

Lähtökysely 1-6 2026

Henkilöstöjaosto 10.9.2026
Neuvottelupäällikkö Nina Nikkinen

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueelta pois lähteviltä työntekijöiltä pyydetään palautetta palvelussuhteen ajasta. Lähtijän näkemykset ovat arvokasta palautetta toiminnan kehittämiseksi. Palautteet käsitellään palvelualueiden johtotiimeissä. Lähtökyselyn yhteenveto tuodaan tiedoksi puolivuositain yhteistyötoimikuntaan ja henkilöstöjaostoon.

48

Vastannut lähtökyselyyn (1.1.-30.6.2026)

37

Vakituista työntekijää

11

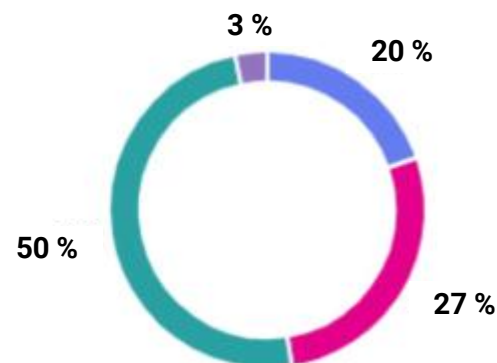
Määräaikaista työntekijää

3

Työskenteli esihenkilötehtävissä

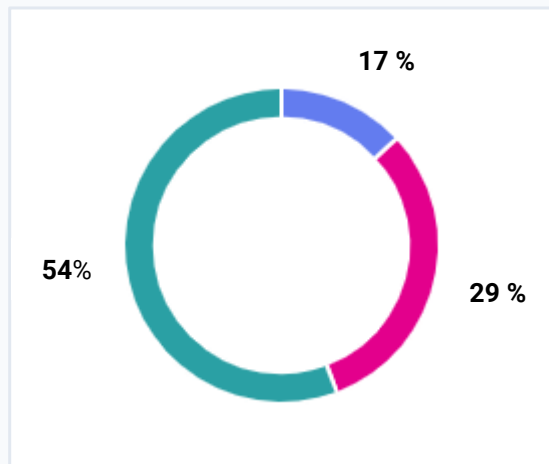
Vastaajat palvelualueittain

Asiakasohjaus, integraatio-, lasten ja aikuisten sosiaalipalvelut (AISO)	9
Ikääntyneiden ja vammaisten palvelut (IKVA)	13
Terveyspalvelut ja sairaanhoito (TEPASA)	24
Strateginen kehittäminen ja tukipalvelut	2



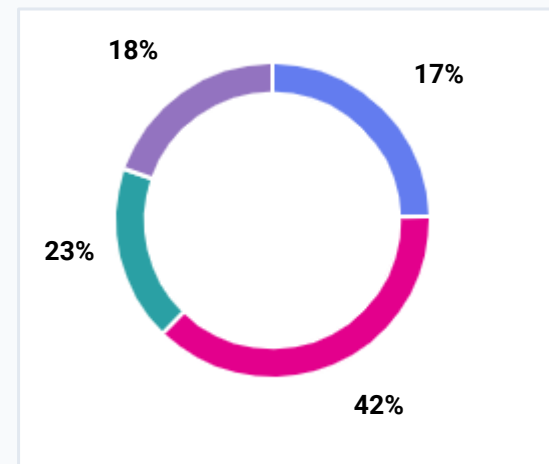
Missä tehtävissä olet työskennellyt?

Hallinto- ja tukipalvelutehtävissä	8
Sosiaalihuollon tehtävissä	14
Terveystenhuollon tehtävissä	26



Kuinka kauan olet työskennellyt Keusoten palveluksessa?

