

Työelämän laatu, Keusoten Syke; työelämän laatu ja tulokset 12/2022

Henkilöstöjaosto 8.3.2023
Ville Saarikoski

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, nyt porras eteenpäin (tulevaisuudessa edelleen lähemmäs työyksikötasoa)
- 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

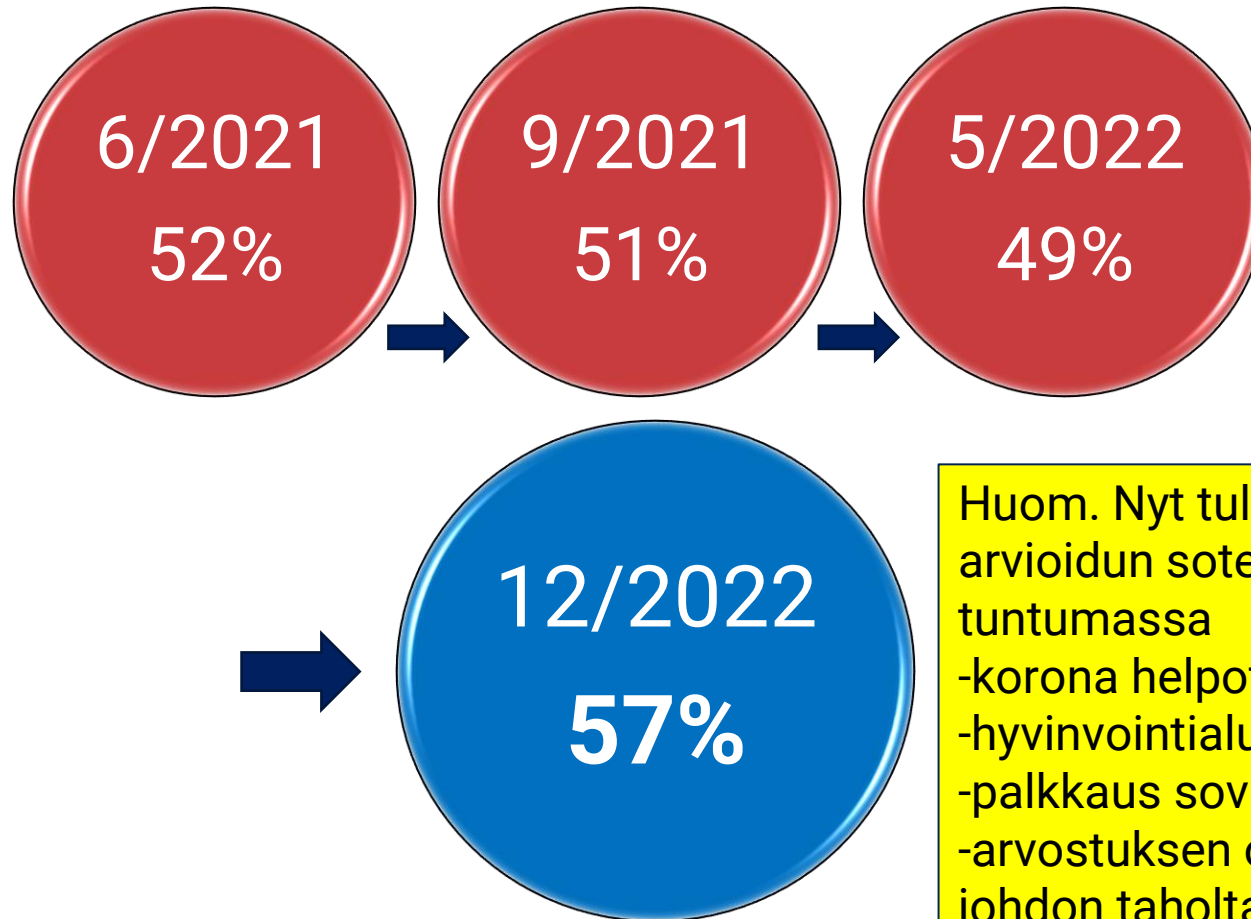
Riskit

Taloudelliset arviot

