



KEUSOTE

Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Miten töissä menee?

Keusoten työhyvinvointikyselyn tulokset

5/2026

KEUSOTE.FI

Info

- Työhyvinvointikysely oli avoinna henkilöstölle kahden viikon ajan 7.5.-21.5.2026. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista, eikä vastaaminen vaikuta kenenkään asemaan Keusotessa.
- Kyselyyn tuli yhteensä **1650** vastausta, eli **40,6%** henkilöstöstä vastasi kyselyyn. Vastausprosentti on keskimäärin hieman parempi kuin aiemmissa työhyvinvointikyselyissä ja SYKE-mittauksissa.
 - AISO:n vastausprosentti oli **46,3%**
 - IKVA:n vastausprosentti oli **33,7%**
 - TEPASA:n vastausprosentti oli **39,9%**
 - Konsernin vastausprosentti oli **67,1%**

Keusoten työhyvinvointi - Yhteenvedo

1650

Vastausta kyselyyn

-17

eNPS
(asteikko -100 - 100)

49

NSS
(asteikko -100 - 100)

69,7

"Työhyvinvointi-
indeksi"
(asteikko 10 - 100)

Keusoten vastausprosentti oli 40,6%, eli keskimäärin hieman parempi kuin aiemmissa mittauksissa.

- AISO 46,3%
- IKVA 33,7%
- TEPASA 39,9%
- KONSERNI 67,1%

eNPS parani hieman edellisestä 12/2025 mittauksesta (-35 → -17)

Huom! Väittämän muotoilu muuttui, aiemmin kysyttiin Keusoten suositeltavuutta, nyt työyksikön.

Vahvuudet

- Työn merkityksellisyys 8,4 / 10
- Yksilöiden oma vastuu ja positiivinen vaikutus ilmapiiriin 8,08 / 10
- Yhteishenki 7,6 / 10

Kehittämiskohteet

- Päivittäisjohtaminen 5,97 / 10
- Osallisuus ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön 6,15 / 10
- Työn kuormitus 6,2 / 10

Huom. Ei verrannollinen aiemman työelämän laadun indeksin kanssa

NSS -indeksi: turvallisuuden tunne , mikäli olisi potilaana / asiakkaana omassa yksikössä. Net Safety Score tulos lasketaan vähentämällä vastausten 4-5 (täysin tai jokseenkin samaa mieltä) prosenttiosuudesta vastausten 1-2 (täysin tai jokseenkin eri mieltä) prosenttiosuus.

Vahvuudet

- Työn merkityksellisyys 8,4 / 10
- Yksilöiden oma vastuu ja halu vaikuttaa ilmapiiriin 8,08 / 10
- Yhteishenki 7,6 / 10

Kehittämiskohteet

- Päivittäisjohtaminen 5,97 / 10
- Osallisuus ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön 6,15 / 10
- Työn kuormitus hallinnassa 6,2 / 10

Mitkä asiat tukevat tällä hetkellä eniten sujuvuutta ja hyvinvointia työssä?

Työyhteisön merkitys

- Työyhteisö ja kollegat ovat työhyvinvoinnin tärkein tekijä, mainittu 75% vastauksista. Vuorovaikutus ja tuki rakentavat työarjen sujuvuutta.

Esihenkilön rooli

- Esihenkilön tuki ja johtaminen mainittu 40 % vastauksista. Hyvä johtaja toimii selkeyttäjänä ja turvallisen ilmapiirin rakentajana.

Työn autonomia ja joustot

- Työn vaikuttamismahdollisuudet (35 %) ja hybridityö, etätyö sekä työaikajoustot (30 %) tukevat työhyvinvointia ja elämän tasapainoa.

Työn rakenne ja merkitys

- Selkeät rakenteet, mielekäs työ ja asiakastyö (20-25 %) lisäävät motivaatiota ja vähentävät kuormitusta työssä.

