



QWL Syke - Työelämän laatu

11-12/2024

Ville Saarikoski

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

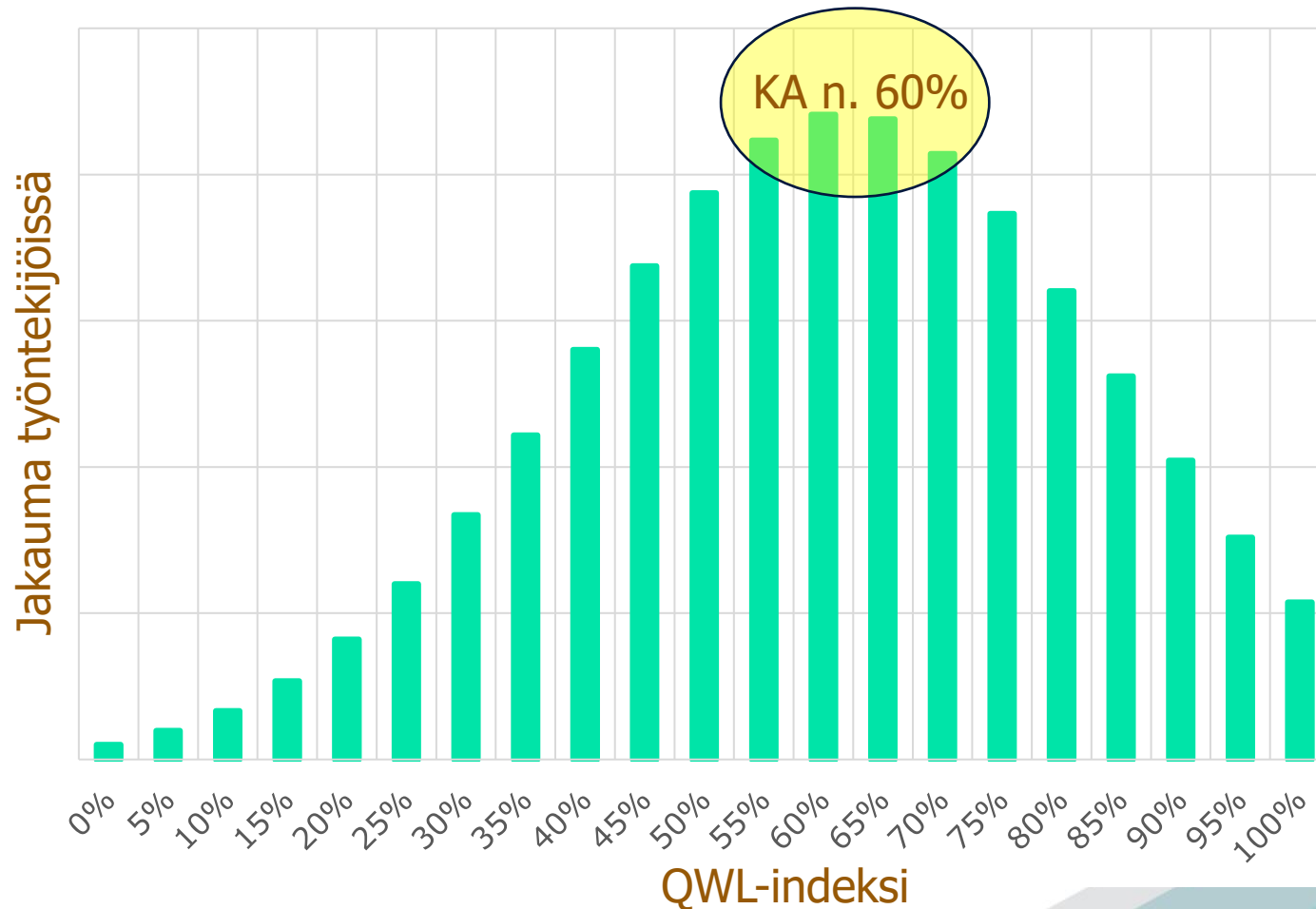
Taloudelliset arviot

KEHITÄ henkilöstölähtöisesti, innovatiivisesti ja vaikuttavasti

Avaimia kehittämisen kohdentamiseen

Työelämän laadun jakauma Suomessa

QWL-indeksin keskiarvo on noin 60%



Missä mennään?