KEHITÄ henkilöstölähtöisesti, innovatiivisesti ja vaikuttavasti

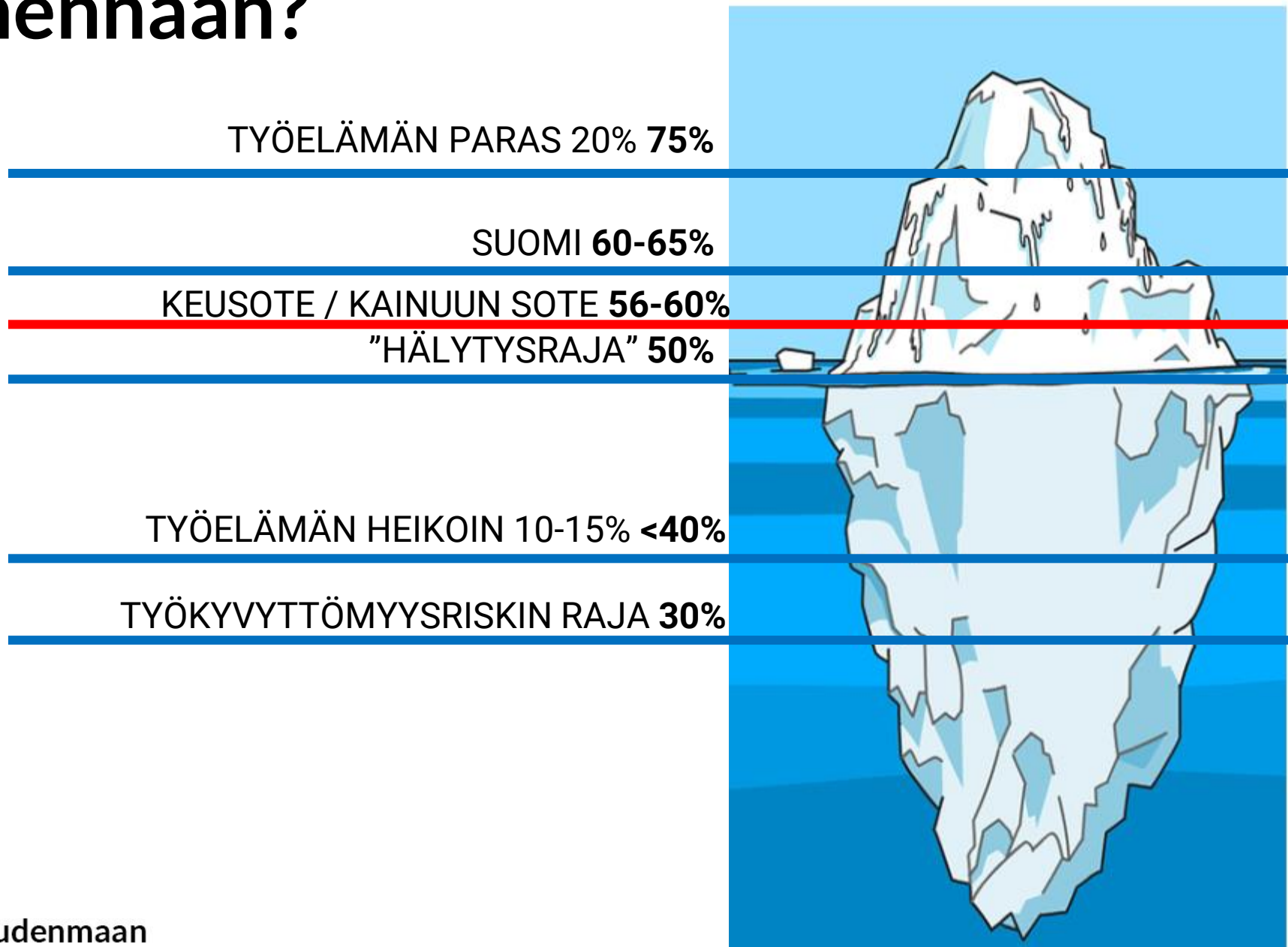
Avaimia kehittämisen kohdentamiseen

KEUSOTEN SYKE - TYÖELÄMÄN LAATU

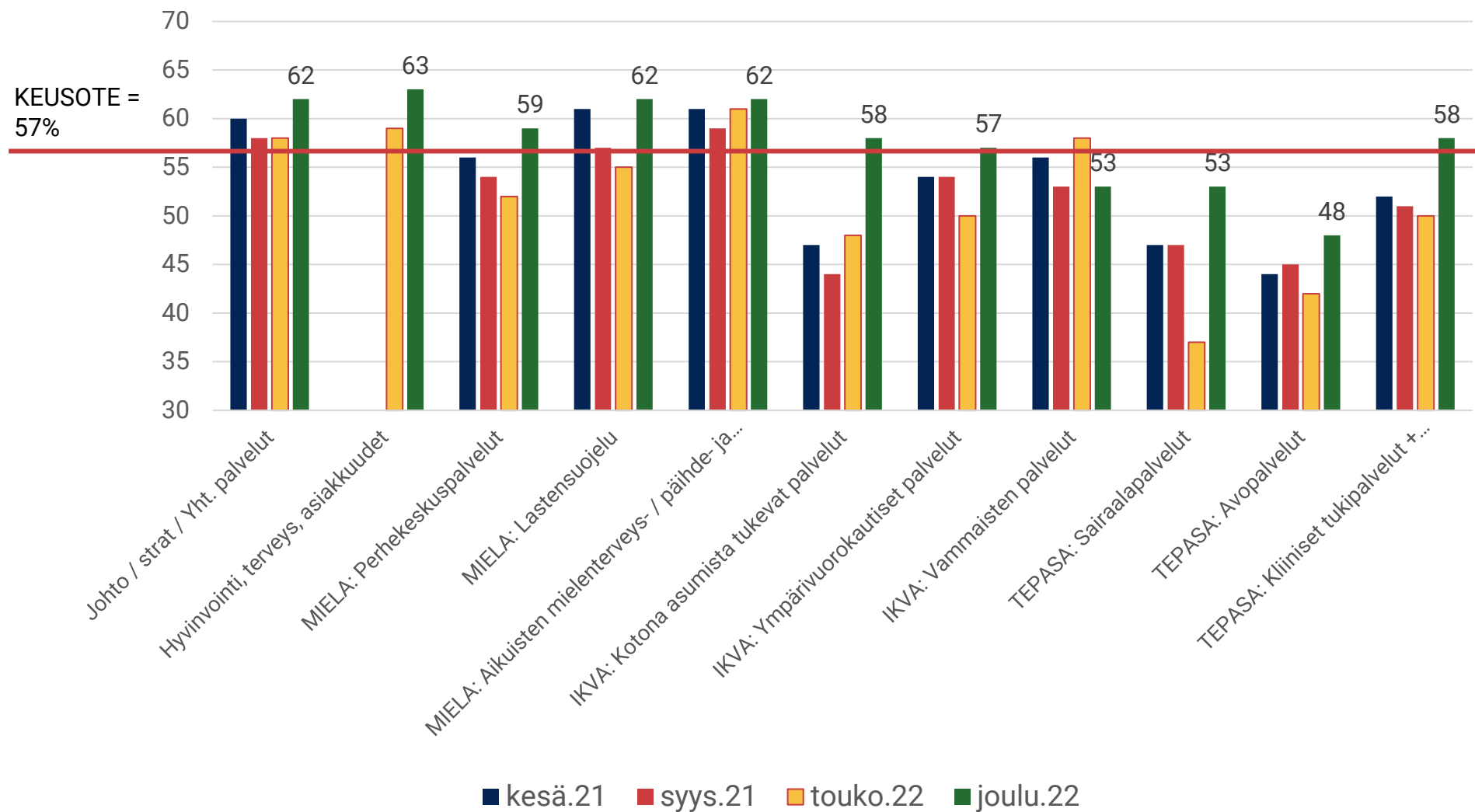


Huom. Nyt tulos on arvioidun sote-keskiarvon tuntumassa
-korona helpottanut
-hyvinvointialue järjestynyt
-palkkaus sovittu
-arvostuksen osoittaminen johdon taholta