Kuormittavat teemat – pääasiallinen maininta

Avovastausten kokonaisjakauma (%)

Pääteema	%
Muut / yksilölliset tekijät	27.6 %
Työmäärä, priorisointi ja työn hallinta	18.7 %
Arjen toimintamallit ja osaamisen tuki	11.1 %
Resursointi ja henkilöstö	9.6 %
Johtaminen, päätöksenteko ja viestintä	6.9 %
YT/talous ja epävarmuus	6.0 %
Työvuorot ja työaikaergonomia	5.3 %
Tietojärjestelmät ja digityö	3.6 %
Muutoskuorma	2.8 %
Asiakastyön vaativuus ja palvelujärjestelmä	2.7 %
Vuorovaikutus ja ilmapiiri	2.3 %
Työympäristö ja välineet	1.8 %
Työterveys ja hyvinvoinnin tuki	1.6 %

Huom: Jokainen vastaus luokiteltu yhteen pääteemaan (suuntaa-antava jakauma).

Mikä asia vaikuttaa eniten siihen, että suosittelet työyksikköäsi työpaikkana?

Yhteishenki ja työilmapiiri

Työntekijät korostavat tiimin toimivuutta, myönteistä ilmapiiriä ja avun saatavuutta päivittäisessä työssä.

Esihenkilön tuki ja johtaminen

Läsnäolo, tavoitettavuus ja arvostava johtamistapa luovat luottamusta ja tekevät työyksiköstä suositeltavan.

Työn mielekkyys ja sisältö

Monipuolinen, merkityksellinen työ ja mahdollisuus oppimiseen lisäävät työyksikön suositeltavuutta.

Työjärjestelyt

Joustavat työjärjestelyt, kuten etätyö, ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön tukevat työn mielekkyyttä.

Mikä on tärkein asia, jota pitäisi muuttaa tai kehittää, jotta voisit vastata 9 tai 10? (yksikön suositeltavuus eNPS)

Suurimmat tekijät (30–40 %)

- Työmäärä & resurssit: Työ hallitsematonta
- Tarve läsnäolevalle johtamiselle
- Epävarmuus & muutokset, Työrauhan puute
- Oman työn hallinta

Toissijaiset mutta merkittävät (15–25 %)

- Työilmapiiri & arvostus
- Palkka, edut & työterveys
- Prosessien ja ohjeiden selkeys

Taustatekijät (10–15 %)

- Työn jatkuvuuden tunne
- Koulutus ja osaaminen

Työntekijäkokemus (eNPS)

"Kuinka todennäköisesti suosittelisit omaa **työyksikköäsi** työpaikkana tuttavillesi?"

Keusoten
tavoite eNPS =
0

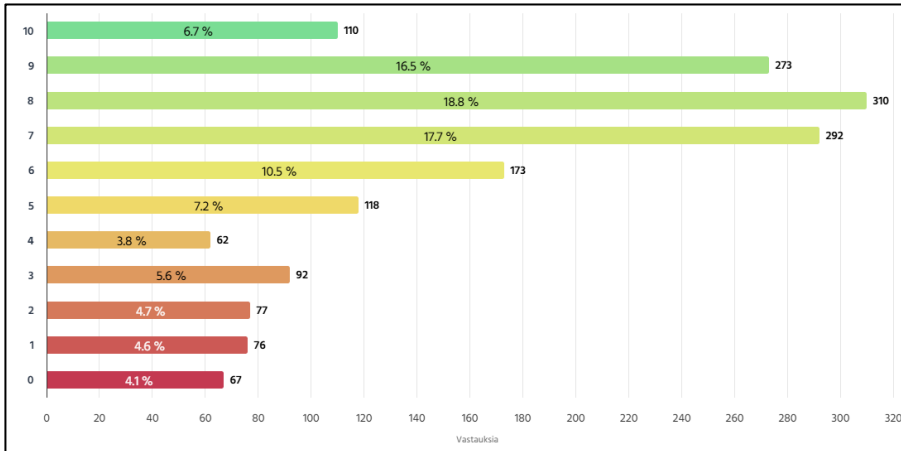
-17

eNPS
(asteikko -100 - 100)

Arvostelijat (0-6) = 40,3%

Passiiviset (7-8) = 36,5%

Suosittelijat (9-10) = 23,2%



Palvelualue	eNPS	n
AISO	-2	473
IKVA	-31	505
TEPASA	-26	533
KONSERNI	17	139

eNPS (Employee Net Promoter Score) tulos lasketaan vähentämällä arvostelijoiden prosenttiosuus suosittelijoiden prosenttiosuudesta. Tuloksena saadaan luku välillä -100 ja +100 (vrt. NPS, asiakaskokemuksen mittari). 0-taso tarkoittaa, että suosittelijoita ja kritisoijia on yhtä paljon

