



# QWL Syke - Työelämän laatu

3/2024

Ville Saarikoski

[keusote.fi](https://keusote.fi)

HYVINKÄÄ | JÄRVENPÄÄ | MÄNTSÄLÄ | NURMIJÄRVI | PORNAINEN | TUUSULA

# QWL: Keusoten Syke

- QWL-indeksi mittaa työelämän koettua laatua
- QWL-kysely tuottaa viidentoista kohdennetun ja vuosien ajan validoidun kysymyksen avulla työelämän laadun indeksin, eli QWL-indeksin
- Taustalla Lapin yliopiston dosentti ja tutkimusjohtaja Marko Kesti, joka on vuosien ajan kehittänyt työelämän laadun mittaristo- ja analyysimallia
- Tulokset tulosalueittain, jatkossa porras eteenpäin (tulevaisuudessa edelleen lähemmäs kustannuspaikka-/ työyksikkötasoa)
- Perinteisiin henkilöstökyselyihin verrattuna tuottaa tietoa myös henkilöstöriskeistä, sekä niiden taloudellisista vaikutuksista

**MITTAA** tutkitusti merkityksellistä tietoa tehokkaasti

15 väitettä

**ANALYSOI** vaikutusta talouteen ja suorituskyykyyn

QWL –indeksi

Riskit

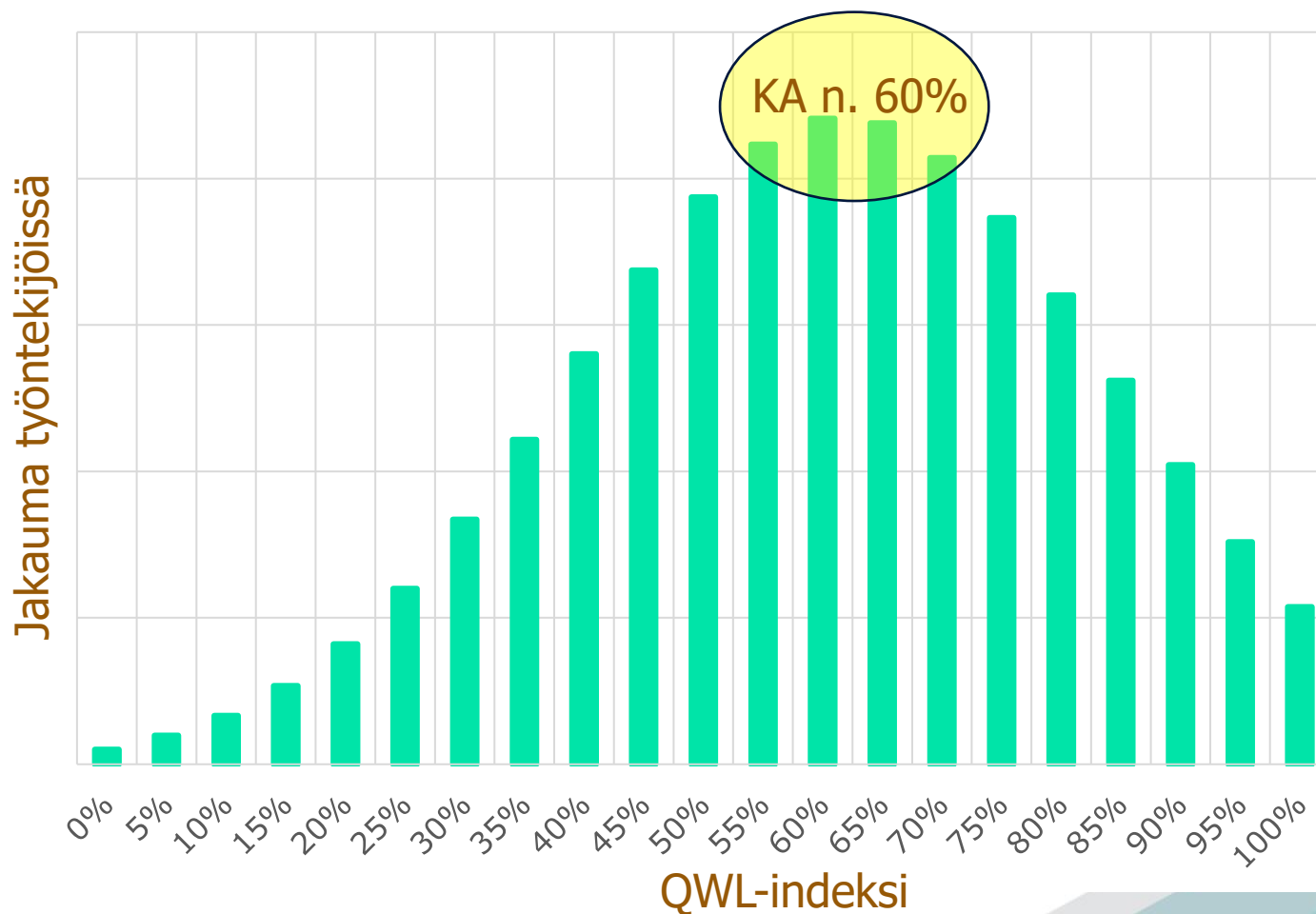
Taloudelliset arviot

**KEHITÄ** henkilöstölähtöisesti, innovatiivisesti ja vaikuttavasti

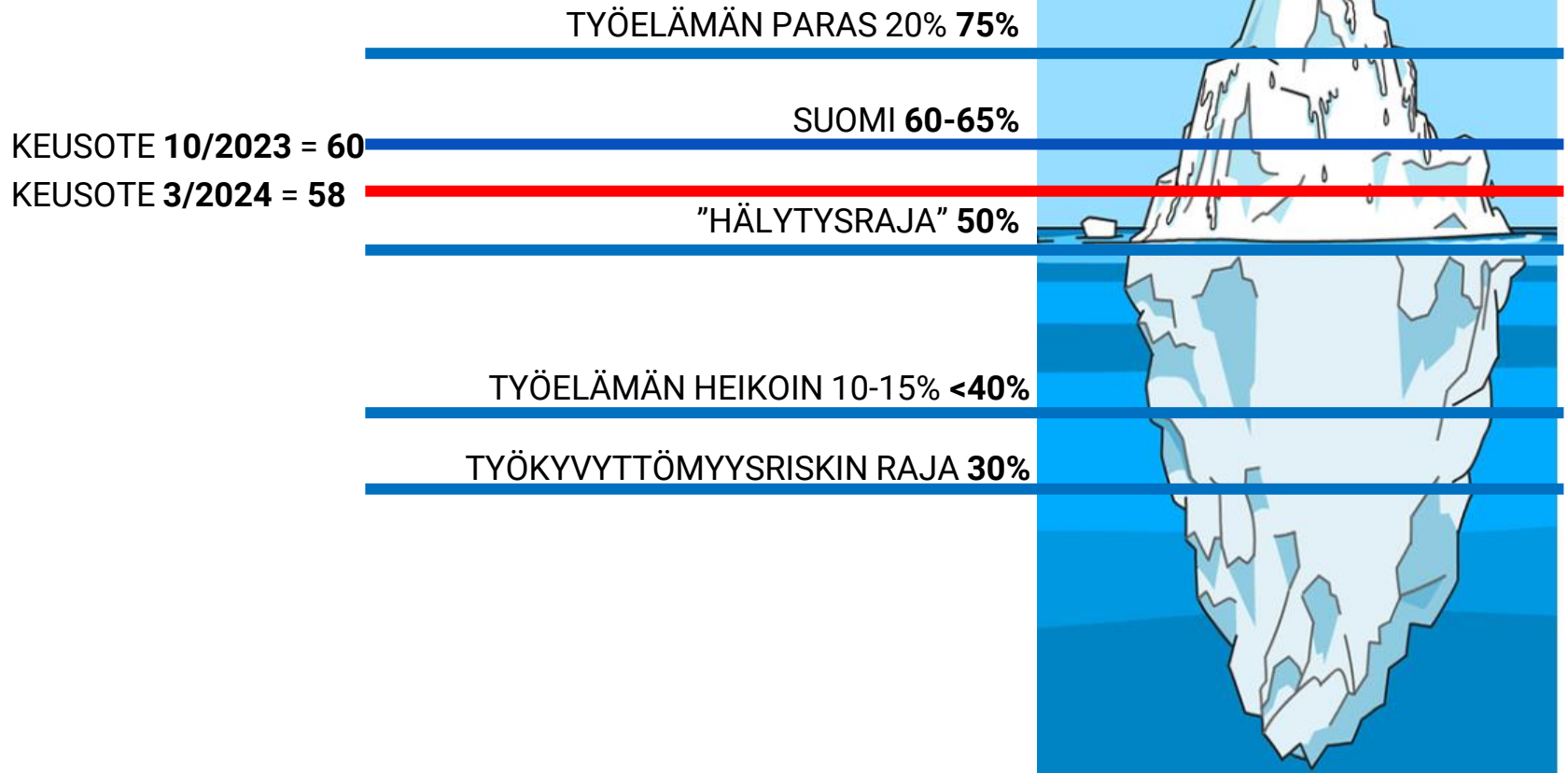
Avaimia kehittämisen kohdentamiseen

# Työelämän laadun jakauma Suomessa

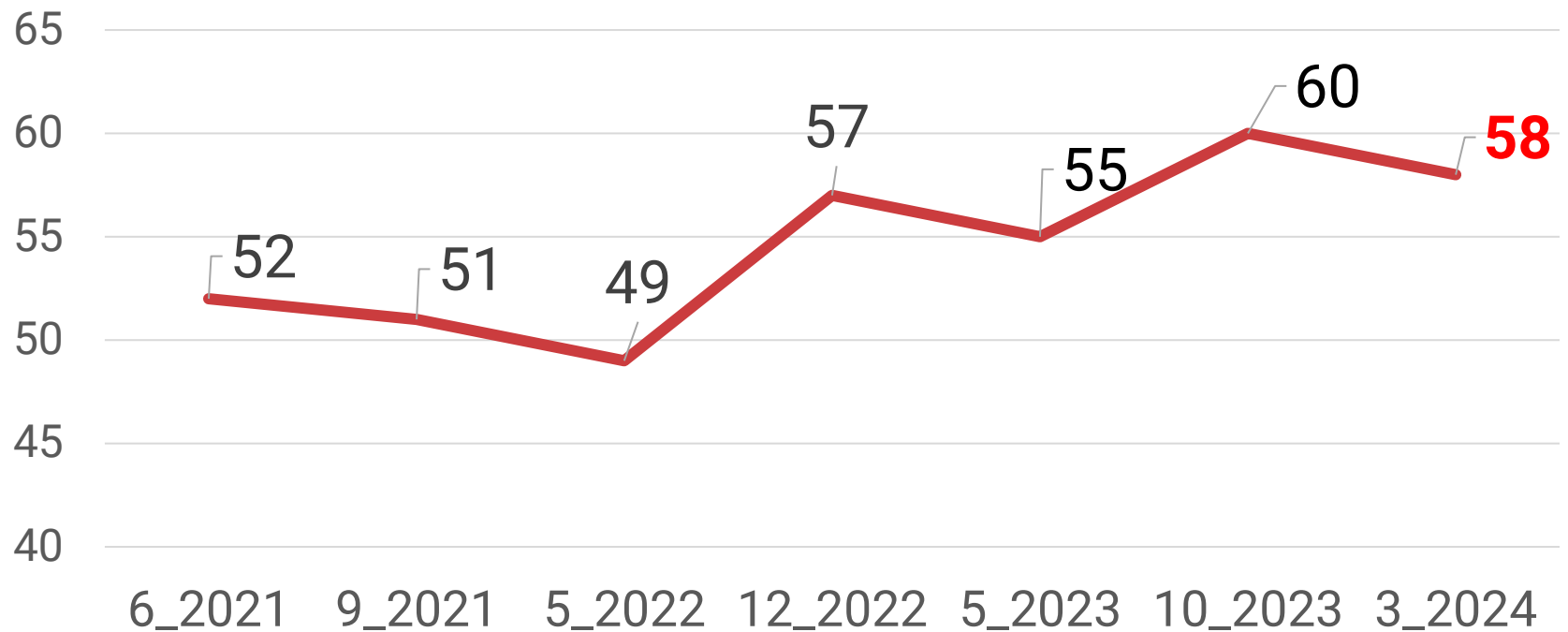
QWL-indeksin keskiarvo on noin 60%



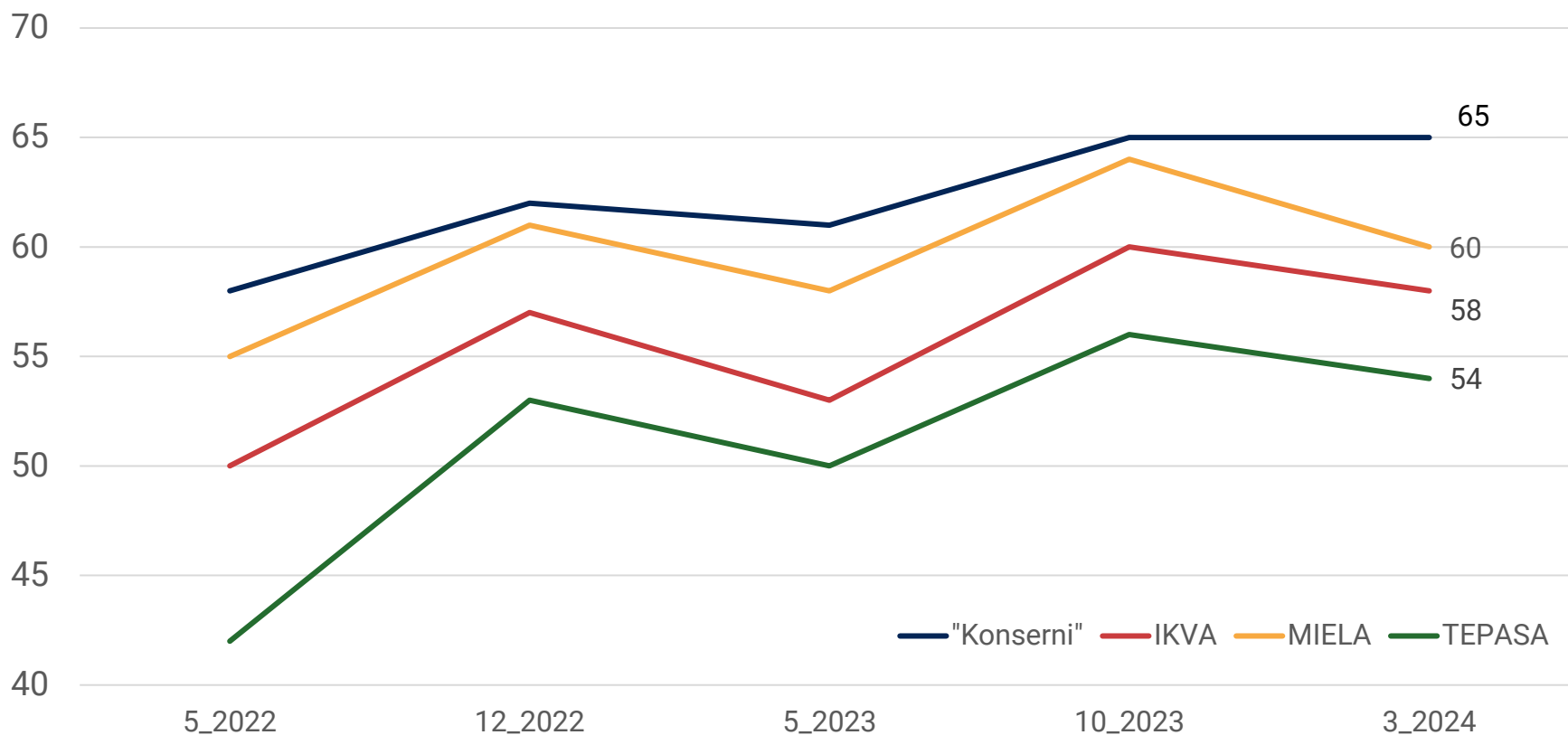
# Missä mennään?



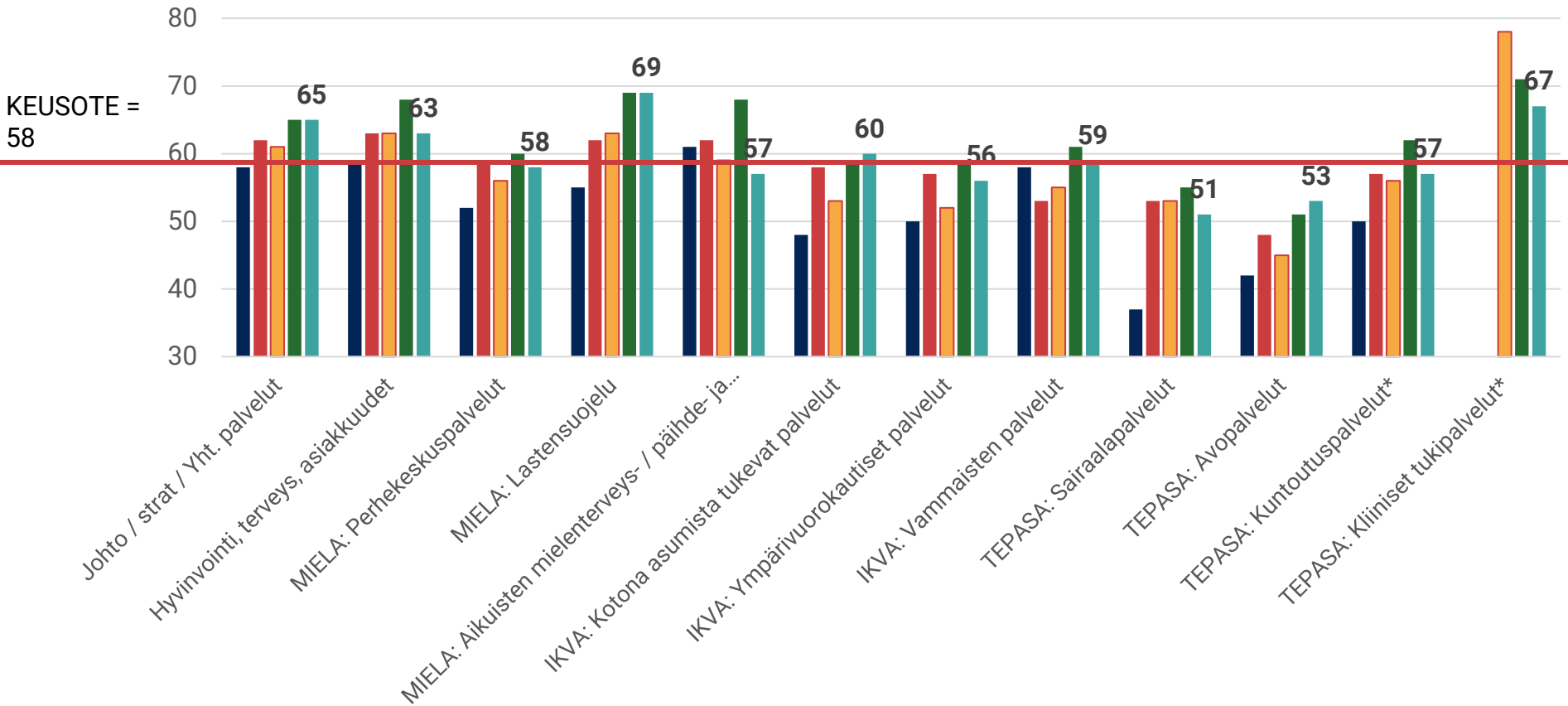
# Työelämän laadun kehittyminen 2021-2024



# Työelämän laadun kehittyminen 2022-2024



# QWL Syke –tulosten kehitys 2022-2024



\* Kliiniset tukipalvelut 12/2022 saakka osa kuntoutuspalveluiden tulosta



**KEUSOTE**  
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

■ touko.22 ■ joulu.22 ■ touko.23 ■ loka.23 ■ maalis.24



# Motivaatiotekijät

**FE eli turvallisuuden tunne** olisi hyvä olla yli 80%.

Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus on työhyvinvoinnin välttämättömyys, se ei itsessään lisää suorituskykyä.

- Jos luku on alle 80%,
  - Henkilöstöriskit lisääntyvät
  - Kannattaa seurata sairauspoissaoloja
- Turvaa jaksaminen kuuntelemalla työntekijöiden tarpeita ja varhaisen välittämisen toimilla

**YI eli yhteistyö, osaaminen, me-henki** olisi hyvä olla yli 75%

Yhteenkuuluvuus, identiteetti, toimivat prosessit ja osaaminen lisäävät suorituskykyä.