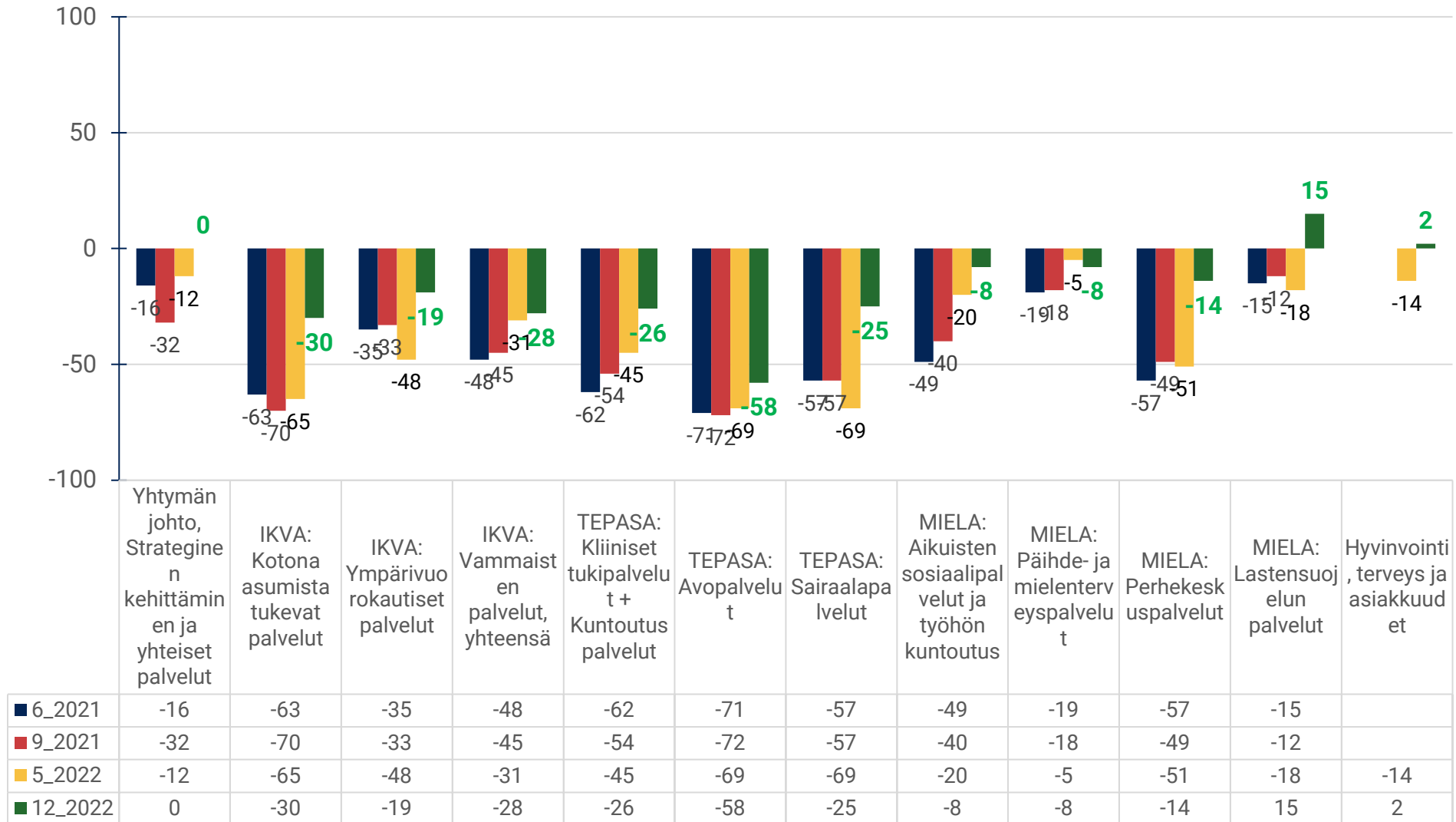
Missä mennään?



