunut jo 128 keusotelaista.

4.4 Minun urani Keusotessa -malli

Keusoten henkilöstöohjelman pääteemoina ovat henkilöstön saatavuus, riittävyys ja pysyvyys. Saatavuuden toimenpiteinä ovat muun muassa sisäisen liikkuvuuden ja työkierron mahdollistaminen ja riittävyyden toimenpiteinä työntekijöiden kehittymismahdollisuudet, joihin kuuluvat esimerkiksi monimuotoiset työurapolut, työn tekemisen tavat sekä työelämän joustot. Minun urani Keusotessa -mallin tavoitteena on tukea työurien kehittymistä ja jatkumista Keusotessa yksilöllisiä työurapolkuja ja esihenkilöiden työurajohtamista ja työntekijöiden osaamista kehittämällä. Malli tukee osaltaan hyvinvointialueen strategiassa määriteltyä tavoitetta hyvinvoivasta ja kyvykkästä henkilöstöstä.

Vuonna 2024 Keusotessa jatkettiin Minun urani Keusotessa -mallin kehitystyötä osana Kevan Kestävää työelämää -hanketta. Kehittämistyön tavoitteena on uudistaa ja parantaa Keusoten työurasuunnittelun ja -johtamisen toimintamalleja ja -käytäntöjä, jotka mahdollistavat työurien kehittymisen ja osaamisen vahvistumisen mm. sisäisen liikkuvuuden, erilaisten työurapolkujen sekä osaamisen kehittämisen keinojen kautta.

Sisäisten työmarkkinoiden tehokkaan käytön mahdollistavien periaatteiden ja toimintamallien kehittämistyö on jatkunut vuonna 2024 ja niitä on kehitetty vastaamaan henkilöstön erilaisiin tarpeisiin huomioiden mm. ne, joilla on toiveita muutokseen nykyisessä työtehtävässään tai osaamisessaan, toiveita uuteen työtehtävään sijoittumisesta Keusotessa tai todettuja muutoksia työkyvyssä. Mallin mukaisten periaatteiden ja toimintamallien kuvaaminen, koulutus ja käyttöönotto tapahtuvat kevään 2025 aikana.

Työuravalmennuspalvelujen pilotointeja työurapolkujen suunnittelun ja työurajohtamisen tukena jatkettiin osana Kevan hankekokonaisuutta ulkopuolisen palveluntuottajan toimesta ja niiden lisäksi pilotoitiin sisäisiä ryhmävalmennuspalveluita eri kohderyhmille. Osaamisen varmistamiseksi 4 työntekijää suoritti vuoden aikana Työterveyslaitoksen Työuran uurtaja (Tuura) -ohjaajakoulutuksen sisäisen työuravalmennuspalvelun käyttöönottamiseksi vuonna 2025. Vuonna 2025 käynnistetään uudelleen myös oppilaitosten kanssa toteutettava opisto-ohjauksellinen uravalmennus.

4.5 Ulkoiset urapalvelut ja kansainvälinen rekrytointi

Vuonna 2024 osana Työurapalveluiden palvelukokonaisuuden kehittämistyötä muodostettiin uja tarjoaa erilaisia työllistymismahdollisuuksia niin alalle palaaville osaajille kuin alasta kiinnostuneille työnhakijoille huomioiden työmarkkinoiden monimuotoisuuden. Palvelut sisältävät palkkatuetun työn- ja työkokeilujen mahdollisuudet, Keusoten alueella asuvien nuorten kesätyömahdollisuudet, siviilipalveluksen suorittamisen sekä kansainvälisen rekrytoinnin kautta saapuneiden osaajien palvelut. Vuoden 2024 aikana 25 työntekijän palkkaamiseen on saatu palkkatukea, kesätyönuoria palkattiin 52 ja siviilipalvelusta suoritti 3 henkilöä.

Kansainvälisen rekrytoinnin kautta vuosien 2022–2024 aikana saapuneiden 57 osaajan ammatillisen osaamisen ja kielitaidon kehittymistä on tuettu työyhteisöiden, työurapalveluiden ja oppilaitosten tiiviillä yhteistyöllä ja toimintaa on kehitetty eteenpäin aina aiempien vuosien kokemusten ja saatujen oppien perusteella.