- Jos luku on alle 75%
  - Sisäiset virheet lisääntyvät ja laatukustannukset kasvavat
  - Kannattaa selvittää autetaanko toisia ja kulkeeko tieto osaajien kesken
- Olisi hyvä pyrkiä kasvattamaan luottamusta ja panostaa yhteisiin työpajoihin/-koulutuksiin sekä työroolien ja prosessien kehittämiseen

**PL eli luovuus, työn ilo** alkaa tuottaa ylivoimaista asiakaslaatua yli 70%:ssa

Päämäärät, luovuus, työn merkityksellisyys, työn ilo nostavat toteutuessaan reilusti suorituskykyä.

- Jos luku on alle 70%,
  - Vaihtuvuus lisääntyy
  - Voiko osalla työntekijöistä työn ilo olla hukassa ja he ovat "vain töissä"
- Kannattaa panostaa yhteiseen ideointiin ja motivoiviin tavoitteisiin sekä vapauttaa ja kannustaa työntekijöitä oman työn "parantamiseen"

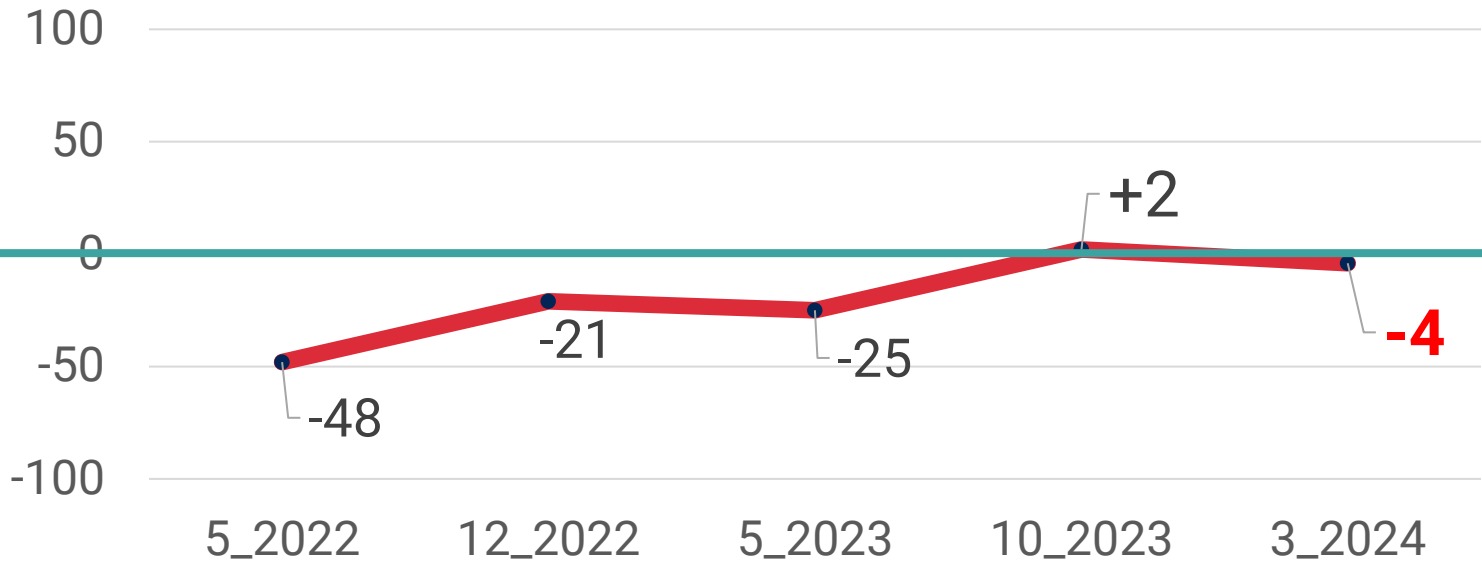


# Keusote 3/2024

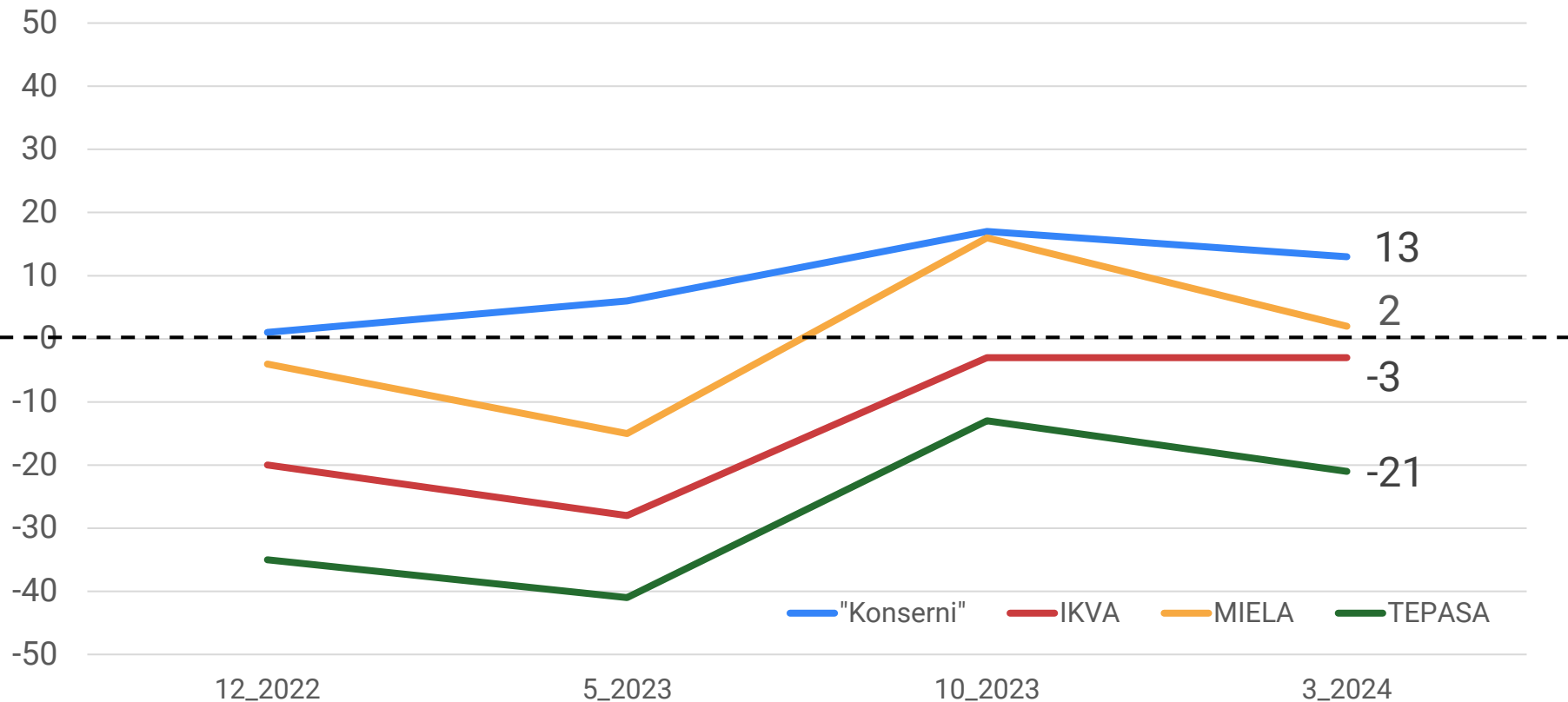
Työelämän laadun indeksi	asteikko	5	Toteutuminen motivaatiotekijöiden mukaan luokiteltuina		
			FE	YI	PL
<b>Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus</b>					
1. Johtaminen on meillä oikeudenmukaista	3,65		73 %		
2. Koen, että esihenkilöni luottaa meihin	4,15		83 %		
3. Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä	3,84		77 %		
4. Osaamme hyödyntää työyhteisömme jäsenten osaamista ja vahvuuksia hyvin	3,65		73 %		
5. Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti	3,05		61 %		
			<b>73 %</b>		
<b>Yhteenkuuluvuus ja identiteetti</b>					
6. Koen, että työpanostani arvostetaan	3,72			74 %	
7. Esihenkilöni tukee minua työssäni	3,87			77 %	
8. Meillä on hyvä yhteishenki	3,87			77 %	
9. Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni	3,60			72 %	
10. Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita	3,07			61 %	
				<b>72 %</b>	
<b>Päämäärät ja luovuus</b>					
11. Tiimissämme esihenkilö osallistaa työntekijät päätöksentekoon	3,75				75 %
12. Tavoitteemme ovat innostavat ja realistiset	3,25				65 %
13. Esihenkilöni kannustaa minua	3,75				75 %
14. Työpaikan ilmapiiri on innostava	3,44				69 %
15. Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen	3,57				71 %
					<b>71 %</b>
	<b>Keskiarvot</b>		<b>73,4 %</b>	<b>72,5 %</b>	<b>71,0 %</b>
	<b>QWL-indeksi</b>			<b>58,2 %</b>	
	<b>Tavoite</b>			<b>61,5 %</b>	