Henkilöstön turvallisuuskuva (NSS)

”Minulla olisi turvallinen olo, jos olisin yksikössäni asiakkaana tai potilaana”

NSS = 49

ka 3,68

(n = 1515, konserni ei vastannut)

Palvelualue	NSS -100 – 100	ka 1-5
AISO	77	4,1
IKVA	30	3,4
TEPASA	42	3,6
KONSERNI	Ei mitattu	

NSS = Net Safety Score tulos lasketaan vähentämällä vastausten 4-5 (täysin tai jokseenkin samaa mieltä) prosenttiosuudesta vastausten 1-2 (täysin tai jokseenkin eri mieltä) prosenttiosuus. Laskennasta jäävät pois passiiviset vastaukset (3 = ei eri mieltä eikä samaa mieltä). Turvallisuusindeksin lopullinen arvo on välillä -100 ja +100. Lisätietoa: [Henkilöstön turvallisuuskuva \(Asiakas- ja potilasturvallisuuskeskus\)](#)

”Työhyvinvointi-indeksi”

Kymmenen väittämän keskiarvojen summa, asteikko 10-100

69,7 / 100

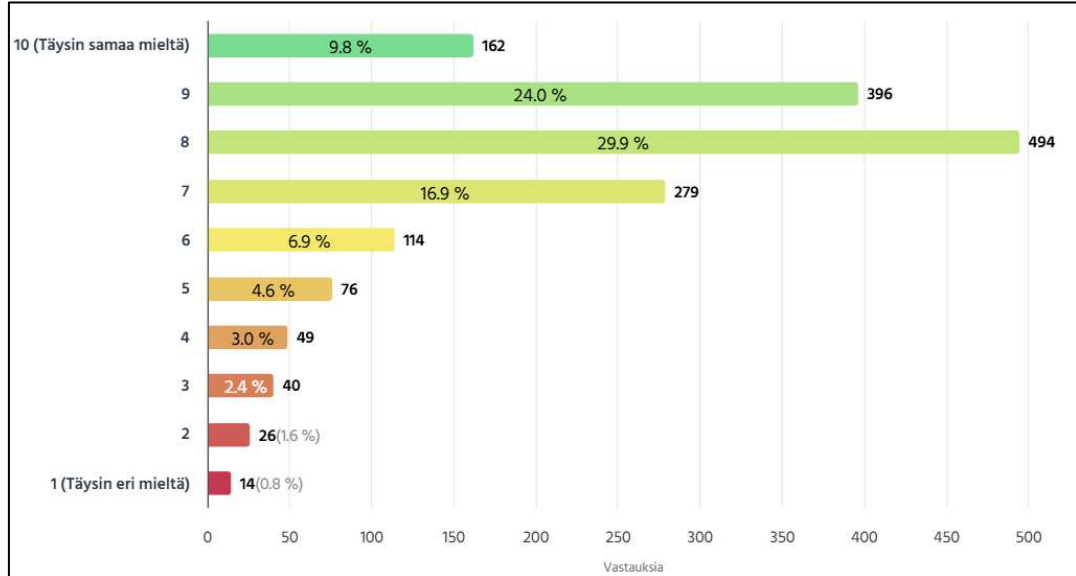
Palvelualue	”Työhyvinvointi-indeksi” 10-100
AISO	72,2
IKVA	67,7
TEPASA	67,4
KONSERNI	78,5

Huom. Ei vertailukelpoinen tai liity Työelämän laadun indeksiin (SYKE). Laskettu keskiarvot yhteen.

Työyhteisöjen ilmapiiri ja yhteenkuuluvuus

" Meillä on työyhteisössä hyvä yhteishenki"