QWL Syke -tulosten kehitys 2021-2022



Työnantajamielikuvan NPS



QWL –indeksi muodostuu 15 väitteen & kolmen osa-alueen perusteella koko Keusote

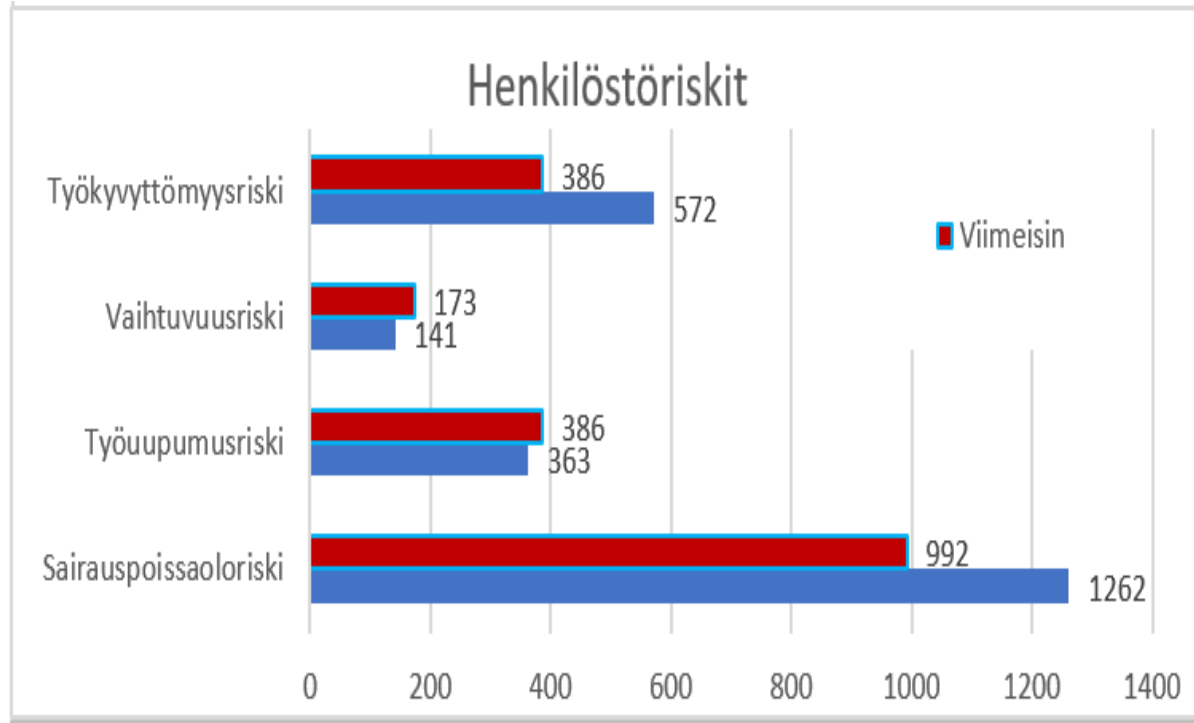
Työelämän laadun indeksi	asteikko	5	Toteutuminen motivaatiotekijöiden mukaan luokiletuina		
			FE	YI	PL
Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus					
1. Johtaminen on meillä oikeudenmukaista	3,54		71 %		
2. Koen, esimieheni luottaa meihin	4,18		84 %		
3. Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä	3,94		79 %		
4. Osaamme hyödyntää työyhteisömme jäsenten osaamista ja vahvuuksia hyvin	3,72		74 %		
5. Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti	3,04		61 %		
			74 %		
Yhteenkuuluvuus ja identiteetti					
6. Koen, että työpanostani arvostetaan	3,72			74 %	
7. Esimieheni tukee minua työssäni	3,80			76 %	
8. Meillä on hyvä yhteishenki	4,02			80 %	
9. Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni	3,53			71 %	
10. Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita	3,05			61 %	
				72 %	
Päämäärät ja luovuus					
11. Tiimissämme johtajuus on aidosti jaettu ja esimies tukee sitä	3,19				64 %
12. Tavoitteemme ovat innostavat ja realistiset	3,12				62 %
13. Esimieheni kannustaa minua	3,68				74 %
14. Työpaikan ilmapiiri on innostava	3,46				69 %
15. Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen	3,45				69 %
					68 %
		Keskiarvot	73,6 %	72,5 %	67,6 %
		QWL-indeksi	56,6 %		
		Lyhyen aikajänteen tavoite	59,9 %		
		Tavoitekeskiarvot	76,2 %	75,2 %	70,7 %

Erot edelliseen mittaukseen väitteiden keskiarvioissa: koko Keusote

Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus	12_2022	5_2022	erotus
1. Johtaminen on meillä oikeudenmukaista	3,54	3,03	0,50
2. Koen, esimieheni luottaa meihin	4,18	3,83	0,35
3. Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä	3,94	3,74	0,20
4. Osaamme hyödyntää työyhteisömme jäsenten osaamista ja vahvuuksia hyvin	3,72	3,42	0,30
5. Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti	3,04	2,58	0,45
Yhteenkuuluvuus ja identiteetti			
6. Koen, että työpanostani arvostetaan	3,72	3,31	0,41
7. Esimieheni tukee minua työssäni	3,80	3,44	0,36
8. Meillä on hyvä yhteishenki	4,02	3,84	0,18
9. Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni	3,53	3,16	0,37
10. Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita	3,05	2,75	0,30
Päämäärät ja luovuus			
11. Tiimissämme johtajuus on aidosti jaettu ja esimies tukee	3,19	2,82	0,37
12. Tavoitteemme ovat innostavat ja realistiset	3,12	3,30	-0,17
13. Esimieheni kannustaa minua	3,68	3,21	0,47
14. Työpaikan ilmapiiri on innostava	3,46	3,11	0,35
15. Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen	3,45	2,79	0,66

Henkilöstöriskit: KEUSOTE

(skaalattu koko henkilöstöön)



Riski-indikaatioiden määrittämisen säännöt

- 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%

Huom. Näistä tunnistetuista riskeistä realisoituu vuosittain 10-15%

Taloudellinen riski- / hyötyarvio (henkilöriskeistä realisoituu aina tietty osuus välillä 0-100%)

Riskien
"hinnoittelu"

Sairauspoissaolot: 29 päivää, yhden päivän hinta = 474e Työuupumus: 10 päivän poissaolo Vaihtuvuus: 13 700 euroa Työkyvyttömyys: 60 000 euroa

Henkilöstötuottavuuden tarkastelu kokonaisuutena (samalla sp päivän hinnalla kuin edellisessä analyysissä)