Alle 12 kk	8
1 - 5 vuotta	20
5-10 vuotta	11
yli 10 vuotta	9



Lähdön pääasialliset syyt

Halu kehittyä uralla

14 vastausta

Organisaation johtaminen

14 vastausta

Vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen

13 vastausta

Muu syy

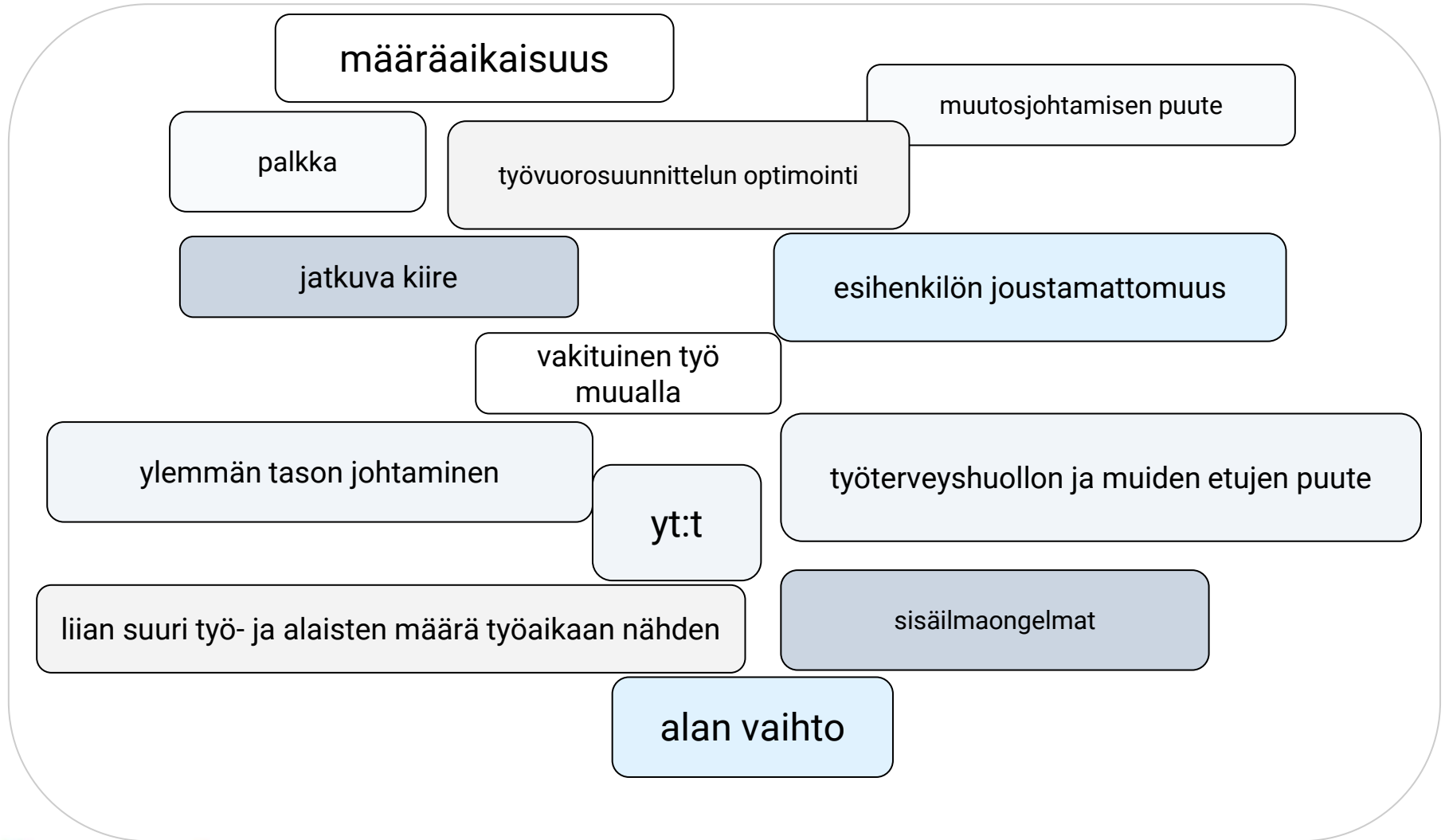
13 vastausta

Lähtösyiden jakautuma (vastausmäärät)



Johtopäätös: Suurimmat yksittäiset syyt liittyvät ammatilliseen kehitykseen, organisaation johtamiskulttuuriin sekä vaikutusmahdollisuuksien puuttumisen kokemukseen työssä.