Vuonna 2024 esihenkilöille ja työpaikkaohjaajille järjestettiin orientaatiotilaisuuksia ennen kansainvälisten osaajien työsuhteiden alkua. Lisäksi vakiinnutettiin käyttöön vuonna 2023 osana KUUMA palvelupolkuhanketta kehitetty Mentoroiminnan malli, jonka tavoitteena on tukea ryhmärekrytointin kautta ulkomailta saapuvien uusien työntekijöiden työelämään kiinnittymistä ja kotoutumista Suomeen. Vuoden 2023 valmensimme 5 mentoria, joilla kaikilla oli omakohmainen kokemus ulkomailta Suomeen muuttamisesta. Mentoreiden varsinainen työskentely käynnistyi vuoden 2023 lopussa ja osalla vuoden 2024 aikana, kun yksiköihimme saapui 15 uutta kansainvälistä osaajaa. Toiminnasta saadut kokemukset ovat olleet verrattain hyviä ja uudet työntekijät ovat kokeneet saaneensa kaipaamaansa lisätukea työn aloitukseen ja kotoutumiseen. Mentoreiden työskentely on lisännyt myös koko työyhteisön tietoisuutta siitä, miten kohdata ja auttaa uutta ulkomailta saapunutta työntekijää integroitumaan vieraaseen työkuultuuriin. Vuoden 2024 aikana valmistui myös KUUMA palvelupolkuhankkeen kanssa yhdessä tehty Mentoroinnin käsikirja, jonka sisällön tuottamiseen myös mentorit ovat osallistuneet aktiivisesti.

Näiden toimien lisäksi mahdollistamme kaikille osaajille joko sairaanhoitajan laillistamisväylän opintojen suorittamisen osana valtakunnallista SAILA-hanketta tai sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittamisen oppisopimuksella sekä kielikoulutuksiin osallistumisen. Vuonna 2024 kielikoulutuksen toteutti Henkilöstöpalvelut Silkkitie Oy.

4.6 Oppilaitosyhteistyö ja opiskelijapalvelut

Vuotta 2024 kuvaa oppilaitosten kanssa eri muodoissaan toteutunut tiivis yhteistyö. Näistä esimerkkeinä säännölliset yhteistyötapaamiset oppilaitosten edustajien kanssa, erilaiset oppilaitoskäynnit, alueellisen TKIO-neuvottelukunnan toiminnan vakiintuminen ja siihen liittyvä monialainen valmistelutyö sekä työssäoppimisjaksoihin ja oppisopimusopiskeluun liittyvä laadullinen kehittämistyö sekä opiskelijakokemukseen että työpaikkaohjaukseen liittyen.

Tiiviin oppilaitosyhteistyön avulla rakennamme joustavia ja tehokkaita toimintatapoja ja -malleja Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen ja eri oppilaitosten välille. Yhteistyön tavoitteina on kehittää opiskelijoiden suorittamia työssäoppimisjaksoja palvelemaan mahdollisimman hyvin opiskelijoiden ammatillisen osaamisen kehittämistä, rakentaa erilaisia jatko- ja täydennyskoulutusmahdollisuuksia Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella työskenteleville, selvittää ja kehittää uudenlaisia tapoja suorittaa ammatillisia koulutuksia työnantajan ja oppilaitosten välisessä yhteistyössä, markkinoida hyvinvointialueen tarjoamia työ- ja uramahdollisuuksia opiskelijoille sekä olla aktiivisena toimijana kehitettäessä alan koulutusten sisältöä vastaamaan parhaiten tulevaisuuden tarpeisiin.

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella on opiskelijoiden oppisopimusopiskelusta, työssäoppimisjaksojen järjestämisestä sekä projektiopinnoista tehtyjä yhteistyösopimuksia useiden eri yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen kanssa ja näiden lisäksi laajemmasta yhteistyöstä tehdyt sopimukset ovat olemassa alueellisten ydintoimijoiden, Laurea-ammattikorkeakoulun, Metropolia ammattikorkeakoulun, Hyria koulutuksen, Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keudan, STEP-koulutuksen sekä Ammattiopisto Spesian kanssa. Keusote kuuluu myös Helsingin yliopiston AkaTK-tutkijaverkostoon.