	HR-riskin arvio	Sairauspoissaolo	Työuupumus	Vaihtuvuus	Työkyvyttömyys	Yhteensä	per HTV
Strategia, kehittäminen ja yhteiset palvelut	10 %	42 647 €	7 353 €	19 320 €	42 307 €	111 627 €	367 €
IKVA	10 %	315 320 €	37 279 €	67 342 €	452 227 €	872 169 €	647 €
MIELA	10 %	147 125 €	20 471 €	20 580 €	180 263 €	368 440 €	454 €
TEPASA	10 %	332 836 €	44 676 €	57 884 €	565 519 €	1 000 915 €	872 €
1. Yhtymän johto, Strateginen kehittäminen ja yhteiset palvelut	10 %	27 701 €	5 837 €	13 804 €	33 586 €	80 929 €	428 €
2. Hyvinvointi, terveys ja asiakkuudet	10 %	11 482 €	2 475 €	2 861 €	12 530 €	29 348 €	367 €
3. IKVA: Kotona asumista tukevat palvelut	10 %	77 462 €	7 029 €	20 317 €	106 774 €	211 582 €	429 €
4. IKVA: Ympäri vuorokautiset palvelut	10 %	169 737 €	22 657 €	43 657 €	238 996 €	475 046 €	661 €
5. IKVA: Vammaisten palvelut	10 %	57 333 €	6 978 €	3 361 €	103 045 €	170 716 €	1 255 €
6. TEPASA: Kliiniset tukipalvelut + Kuntoutuspalvelut	10 %	36 038 €	6 509 €	17 104 €	37 453 €	97 104 €	454 €
7. TEPASA: Avopalvelut	10 %	218 884 €	28 163 €	35 816 €	413 534 €	696 396 €	1 145 €
8. TEPASA: Sairaalapalvelut	10 %	111 656 €	11 483 €	7 809 €	188 107 €	319 056 €	991 €
10. MIELA: Aikuisten mielenterveys-, päihde- ja sosiaalipalvelut	10 %	51 701 €	9 657 €	8 588 €	47 014 €	116 959 €	504 €
11. MIELA: Perhekeskuspalvelut	10 %	57 954 €	6 661 €	8 251 €	60 230 €	133 097 €	365 €
12. MIELA: Lastensuojelu	10 %	29 366 €	1 688 €	2 439 €	42 726 €	76 218 €	355 €
KEUSOTE	10 %	1 687 242 €	218 916 €	329 133 €	2 524 310 €	4 759 601 €	1 315 €

HR-riskin arvio (10%) tarkoittaa, että tällaiset ovat taloudelliset riskit työelämän laadun huonontuessa 10%, mutta se on myös taloudellinen potentiaali, mikäli työelämän laatu paranee 10%

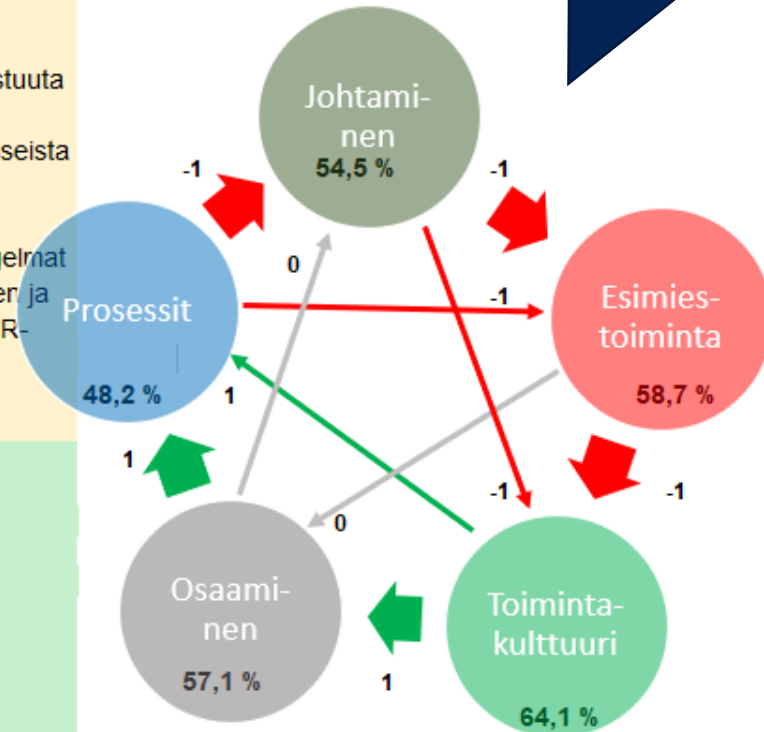
Keski-Uudenmaan
hyvinvointialue

Huom. Laskennallinen säästö henkilöstöriskien vähentymisestä on 325 000 € vuonna 2022.

Mikä vaikuttaa mihin? Koko Keusote

Paranna johdon ja esimiesten välistä vuorovaikutusta (span of control). Sovi yhteiset tavoitteet ja kuuntele esimiesten näkemyksiä. 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 johtamiskäytännöt tukevat hyvän yhteishengen syntymistä organisaatiossa (viestintä ym.). Varmista, että henkilöstö voi kokea johdon välittävän työntekijöiden hyvinvoinnista. 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. Tiimin tukea kannattaa hyödyntää prosessien kehittämisessä eli lisätä vuorovaikutteista prosessien kehittämisestä.



Mitä korkeampi luku, sitä paremmalla tasolla se on.