# Työnantajan suositeltavuuden (eNPS) trendi

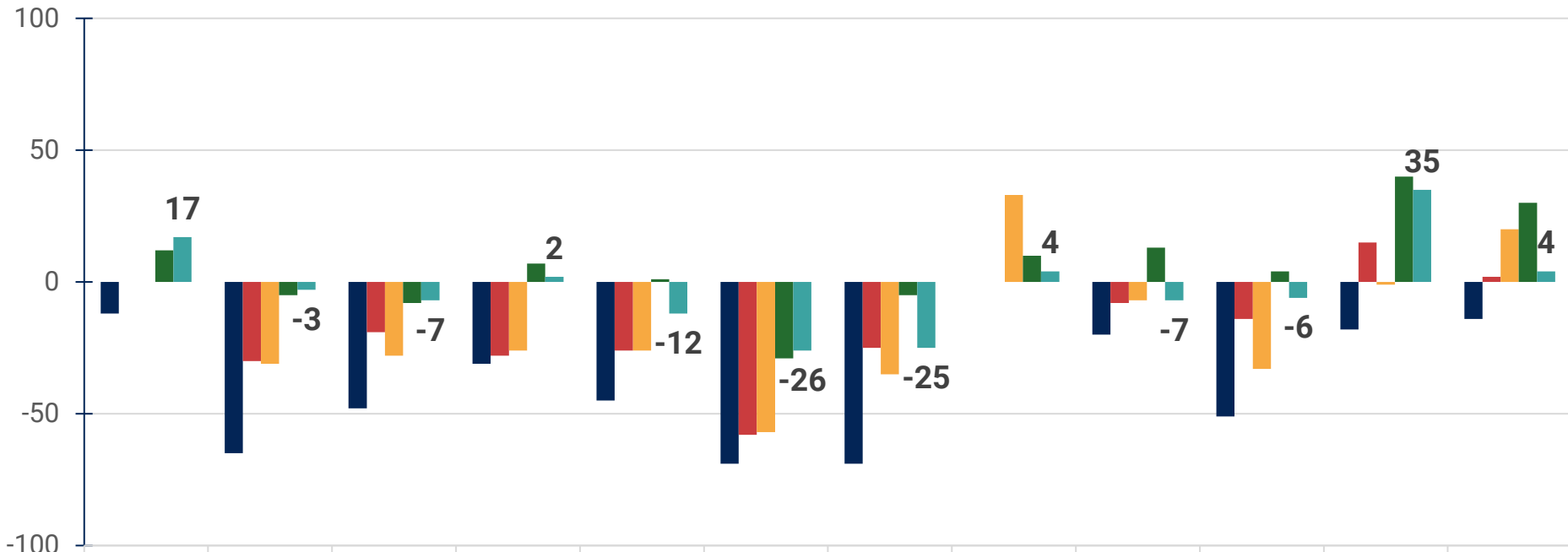
Strateginen tavoite  
= vähintään 0 -taso  
(suositelijoita ja  
kritisoijia on yhtä  
paljon)