Eri koulutusasteilla opiskelevien opiskelijoiden työssäoppimisjaksoihin ja projektiopintoihin panostaminen on keskeinen keino varmistaa osaavan henkilöstön saatavuus myös tulevaisuudessa. Keusoten toimintayksiköissä toteutetut työssäoppimisjaksot tukevat opiskelijoita kiinnittymään työelämään ja vahvistavat ammatillista kasvua tulevassa toimintaympäristössä. Vuoden 2024 harjoittelujaksoista suurin osa oli aiempien vuosien tapaan sote-alan korkeakouluopiskelijoiden harjoittelujaksoja ja toiseksi eniten harjoittelujaksoja suoritettiin koulutussopimuksella sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa. Oppisopimusopiskelijoiden määrässä tapahtui hienoista laskua vuoteen 2023 verrattuna, samoin yliopisto-opiskelijoiden määrässä. Näissä vaikuttavina tekijöinä mm. hyvinvointialueen taloudellinen tilanne sekä ammattitaitoisen henkilökunnan saatavuuden parantuminen.



5. Palkitsemisen ja henkilöstöetujen kehittäminen sekä palkkojen yhteensovittaminen nk. piikkipalkkoihin

Hyvinvointialueen palkitsemisen ja henkilöstöetujen kokonaisuus koostuu seuraavista elementeistä: työntekijän palkka, palkitseminen, henkilöstöedut sekä työelämän laatu.

Vuonna 2023 käyttöönotettuja Arvon tuoton arviointi -keskusteluja jatkettiin vuonna 2024 kehityskeskustelujen yhteydessä. Arvon tuoton arviointi on yhteydessä palautteen antamiseen ja henkilökohtaisen lisän jakamiseen hyvinvointialueella. Henkilöstön arvontuottoa arvioitiin kolmella kriteerillä, tehtäväosaaminen, yhteisöosaaminen ja muutososaaminen, joista yhteisöosaamista painotettiin vuonna 2024. Henkilökohtaista lisää jaettiin 8 %:lle henkilöstöstä vuonna 2024.

Henkilöstöä palkittiin asiakas- ja potilasturvallisuuden parantamisesta sekä laatuteoista ja uusista innovaatioista Keusoten laatu- ja innovaatiopalkitsemisen rahapalkinnoilla.

Keusoten laaturapalkinnot 2024:

1. Palliatiivisen keskuksen käynnistäminen ja asiakaskokemuksen kehittäminen
2. Jalkautuvan konsultaation Messii-toimintamalli
3. Luontotoiminta sosiaalisessa kuntoutuksessa

Keusoten innovaatiopalkinnot 2024:

1. Keusoten oma avustajapalvelu – Parasta juuri sinulle (henkilökohtainen apu)
2. Nuorten aikuisten vaikuttavaa ja kustannustehokasta päihdekuntoutusta laituskuntoutuksen ja avokuntoutuksen saumattomalla yhteistyöllä
3. Moduulimalli opiskelijoiden ohjaukseen



Hyvinvointialueella muistetaan pitkään palvelutta henkilöstöä vuosittain. Palveluvuosista muistaminen koskee vakinaisia 10 v., 20 v., 30 v. ja 40 vuotta palvelleita henkilöitä. Palveluvuosi-ilmoituksia vastaanotettiin 31.12.2023 mennessä 147 kappaletta. Palveluvuosilaskennan perusteella palkittiin hakijoista 85 pitkään palvelutta henkilöä palkallisella vapaapäivällä tai rahapalkinnolla vuoden 2024 alussa.

Johtaja ylilääkäri Pirjo Laitinen-Parkkoselle ja palvelujohtaja Tiina Salmiselle myönnettiin Suomen Leijonan 1 luokan ritarimerkit.

Työnantaja tuki henkilöstön hyvinvointia hyvinvointiedulla ja mahdollisuudella uimahallialennuksiin. Vuonna 2024 nostimme Epassi-etuutta 100 eurosta 200 euroon ja laajensimme edun koskemaan hyvinvointi-, liikunta-, kulttuuri- ja työmatkaetuutta. Epassietua käytettiin 855 000 € arvosta, uimahallietua 15 000 € arvosta.