Punainen nuoli = "negatiivinen voima"

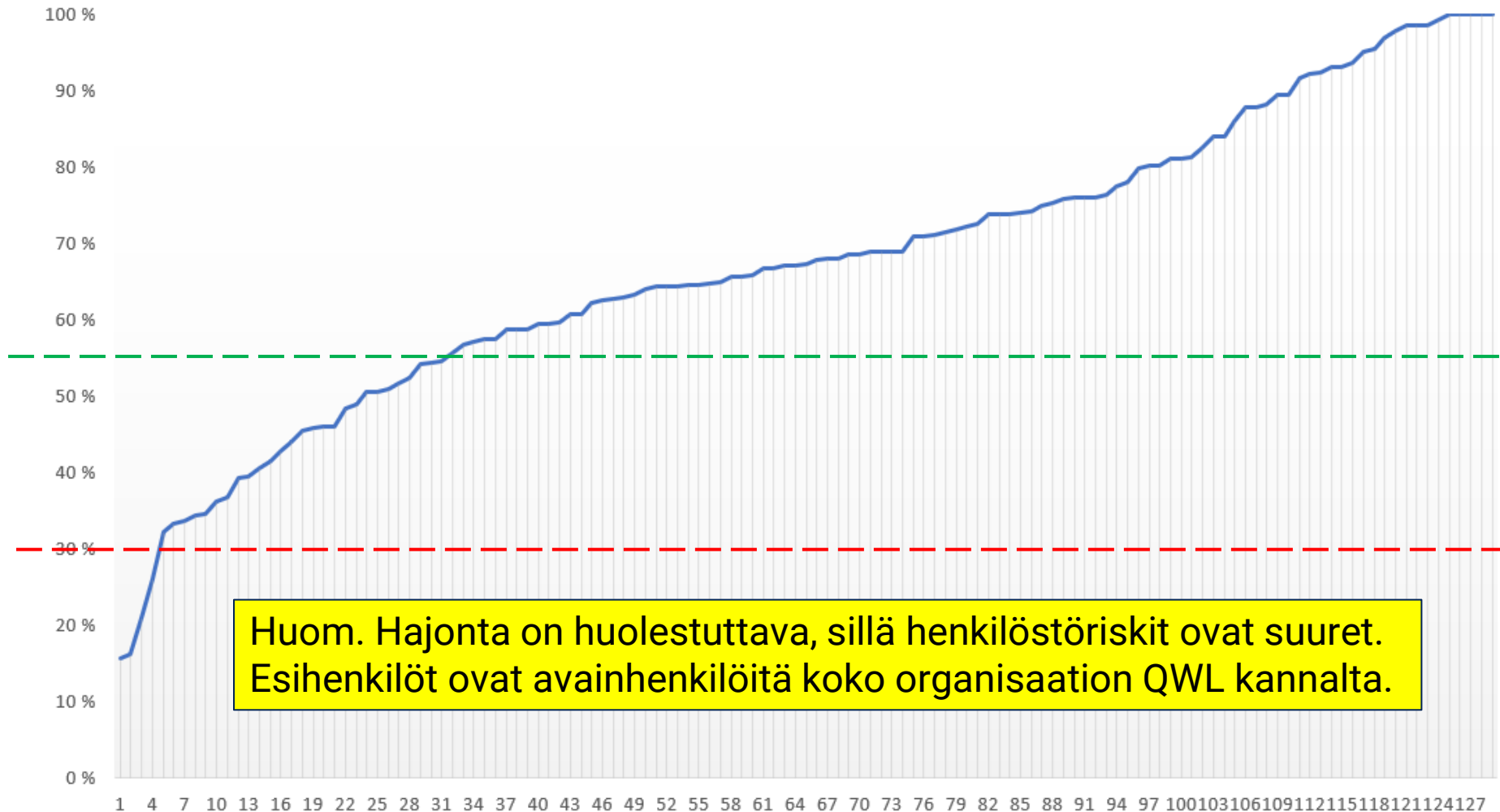
Vihreä nuoli = "positiivinen voima"

Huom. Prosessien kehittäminen tärkeää, sillä niissä olevat ongelmat kuormittavat ja vetävät QWL indeksiä alaspäin.