# Työnantajan suositeltavuuden (eNPS) trendi, palvelualueet

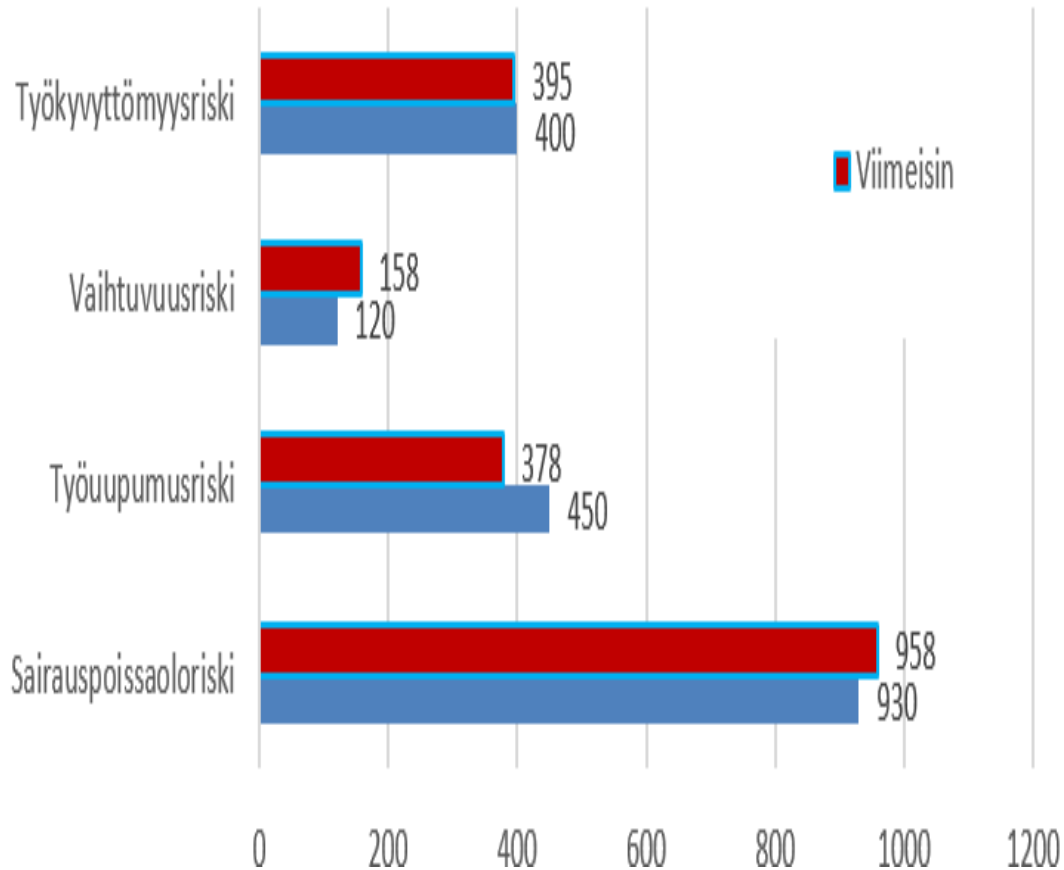


# Työnantajamielikuvan eNPS



	Yhtymän johto, Strateginen kehittäminen ja yhteiset palvelut	IKVA: Kotona asumista tukevat palvelut	IKVA: Ympärivuoro kautiset palvelut	IKVA: Vammaisten palvelut, yhteensä	TEPASA: Kuntoutuspalvelut*	TEPASA: Avopalvelut	TEPASA: Sairaalapalvelut	TEPASA: Kliiniset tukipalvelut*	MIELA: Aikuisten mielenterveys- / päihde- ja sosiaalipalvelut	MIELA: Perhekeskus palvelut	MIELA: Lastensuojelun palvelut	Hyvinvointi, terveys ja asiakkuudet
■ 5_2022	-12	-65	-48	-31	-45	-69	-69		-20	-51	-18	-14
■ 12_2022	0	-30	-19	-28	-26	-58	-25		-8	-14	15	2
■ 5_2023	0	-31	-28	-26	-26	-57	-35	33	-7	-33	-1	20
■ 10_2023	12	-5	-8	7	1	-29	-5	10	13	4	40	30
■ 3_2024	17	-3	-7	2	-12	-26	-25	4	-7	-6	35	4

# Henkilöstöriskit



- Työkyvyttömyysriski = koko QWL-indeksi < 30%
- Vaihtuvuusriski = Fyysinen & emotionaalinen turvallisuus > 70%, mutta kaksi muuta < 70%
- Työuupumusriski = Fyysinen & emotionaalinen turvallisuus < 70% ja Päämäärät ja luovuus > 70% (eli miten sitoutuneemmat ihmiset ovat riskissä uupua)
- Sairauspoissaoloriski = Fyysinen & emotionaalinen turvallisuus < 60%

# Taloudellinen hyötyarvio

- Laskennallisesti työelämän laadun parantumisen tai sen heikentymisen hinta henkilöstöriskeistä laskettuna

Mikäli henkilöstöriskit toteutuisivat 100%, yhteenlaskettu henkilöstöriski

## Tulosalueen henkilöstötuottavuuden tarkastelu kokonaisuutena

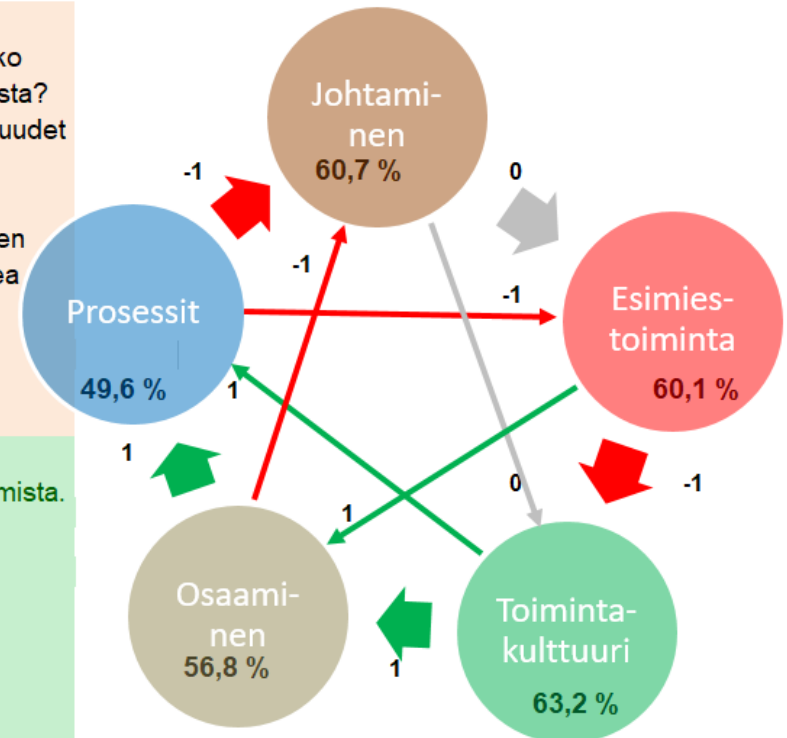
	HR-riskin arvio	Sairauspoissaolo	Työuupumus	Vaihtuvuus	Työkäyvyttömyys	Yhteensä	per HTV
HR-riskien kokonaisvaikutus	100 %	13 174 357 €	1 793 243 €	2 159 584 €	23 708 133 €	40 835 317 €	9 372 €
HR-riskien ennakoinnin hyötyarvio	10 %	1 317 436 €	179 324 €	215 958 €	2 370 813 €	4 083 532 €	937 €

10% henkilöstöriskien parantumisen (tai huonontumisen) hyöty (tai hintalappu)