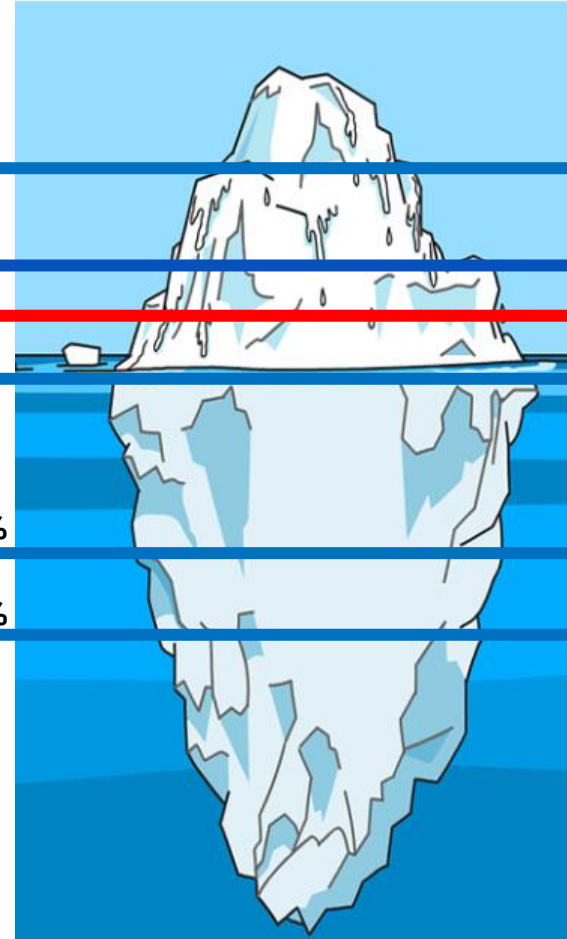
TYÖELÄMÄN PARAS 20% **75%**

SUOMI **60-65%**

"HÄLYTYSRAJA" **50%**

TYÖELÄMÄN HEIKOIN 10-15% **<40%**

TYÖKYVYTTÖMYYSRISKIN RAJA **30%**

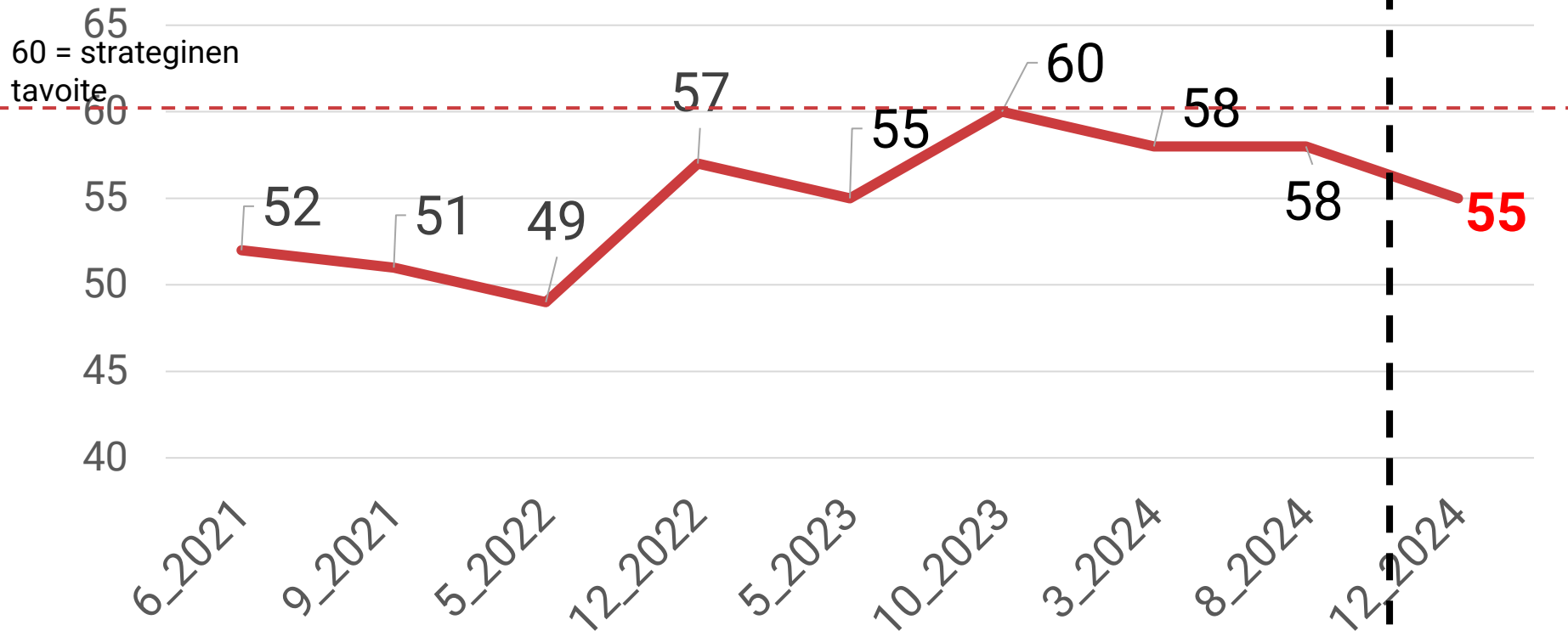


KEUSOTE 12/2024
= 56

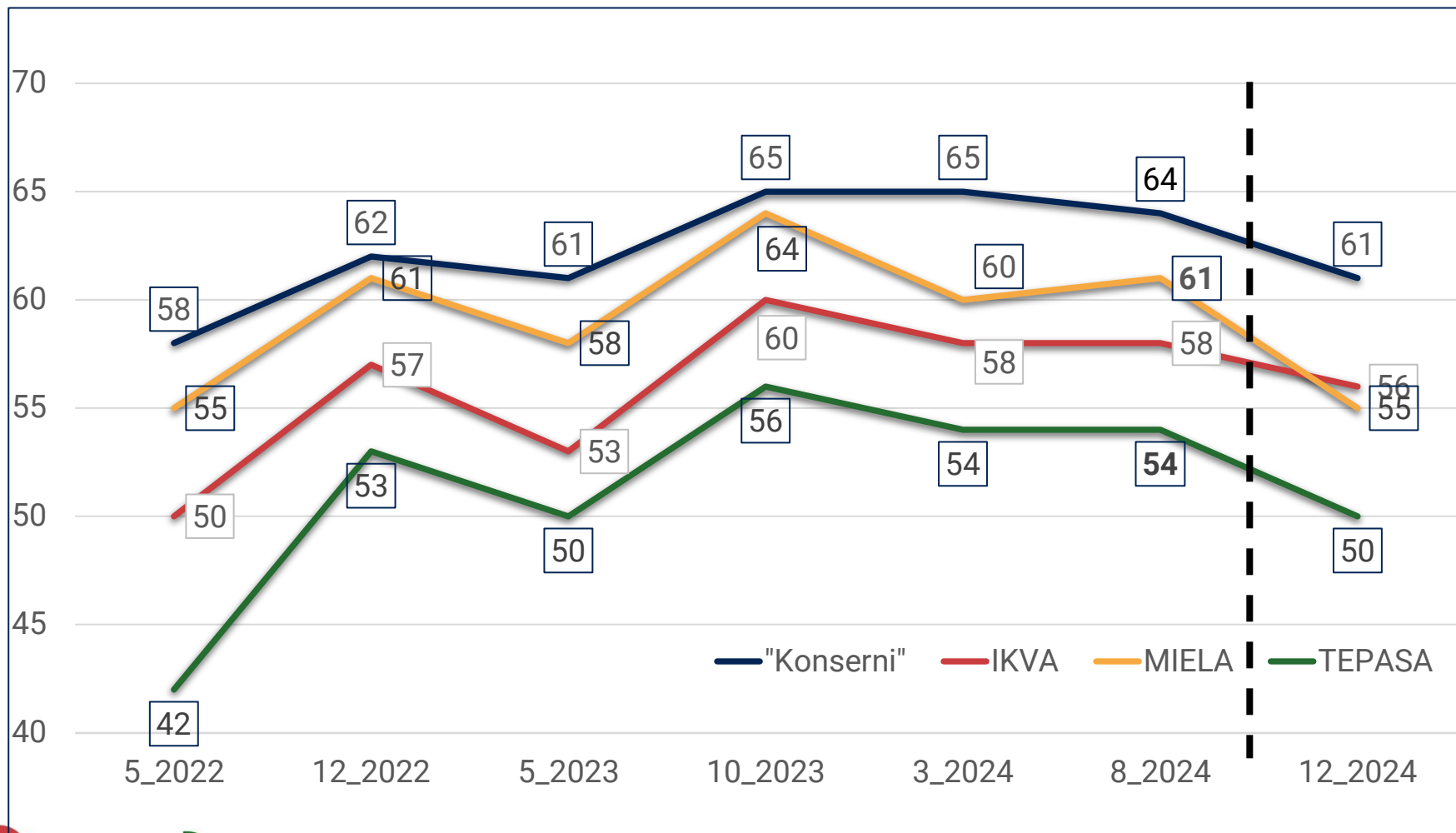


KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

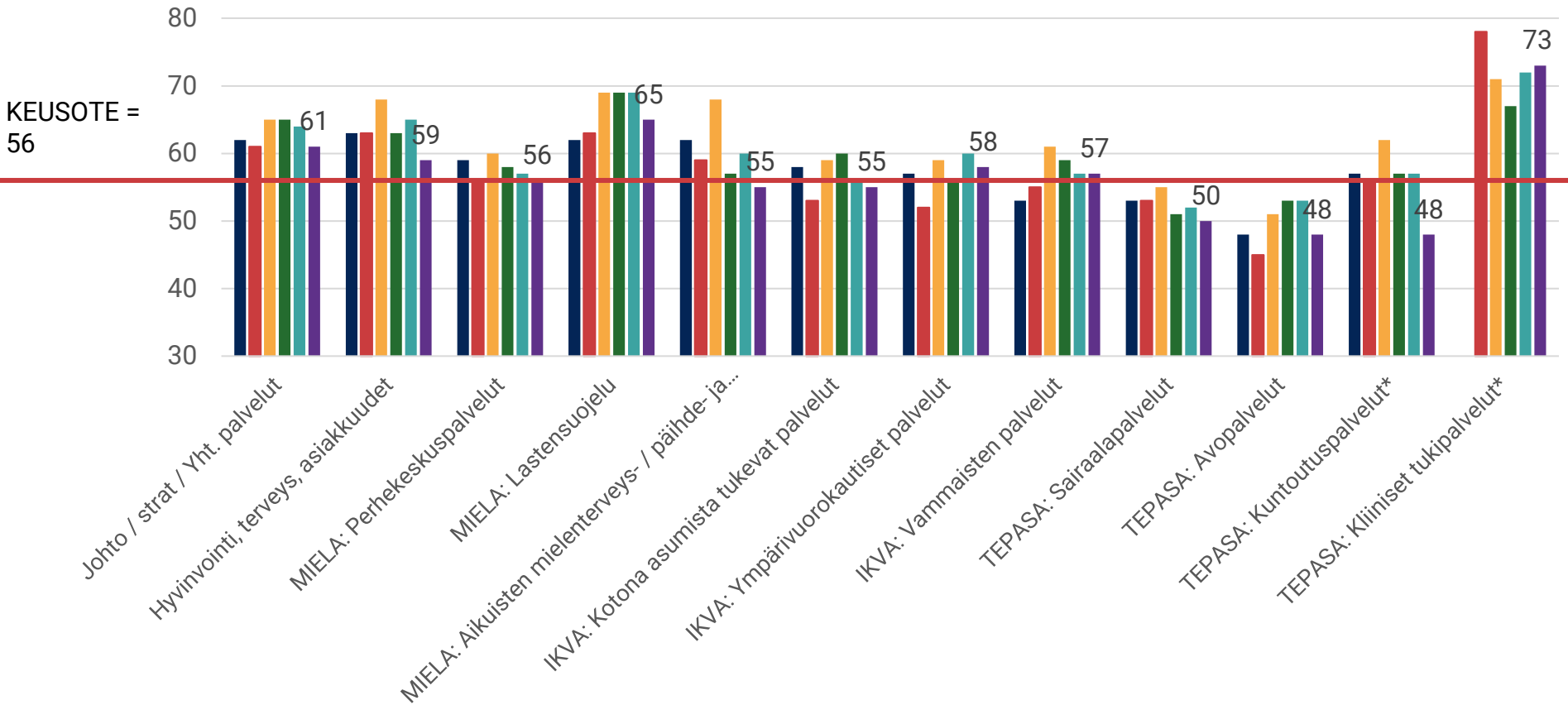