Automaattisesti tulevat kehittämisen vinkit

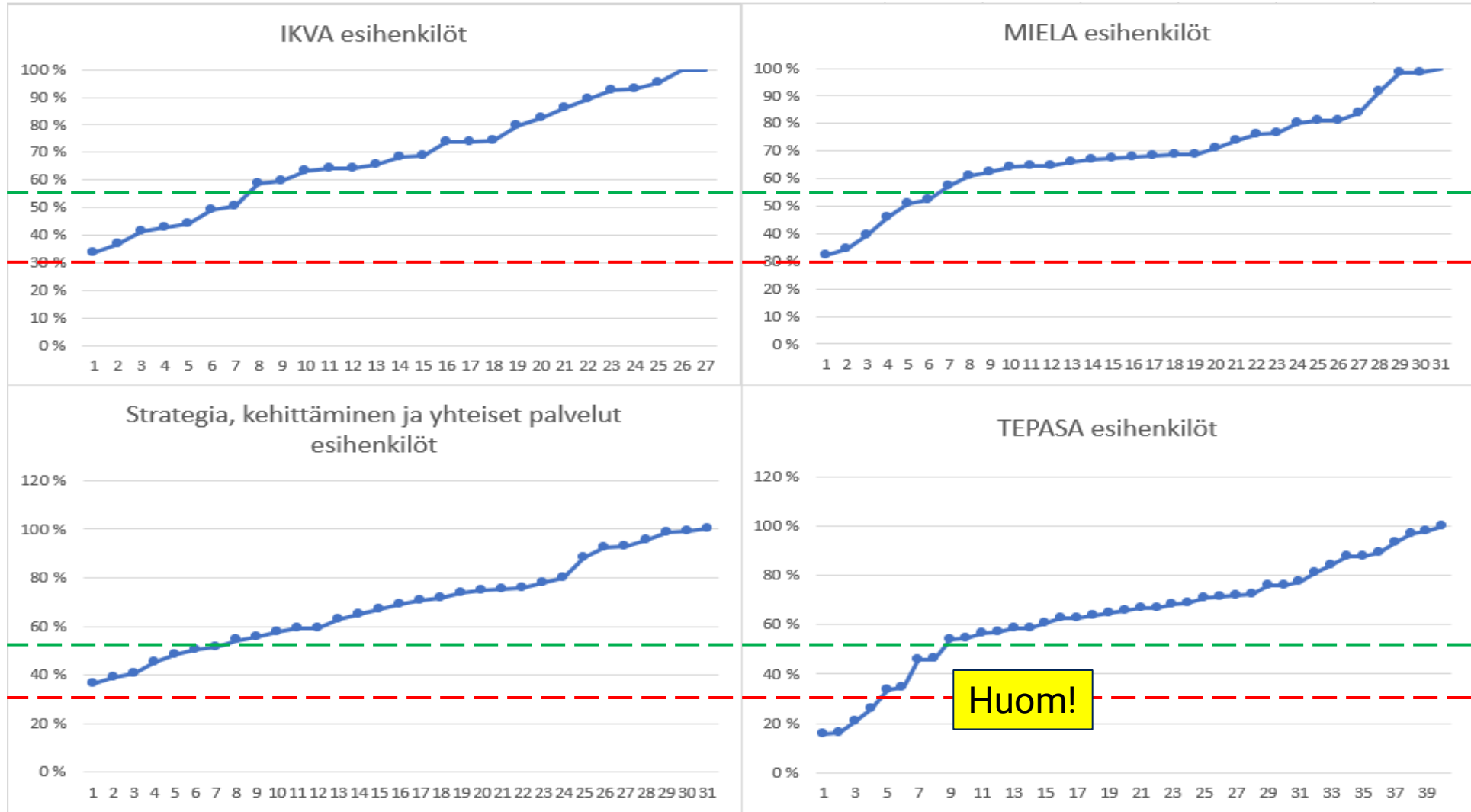
Esihenkilöiden kokema työelämän laatu 1

Esihenkilöiden QWL jakauma

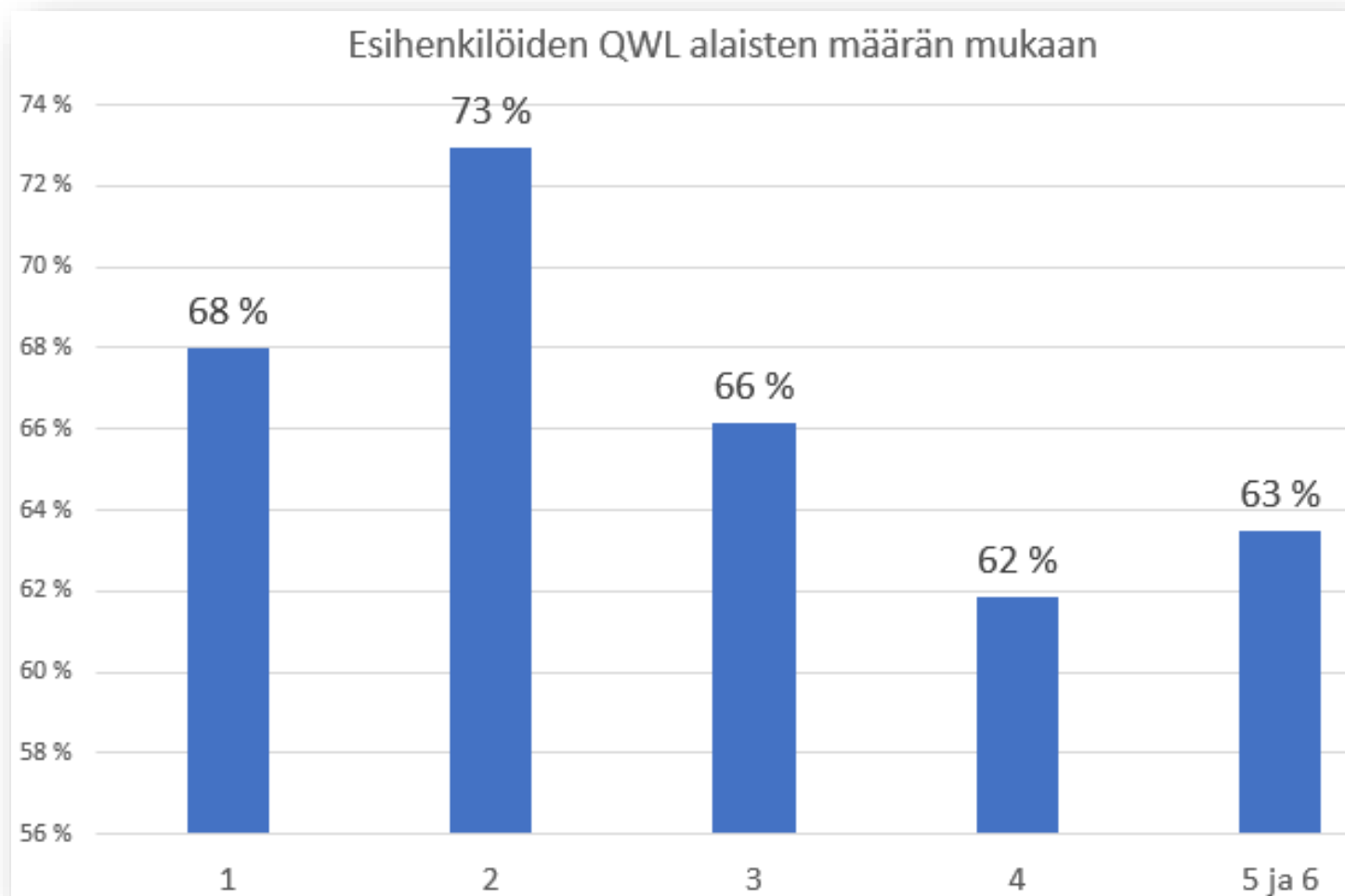


Huom. Hajonta on huolestuttava, sillä henkilöstöriskit ovat suuret. Esihenkilöt ovat avainhenkilöitä koko organisaation QWL kannalta.