# Systemiälykkyys

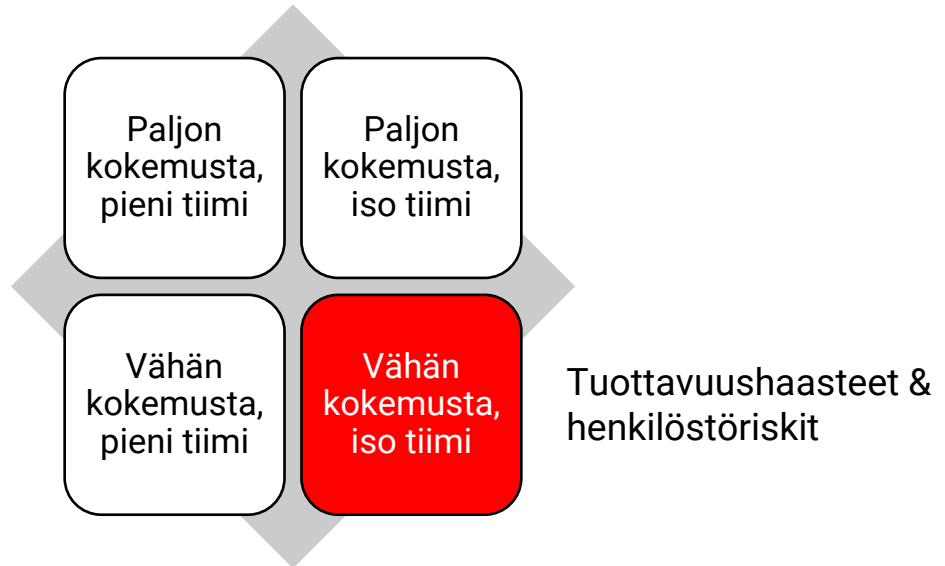
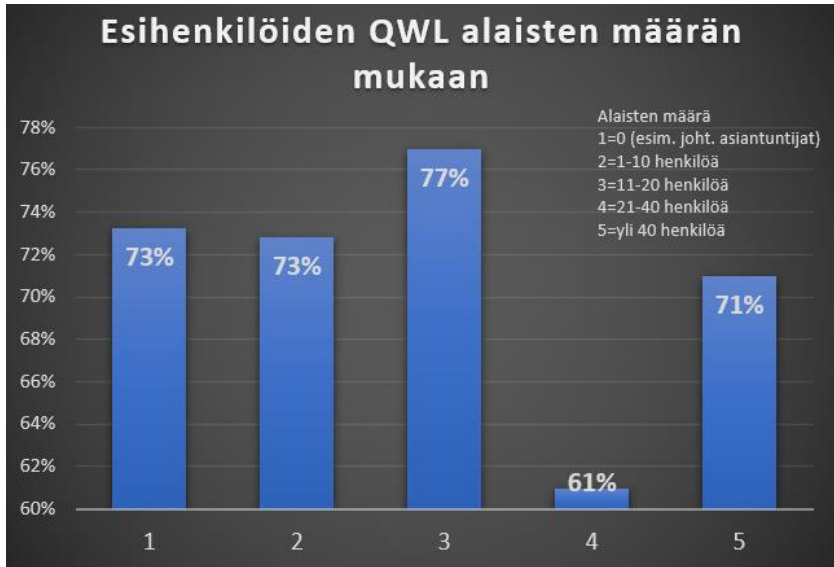
Varmista mahdollisuudet esimiesroolin toteuttamiseen (mm. ryhmäkoot ja esimiehen ajankäyttö). Anna esimiehille valtaa ja vastuuta ryhmän me-hengen parantamiseen. Saako johto oikea-aikaista ja luotettavaa tietoa prosessien toiminnasta ja mahdollisista ongelmista? Tarkista informaation kulku prosesseista johdolle. Varmista, että osaajilla on mahdollisuudet antaa ideoita ja aloitteita jatkokehitykseen. Palkitse osaajia aloitteista ja järjestä tehokas aloiteprosessi organisaatiossa. Aloiteprosessissa tulee olla omat käsittelyprosessit eri innovaatiolajeille (vrt. tuoteinnovaatiot, työelämäinnovaatiot ym.). Varmista, että prosessien toteutumisessa ilmenevät ongelmat eivät kuormita liikaa esimiehiä. Anna esimiehille tukea prosessiongelmien ratkaisemiseen ja järjestä vuorovaikutusjohtamisen tukiprosessit esimiestoiminnan toteuttamiseen (mm. HR-käytännöt).

Työyhteisön me-henkeä kannattaa hyödyntää osaamisen jakamiseen ja näin kehittää osaamista. Prosessien kehittämisessä kannattaa enemmän hyödyntää henkilöstön osaamista. Osaamisen kehittäminen kaipaava esimiestoiminnan tukea (mm. koulutussuunnitelman ja kehityskeskusteluiden hyödyntäminen). Tiimin tukea kannattaa hyödyntää prosessien kehittämisessä eli lisätä vuorovaikutteista prosessien kehittämisestä.