Työelämän laadun kehittyminen 2021-2024



Työelämän laadun kehittyminen 2022-2024



QWL Syke –tulosten kehitys 2022-2024



* Kliiniset tukipalvelut 12/2022 saakka osa kuntoutuspalveluiden tulosta



KEUSOTE

Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

■ 12_2022 ■ 5_2023 ■ 10_2023 ■ 3_2024 ■ 8_2024 ■ 12_2024

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 12/2024

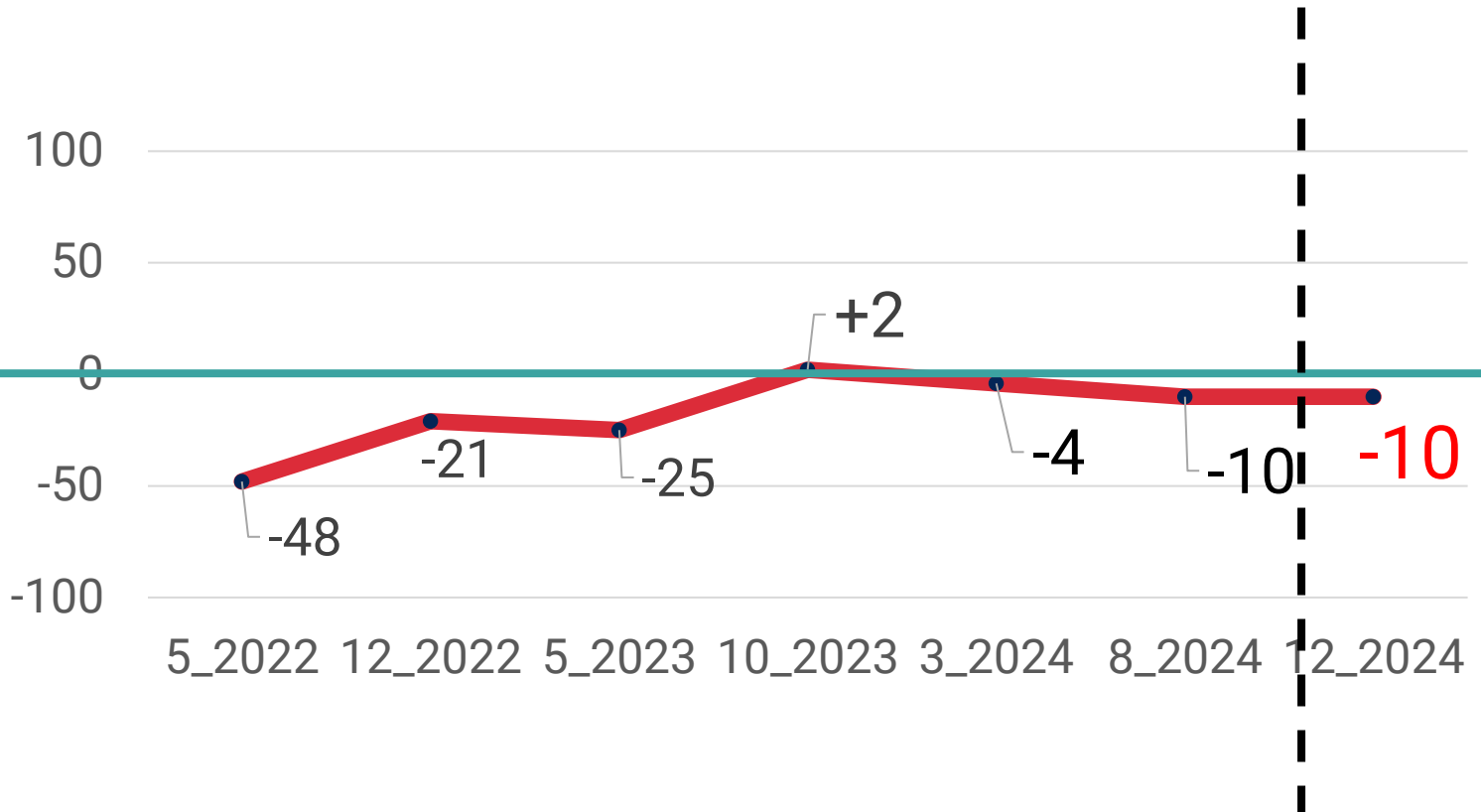
Väite	Keskiarvo
Johtaminen on meillä oikeudenmukaista	3,26
Koen, että esihenkilöni luottaa meihin	3,93
Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä	3,89
Osaamme hyödyntää yhteisömme jäsenten osaamista ja vahvuuksia hyvin	3,66
Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti	3
Koen, että työpanostani arvostetaan	3,61
Esihenkilöni tukee minua työssäni	3,74
Meillä on hyvä yhteishenki	3,9
Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni	3,42
Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita	3,02
Tiimissämme johtajuus on aidosti jaettu ja esihenkilö tukee sitä	3,23
Tavoitteemme ovat innostavat ja realistiset	3,05
Esihenkilöni kannustaa minua	3,64
Työpaikan ilmapiiri on innostava	3,34
Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen	3,41