Työntekijöillämme on mahdollisuus myös auton käyttöetuun ja työsuuhdepyöräetuun erillisten ohjeiden mukaisesti. Vuoden 2024 aikana otettiin käyttöön yksi uusi auton käyttöetu ja 111 uutta työsuuhdepyöräetua. Kaiken kaikkiaan vuoden 2024 lopussa käytössä oli jo 199 työsuuhdepyöräetua.

6. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Hyvinvointialueen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää tavoitteet ja mittarit, joilla tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan. Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu on työnantajan lakisääteinen velvollisuus ja osa hyvää johtamista.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työssä parantaa henkilöstön työhyvinvointia ja tukee organisaation tuloksellisuutta. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kuuluu kaikille työyhteisön jäsenille.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain henkilöstökertomuksen laadinnan yhteydessä.

Seurattavia osa-alueita ovat:

- tasa-arvoinen ja yhdenvertainen rekrytointi,
- tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen,
- työn ja muun elämän yhteensovittaminen sekä työurat,
- tasa-arvoista työelämää tukevat työyhteisöt,
- tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukeva johtaminen ja esihenkilötyö sekä
- verkostotoiminta.

Vuonna 2024 tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen rekrytoinnin kokonaisuuden osalta käynnistettiin henkilöstön rekrytoinnin kelpoisuusehtojen yhdenmukaistaminen sekä nimikkeiden selkeyttäminen. Tehtävänimikkeitä nykyaikaistetaan ja sukupuolta ilmaisevat tehtävänimikkeet tulevat poistumaan käytöstä. Esimerkkinä, hyvinvointialue tulee luopumaan jatkossa esimies-nimikkeestä ja korvaamaan sen esihenkilö-nimikkeellä. Työ jatkuu vielä vuoden 2025 aikana.

Tasa-arvoisen palkkauksen ja palkistamisen kokonaisuuteen liittyen esihenkilöille järjestettiin infotilaisuus uudesta SOTE-sopimuksen palkkausjärjestelmästä. Koulutuksen materiaali sekä kaikki Keusoten palkkataulukot ovat koko henkilöstön saatavilla Keunetissa. Työ- ja virkaehtosopimusten mukaiset henkilökohtaiset lisät jaettiin vuonna 2024 yhteisesti sovittujen kriteerien mukaisesti. Henkilöstöä tiedotettiin henkilöstöinfoissa vuoden 2024 ja tulevan vuoden 2025 palkistamisen ja henkilöstöetujen kokonaisuuksista. Useista hyvinvointialueen tehtävänimikkeistä on laadittu tehtäväkuvaukset, jotka ovat esillä IMS-järjestelmässä.



7. Yhteistoiminta

Hyvinvointialueitasoinen yhteistoiminta ja työsuojelun yhteistoiminta perustuu toimiviin rakenteisiin, säännöllisyyteen, luottamukseen sekä avoimeen vuorovaikutukseen. Hyvinvointialueitasoinen yhteistoiminta toteutettiin yhteistyötoimikunnassa, joka toimi myös työsuojelutoimikuntana. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2024 kymmenen kertaa.

Osana yhteistoiminnan rakenteita ja yhteistyötoimikunnan alaisuudessa, kokoontuivat neuvottelupäällikön johdolla pääluottamusmiesten työryhmä sekä työsuojeluvaltuutettujen työryhmä työhyvinvointipäällikön johdolla. Palkkauksen kehittämistyöryhmä kokoontui tiiviisti kehittäen käytössä olevia palkkausjärjestelmiä ja niiden tulkintaa.

Hyvinvointialueella käytiin ensimmäistä kertaa vuonna 2024 tuotannollisin ja taloudellisin perustein yhteistoiminta neuvottelut. Neuvottelut ajoittuivat huhti-toukokuulle. Neuvottelujen seurauksena irtisanottiin 51 henkilöä. Uuden tehtävän vastaanotti 10 henkilöä ja yhden henkilön palvelussuhde osa-aikaistettiin. Näiden lisäksi linjattiin ePassi-edun pienentämisestä ja työterveyshuollon työterveyspainotteisen sairaanhoidon palvelun poistumisesta vuoden 2025 alusta.