Lähtöön vaikuttaneita muita syitä



Työympäristö- ja kulttuuri

5 4 3 2 1

5 = Täysin samaa mieltä 4= Jokseenkin samaa mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 1 = Täysin eri mieltä

Työyhteisössäni oli arvostava ja luottamuksellinen ilmapiiri



ka 4,1

Tiedonkulku oli työyhteisössä riittävää



ka 3,2

Työvälineeni olivat ajanmukaiset



ka 3,7

Tiimityöskentely ja yhteistyö kollegoiden kanssa oli toimivaa



ka 4,2

Keusoten arvot olivat linjassa omien arvojeni kanssa



ka 2,9

Keusotessa edistetään yhdessä tekemisen toimintakulttuuria

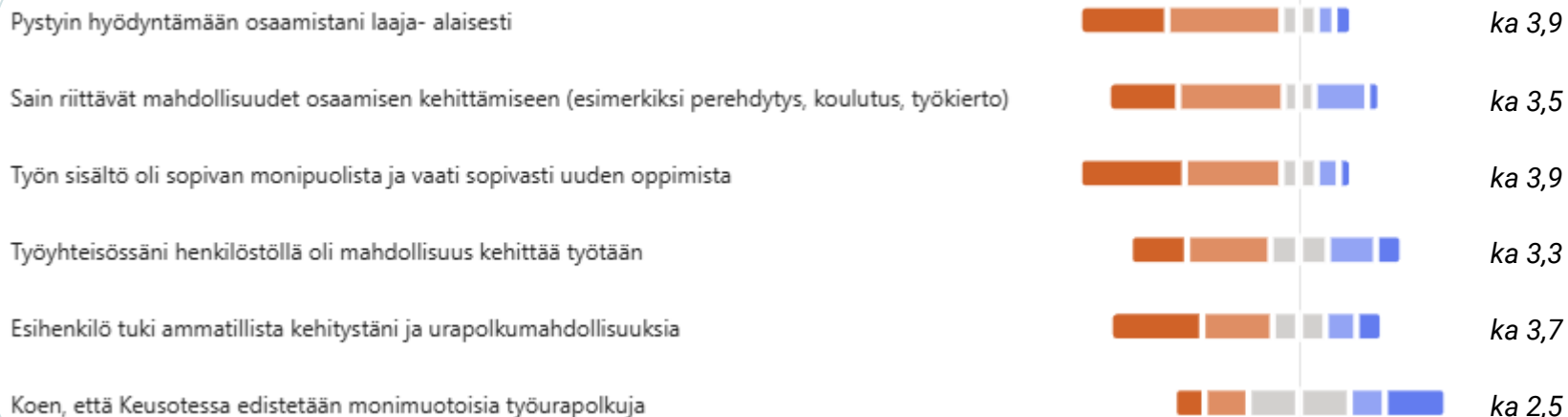


ka 2,6

Urakehitysmahdollisuudet

● 5 ● 4 ● 3 ● 2 ● 1

5 = Täysin samaa mieltä 4= Jokseenkin samaa mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 1 = Täysin eri mieltä



Esihenkilötyö ja johtaminen

● 5 ● 4 ● 3 ● 2 ● 1

5 = Täysin samaa mieltä 4= Jokseenkin samaa mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 2 = Jokseenkin eri mieltä 1 = Täysin eri mieltä

Esihenkilö antoi palautetta työstäni



ka 3,7

Sain riittävästi resursseja ja tukea työtehtävien suorittamiseen



ka 3,4

Työtehtäville asetettiin realistiset ja selkeät tavoitteet



ka 3,1

Koen, että esihenkilön johtamistapa yksikössämme oli valmentava



ka 3,3

Koen, että johtamiskulttuuri on Keusotessa avointa ja läpinäkyvää



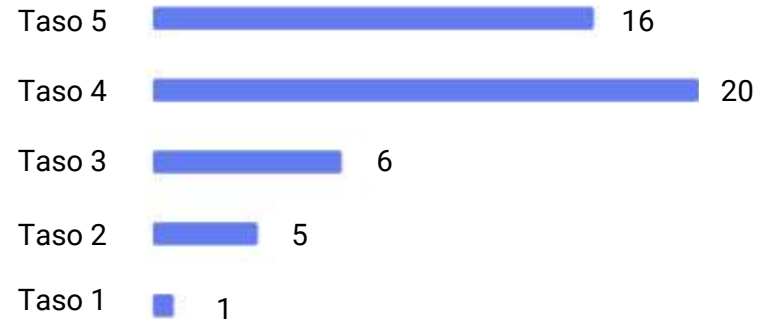
ka 2,5

Millä arvosanalla arvioisit Keusoten palkkojen kilpailukykyisyyttä?

1=heikko 2=tyydyttävä 3=kohtalainen 4=hyvä 5=kiitettävä

3,94

Keskimääräinen
arvio



Miten todennäköisesti suosittelisit Keusotea työnantajana?

Markkinoijat 4

Passiiviset 15

Kritisoijat 29



Hyvinvointia yhdessä

KEUSOTE.FI