Esihenkilöiden kokema työelämän laatu: palvelualueet



Esihenkilöiden kokema työelämän laatu: alaisten määrä

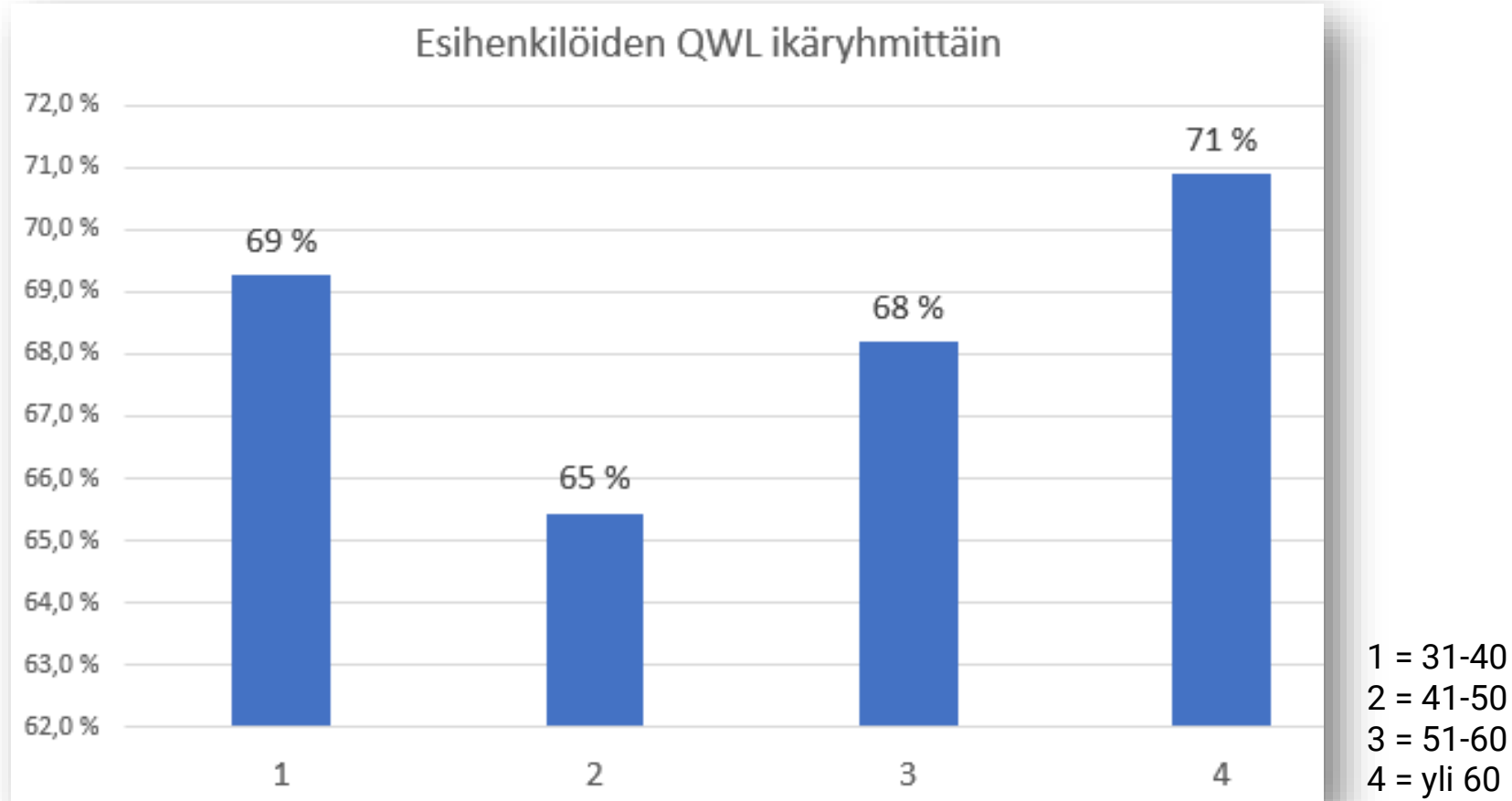


1 = 0 henkilöä (esim. joht. asiantuntijat)
2 = 1-10 henkilöä
3 = 10-20 henkilöä
4 = 21-40 henkilöä
5&6 = yli 40 henkilöä

Keski-Uudenmaan
hyvinvointialue

Huom. Selvitä apulaisosastonhoitajien määrät ja roolit suurissa ryhmissä.

Esihenkilöiden kokema työelämän laatu: ikä



QWL Syke Keusotessa nyt ja tulevaisuudessa

Nyt

- Tulokset palvelualue- / tulosaluetasolla
- O365 Forms –kyselynä (vastausprosentti max. 25-45%) → Webropol
- Vastaaminen vaatii vaivannäköä
- Analysointi ja materiaalit vaativat runsaasti manuaalista työtä
- Ei yhteyksiä muihin tunnuslukuihin
- Pidetään usein ”vain” henkilöstökyselynä
- Kiinnostus organisaatiossa merkittävää
- HR –mittari muiden joukossa

Tulevaisuuden tavoitteet

- Tulokset työyhteisötasolla
- Vastausprosentti → 60-80% potentiaali
- Helppo vastaaminen arjen keskellä
- N. 3-4 kertaa/vuosi
- Data tietoaltaaseen → PowerBI → esihenkilön työpöydän ”käyttöliittymä”
- Tulosten yhteys esim. asiakaspalautteeseen ja talouden tunnuslukuihin
- Koko henkilöstöä koulutetaan nykyistä laajemmin tulkitsemaan tunnuslukuja, tekemään johtopäätöksiä ja toimimaan niiden mukaisesti
- Strategisesti merkittävin henkilöstömittari

Työelämän laatu tuotantotekijänä

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

- Johdon sitoutuminen
- HR ja henkilöstön & osaamisen kehittäminen
- Säännöllisyys
- Koulutus ja sisäiset palvelut palvelemaan työelämän laatua
- "Tietoaltaistaminen" ja tiedolla johtaminen