Lisäksi tarkasteltiin lomapalkkavelan määrää ja henkilöstön pitämättömien lomapäivien määrää. Työnantaja linjasi lomapalkkavelan vähentämisestä. Lomapalkkavelan vähentämisellä tavoitellaan säästöjä tulevien vuosien talousarvioihin ja pyritään estämään henkilöstön mahdollinen lomauttaminen.

Keusoten ensimmäinen henkilöstöpaneeli kokoontui puntaroimaan säästötoimenpiteitä kolmena kertana marras-joulukuussa. Paneelin ydinkysymyksenä oli ”Miten ja mitkä henkilöstön ideoimat/ehdottamat säästötoimenpiteet toteutamme yhdessä konkreettisesti, vastuullisesti ja vaikuttavasti alijäämän kattamiseksi vuosin 2025–2026 aikana?” Henkilöstöpaneeliin valittiin 35 työntekijää kattavasti eri tulosalueilta. Puntarointi aloitettiin asiantuntijaosuudella, jossa käsiteltiin hyvinvointialueen taloutta eri näkökulmista. Asiantuntijaosuuden jälkeen pienryhmissä keskityttiin keväällä 2024 jätettyihin säästöehdotuksiin, joita arvioitiin eri näkökulmista. Puntaroinnin lopputuloksena säästöehdotuksista muodostettiin yhteinen loppulausuma, joka luovutettiin Keusoten strategiselle johtoryhmälle 17.12.2024.

Lisäksi hyvinvointialueelle tehtiin lukuisia eri suuruisia organisaatiomuutoksia ja työnuudelleen järjestelyjä yhteistoiminnassa. Syksyllä 2024 käynnistyi myös pilotointi johtamisjärjestelmän uudistamisen tueksi.

Matalan kynnyksen yhteistoiminta tulosalueilla on laajentunut ja vakiintunut. Tärkeää ja vaikuttavaa yhteistoimintaa toteutettiin hyvinvointialueen työpaikoilla. Hyvinvointialueella työskenteli neljä työsuojeluvaltuutettua.

Työsuojeluvaltuutetut ovat vuonna 2024:

- Olleet mukana työturvallisuuskulttuurin kehittämisessä
- Jatkokehittäneet työsuojeluparitoimintaa ja vahvistaneet heidän työsuojelullista osaamista
- Perehdyttäneet yksiköitä keskeisiin turvallisuusohjeisiin ja –toimintatapoihin
- Tehneet yhteistyötä työyksiköiden ja esihenkilöiden kanssa
- Osallistuneet työterveyshuoltoyhteistyöhön
- Osallistuneet sisäilmatyöryhmien toimintaan ja tiedottaneet sisäilmatoimintamallista työyksiköitä
- Varmistaneet työsuojelun ohjeiden ajan tasaisuuden yhdessä työsuojelupäällikön kanssa

Henkilöstöfoorumi koostuu hyvinvointialueen työntekijöiden edustajista, joita kokoonpanossa on enintään 14 jäsentä. Henkilöstöfoorumi kokoontui kuukausittain yhteensä yhdeksän kertaa. Foorumin tehtävänä on ollut omalta osaltaan edistää henkilöstön työhyvinvointia, valmistella lausuntoja ja ottaa kantaa henkilöstöasioihin. Henkilöstöfoorumiideoi, innosti ja kannusti henkilöstöä osallistumaan virkistystoimintaan ja oman hyvinvointinsa ylläpitämiseen laatimalla ja ylläpitämällä TYHY-kalenteria. Henkilöstön osallistuminen erilaisiin kampanjoihin on lisääntynyt, pyrimme edelleen lisäämään henkilöstöfoorumin tunnettavuutta ja haluamme tavoittaa mahdollisimman suuren osan henkilöstöstä. Foorumi edisti omalta osaltaan Keusoten tavoitetta hyvästä työntekijäkokemuksesta, sekä työpaikasta, josta on helppo puhua hyvää!



keusote.fi