Suurimmat ammattiryhmät työelämän laatu

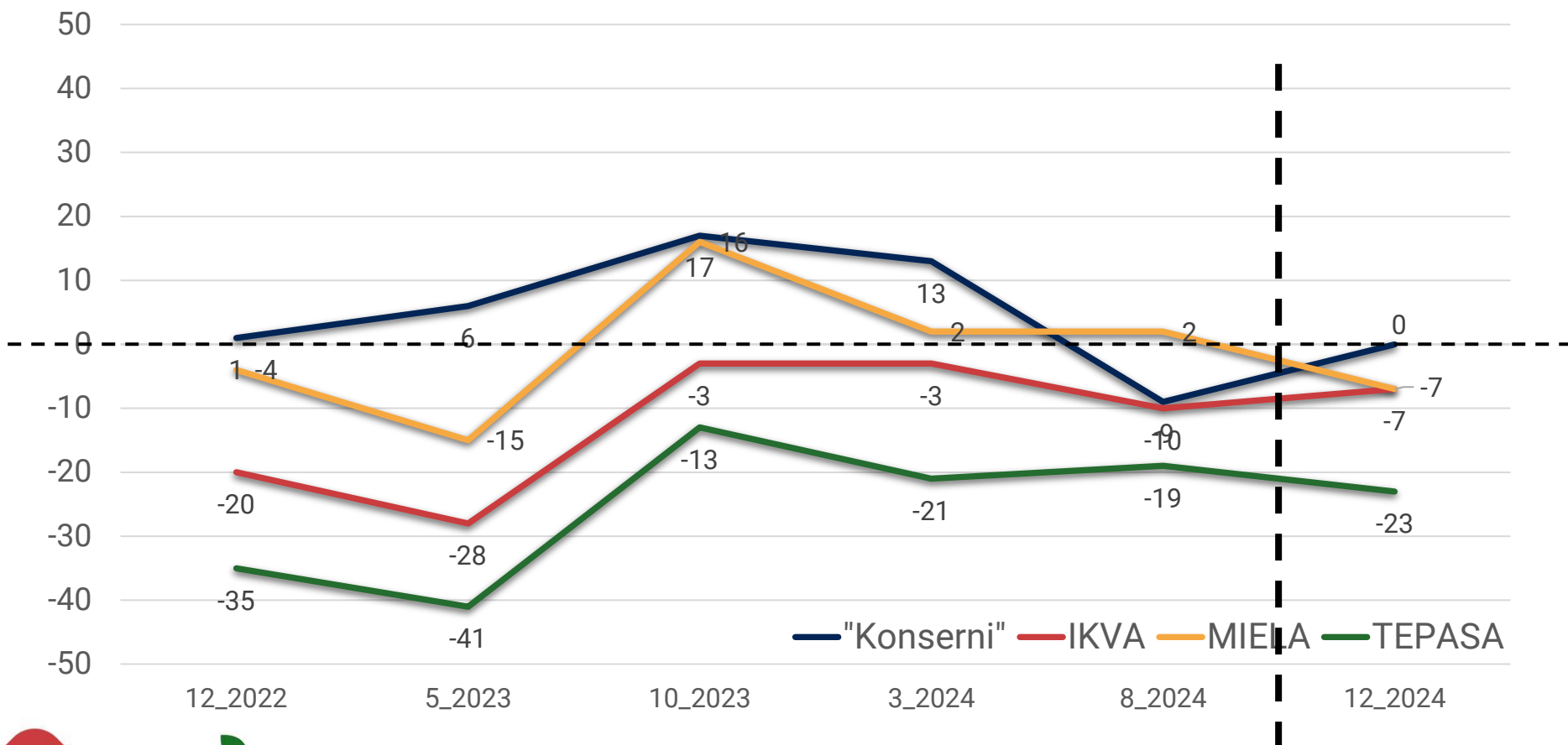
Lähihoitaja	54
Sairaanhoitaja	53
Ohajaaja	59
Terveydenhoitaja	58
Sosiaaliohjaaja	55
Hammashoitaja	48
Fysioterapeutti	51
Asiakasohjaaja	60
Opiskeluhuollon kuraattori	54
Terveyskeskushammaslääkäri	57
Terveyskeskuslääkäri	64
Perheohjaaja	52
Laskentasihteeri	60
Suuhygienisti	56