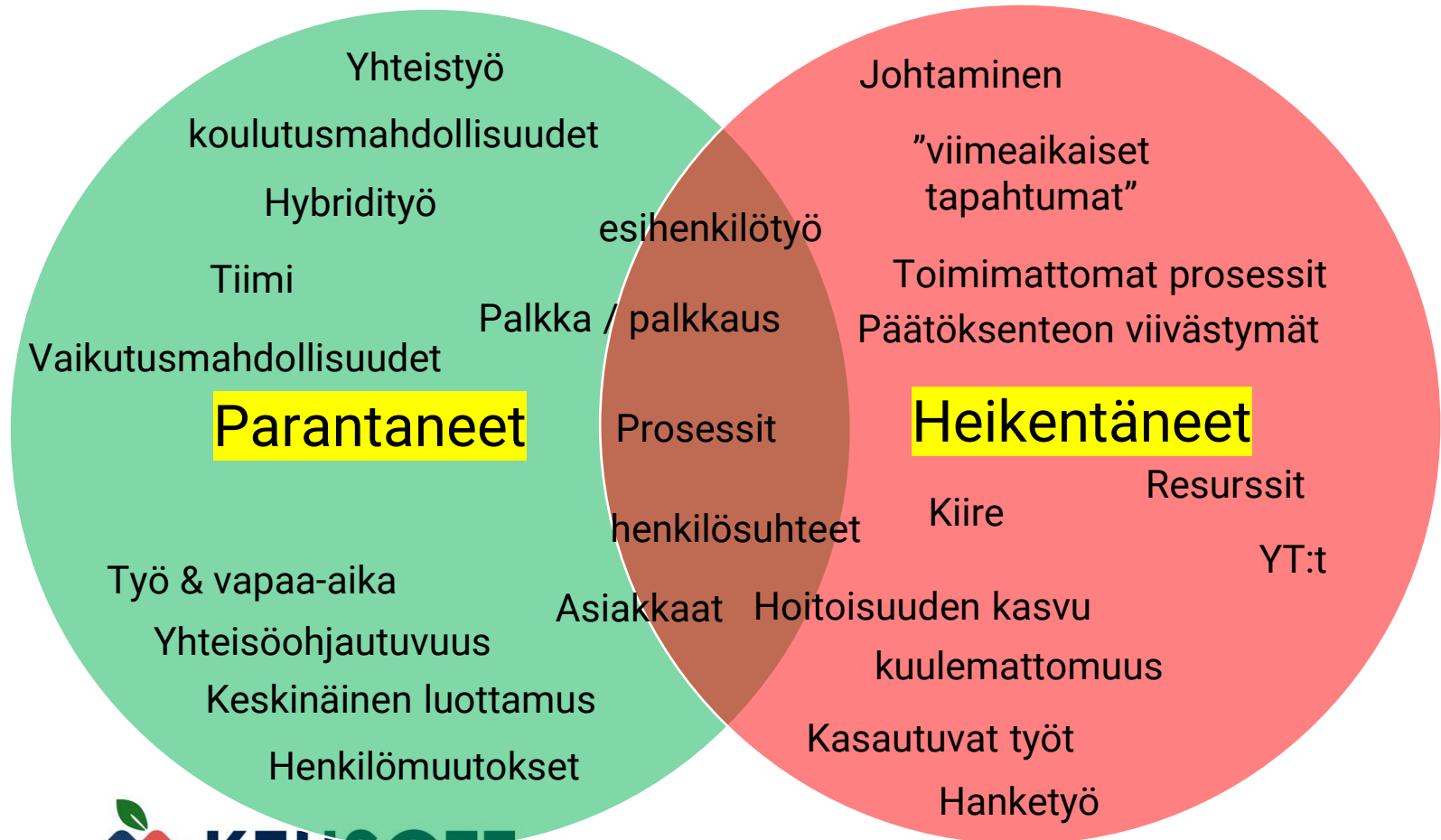


# Suuret tiimit haastavat esihenkilön työhyvinvointia

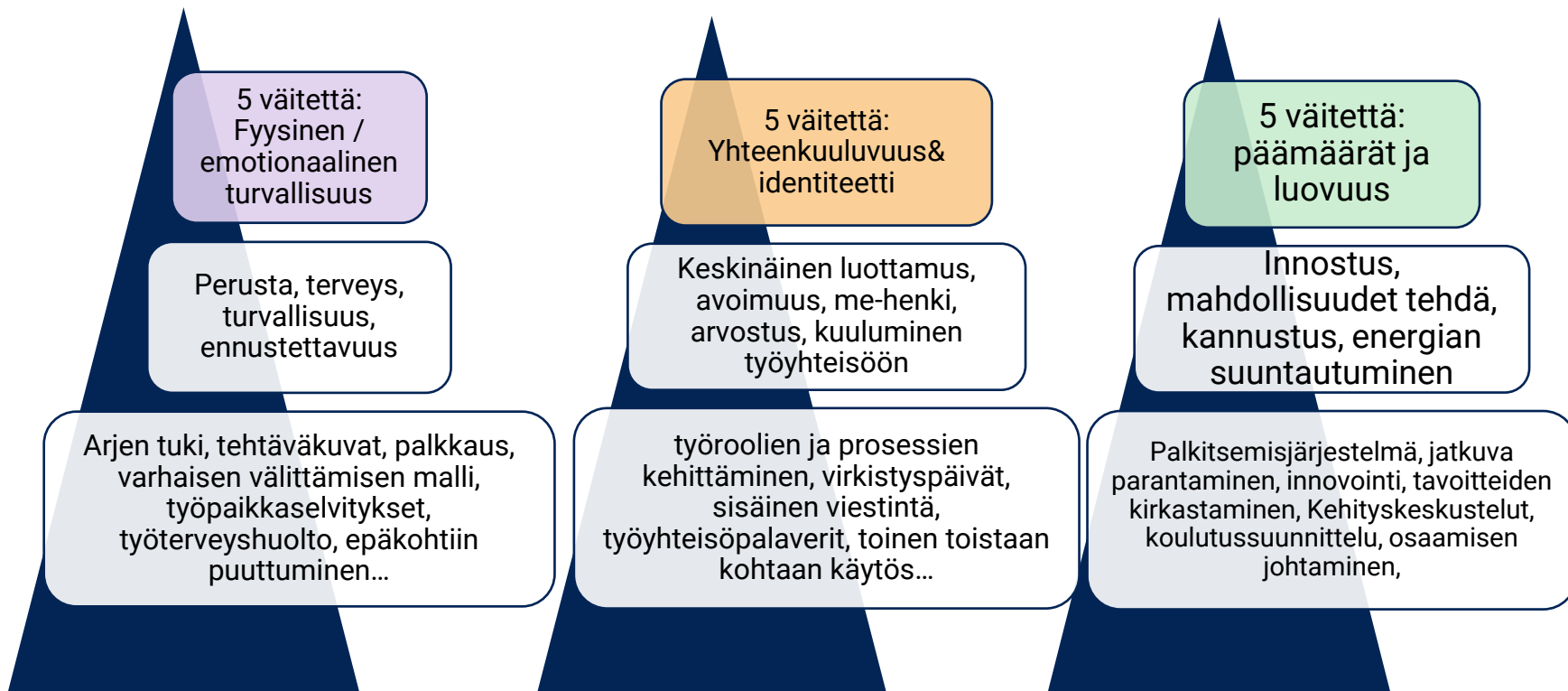


# Avoim palaute:

*"Mitkä asiat ovat parantaneet tai heikentäneet työelämän laatuasi viimeisen puolen vuoden aikana? Kerro omin sanoin."*



# Mittari on vain pyramidin huippu



# QWL Syke Keusotessa nyt ja tulevaisuudessa

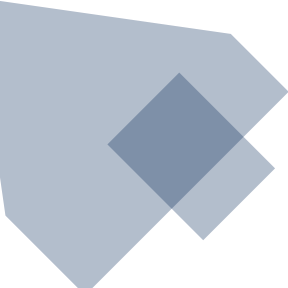
strateginen henkilöstömittari, joka kertoo yhden merkittävän *tuotantotekijän* tilanteen ja riskit päätöksenteon tueksi

## Nyt

- Tulokset palvelualue- / tulosalueitasolla
- Webropol
- Vastaaminen vaatii vaivannäköä
- Analysointi ja materiaalit vaativat runsaasti manuaalista työtä → tuottavuus / hinta
- Ei yhteyksiä muihin tunnuslukuihin
- Pidetään usein "vain" henkilöstökyselynä
- Kiinnostus organisaatiossa merkittävää, vastausprosentti noussut
- HR –mittari muiden joukossa

## Tulevaisuuden tavoitteet

- Tulokset työyhteisötasolla / kustannuspaikkatasolla
- Helppo vastaaminen arjen keskellä
- Automaattiset analyysit, edullisempi
- N. 4 kertaa/vuosi kokonaistulos
- Data tietoaltaaseen → esihenkilön työpöydän "käyttöliittymä" + analyysit muihin tunnuslukuihin
- Tulosten yhteys esim. asiakaspalautteeseen ja talouden tunnuslukuihin
- Ammattiryhmät, vakituiset / määräaikaiset ym. analyysit
- Merkittävästi paremmat analyysit päätöksenteon pohjaksi
- Strategisesti merkittävin henkilöstömittari



*Mie tahtoisin  
ihan tavallisen työpaikan*

*semmosen  
missä pomo  
on paikalla  
kun sitä tarvii*

*työkaverit  
ei noki eikä nälvi*

*kysyä uskaltaa  
ja apuakin kehtaa pyytää*

*hommansa voi hoitaa  
niin hyvin kuin taitaa  
ja muutkin sen huomaa*

*uuttakin oppii  
vaikkei kaikkien kotkotusten  
tahtiin hyppisikään*

*semmosen  
tavallisen työpaikan  
mie tahtoisin  
ei tarvis töihin tullessa pelätä  
ja kotiin vois lähteä  
hyvillä mielin*

Irja Askola



# Hyvinvointia yhdessä

Kiitos!

KEUSOTE.FI