7,60
Keskiarvo



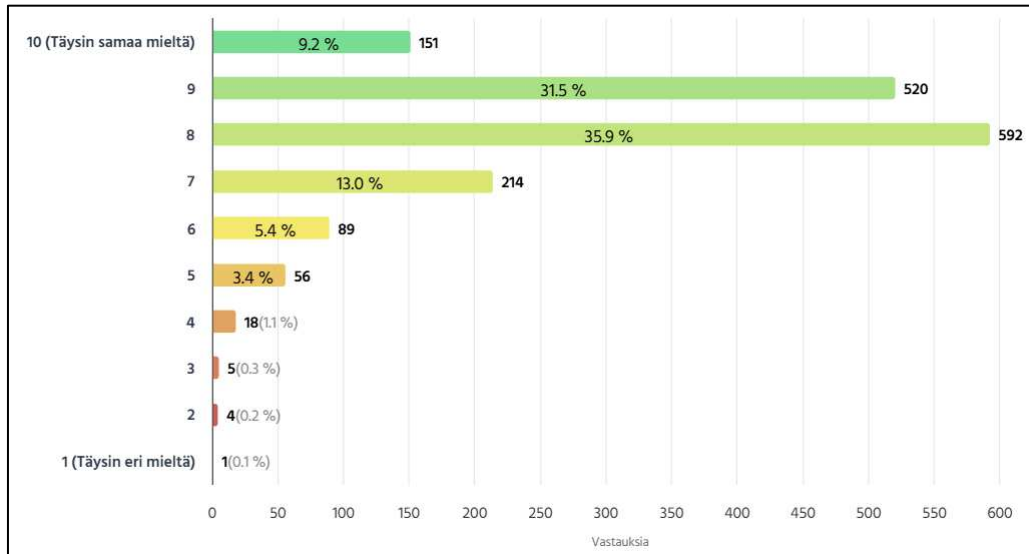
Palvelualue	Keskiarvo 1-10
AISO	7,9
IKVA	7,1
TEPASA	7,7
KONSERNI	8,1

Yksilöiden oma vastuu ja vaikutus ilmapiiriin

"Vaikutan positiivisesti työilmapiiriin työyhteisössäni"

8,08

Keskiarvo



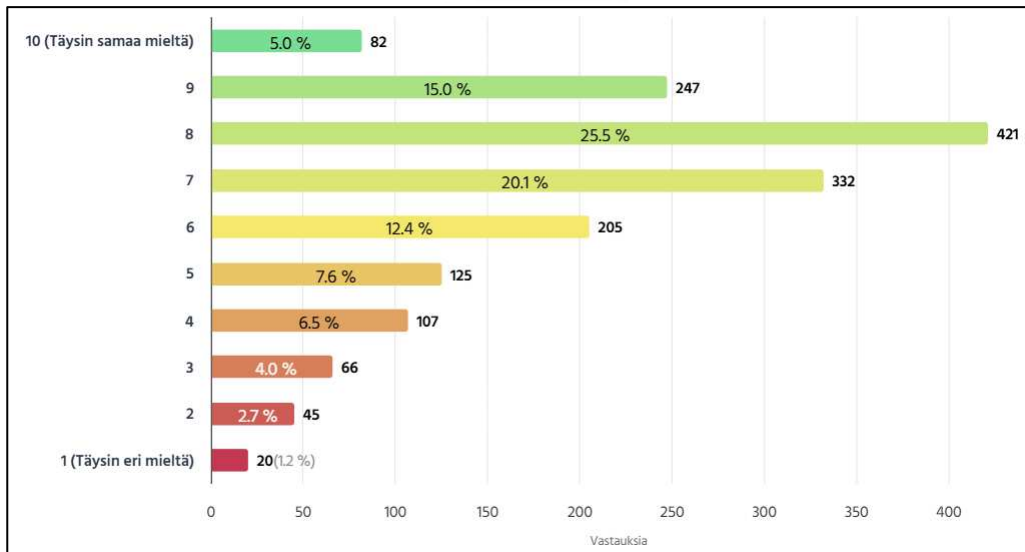
Palvelualue	Keskiarvo 1-10
AISO	8,3
IKVA	7,9
TEPASA	8,0
KONSERNI	8,4

Tavoitteiden realistisuus

”Työni tavoitteet ovat realistiset”

6,86

Keskiarvo

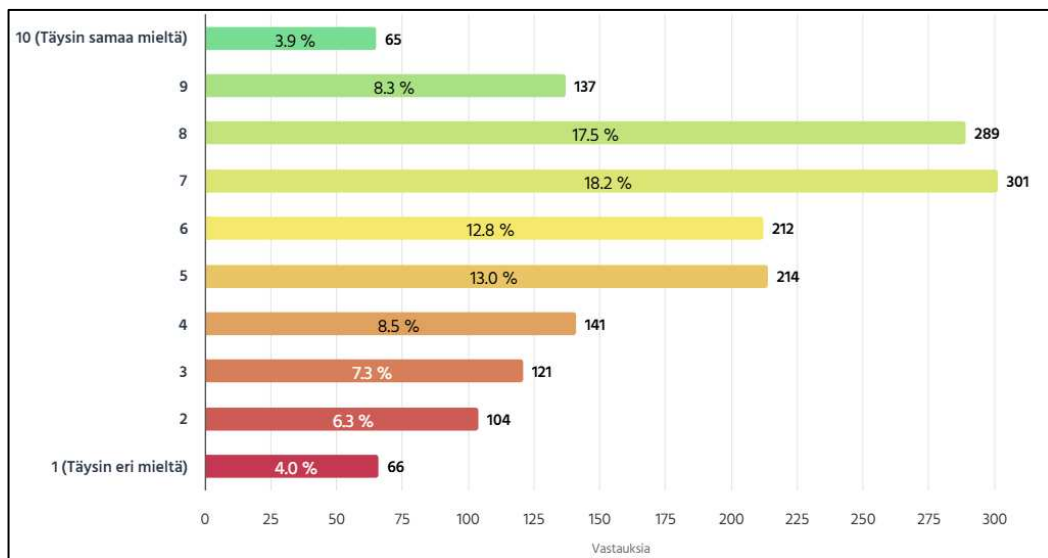


Palvelualue	Keskiarvo 1-10
AISO	7,0
IKVA	6,8
TEPASA	6,6
KONSERNI	7,8

Päivittäisjohtaminen

”Työn sujuvuutta ja sovittuja tavoitteita seurataan yhdessä päivittäisjohtamisen avulla”

5,97
Keskiarvo

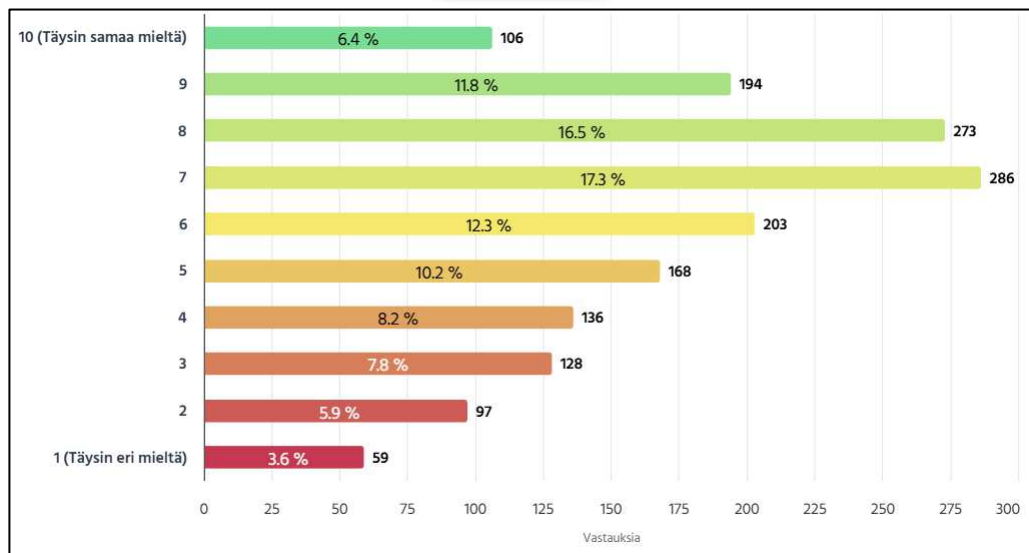


Palvelualue	Keskiarvo 1-10
AISO	5,9
IKVA	6,0
TEPASA	5,8
KONSERNI	6,8

Työn kuormitus

”Koen, että työkuormani on tällä hetkellä hallittavissa”

6,20
Keskiarvo



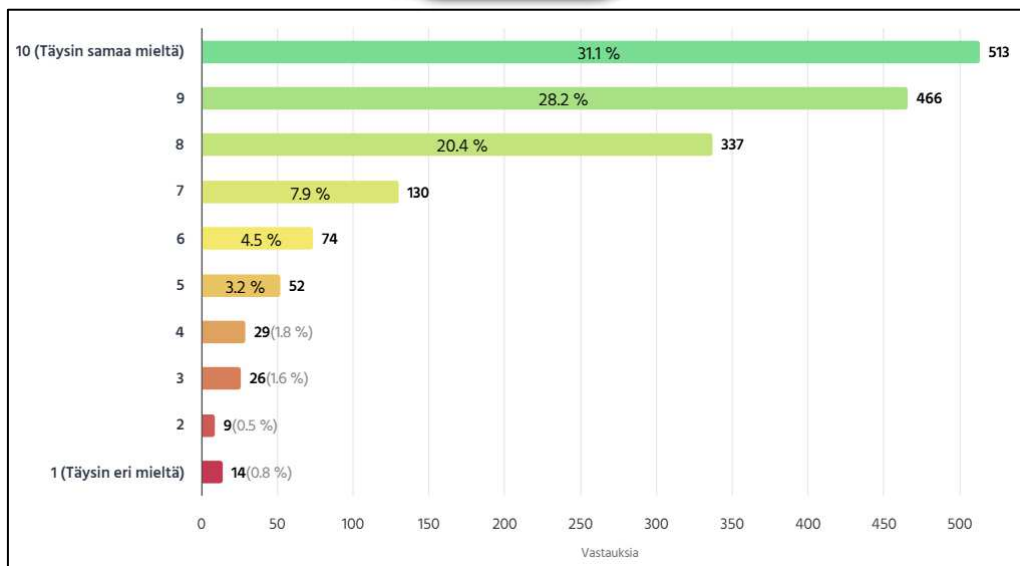
Palvelualue	Keskiarvo 1-10
AISO	6,8
IKVA	5,7
TEPASA	5,9
KONSERNI	7,1

Työn merkityksellisyys

"Koen, että teen asiakkaalle/potilaalle merkityksellistä työtä"

8,40

Keskiarvo



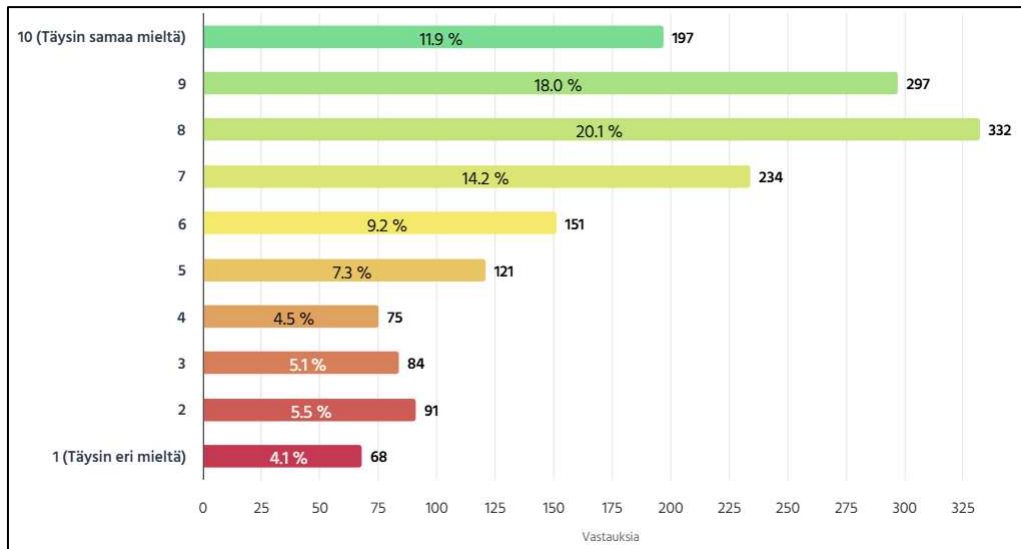
Palvelualue	Keskiarvo 1-10
AISO	8,7
IKVA	8,3
TEPASA	8,3
KONSERNI	8,2

Esihenkilötyö ja johtaminen

” Olen tyytyväinen esihenkilöni johtamistyöhön”

6,82

Keskiarvo



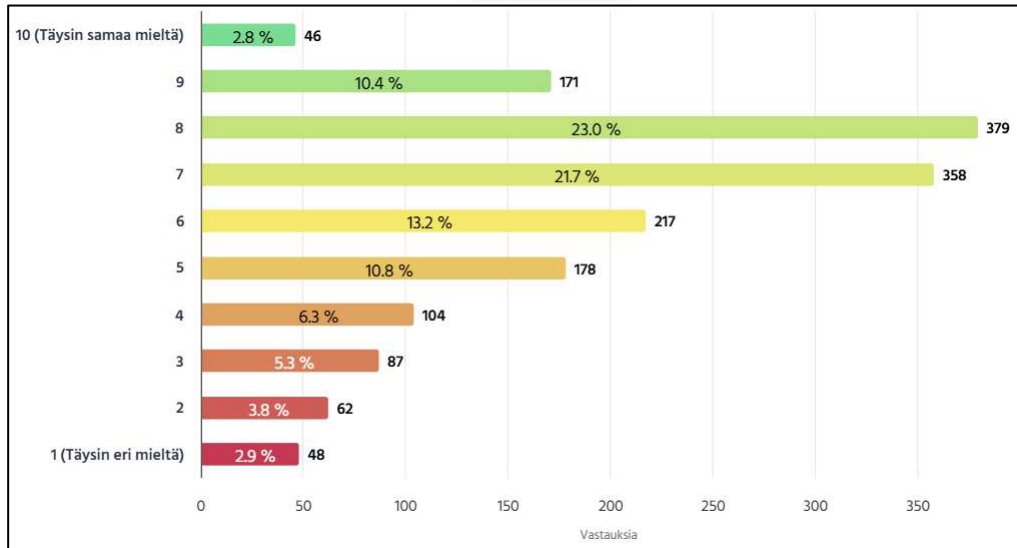
Palvelualue	Keskiarvo 1-10
AISO	6,9
IKVA	6,5
TEPASA	6,7
KONSERNI	8,2

Prosessien toimivuus ja tehokkuus

” Meidän yksikön työprosessit ovat toimivia ja tehokkaita ”

6,41

Keskiarvo



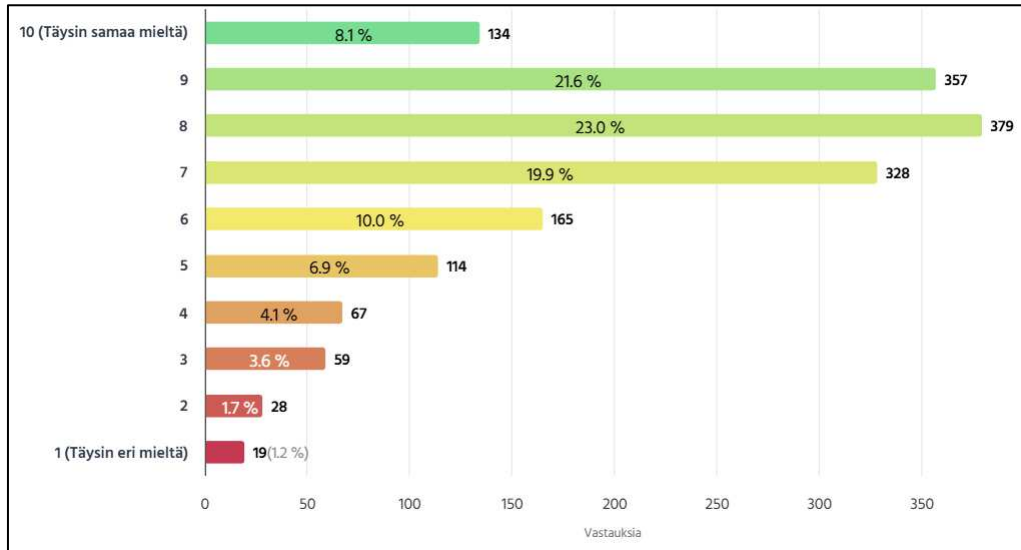
Palvelualue	Keskiarvo 1-10
AISO	6,7
IKVA	6,2
TEPASA	6,1
KONSERNI	7,6

Tiedon saatavuus ja löydettävyys

"Tiedän, mistä löydän ja saan työssä tarvitsemiani tietoja"

7,25

Keskiarvo



Palvelualue	Keskiarvo 1-10
AISO	7,4
IKVA	7,2
TEPASA	6,9
KONSERNI	8,3