Työnantajan suositeltavuuden (eNPS) trendi

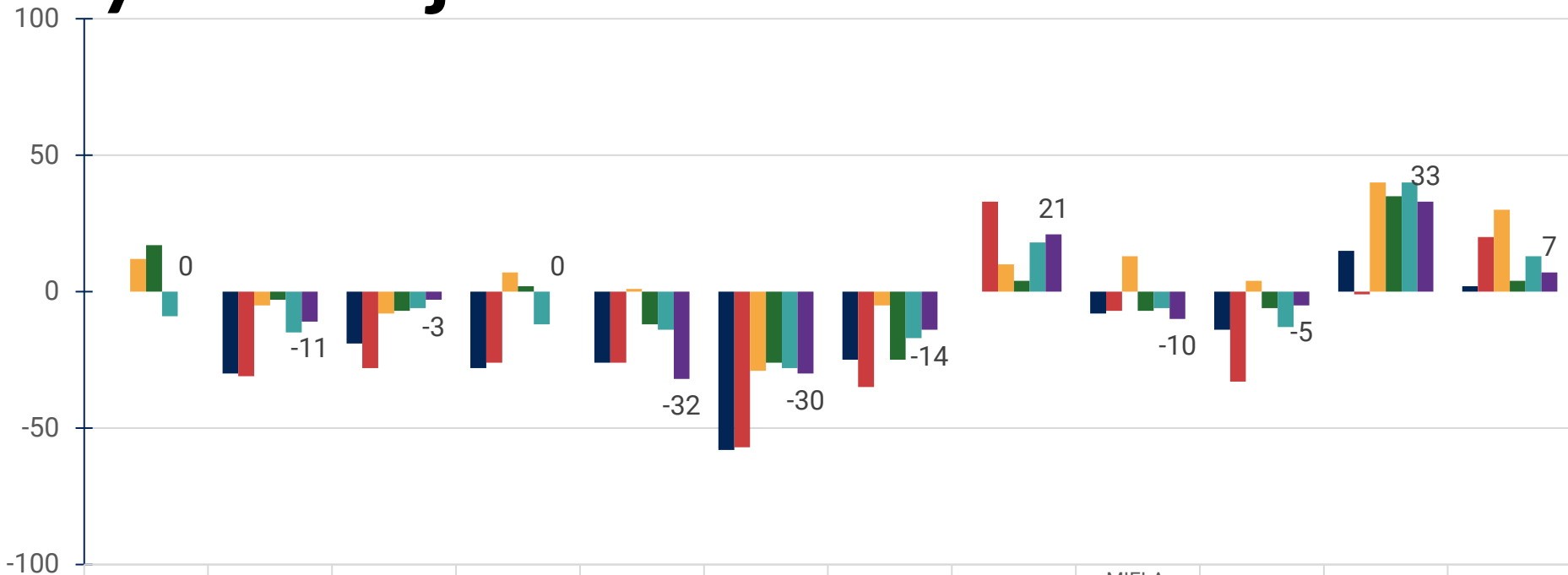
Strateginen tavoite
= vähintään 0 -taso
(suositelijoita ja
kritisoijia on yhtä
paljon)



Työnantajan suositeltavuuden (eNPS) trendi, palvelualueet



Työnantajamielikuvan eNPS



	Yhtymän johto, Strateginen kehittäminen ja yhteiset palvelut	IKVA: Kotona asumista tukevat palvelut	IKVA: Ympäri vuoro 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
■ 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
■ 8_2024	-9	-15	-6	-12	-14	-28	-17	18	-6	-13	40	13
■ 12_2024	0	-11	-3	0	-32	-30	-14	21	-10	-5	33	7

Mitkä asiat ovat parantaneet tai heikentäneet työelämän laatuasi viimeisen puolen vuoden aikana? (hyödynnetty tekoälyä)

Parantaneet tekijät:

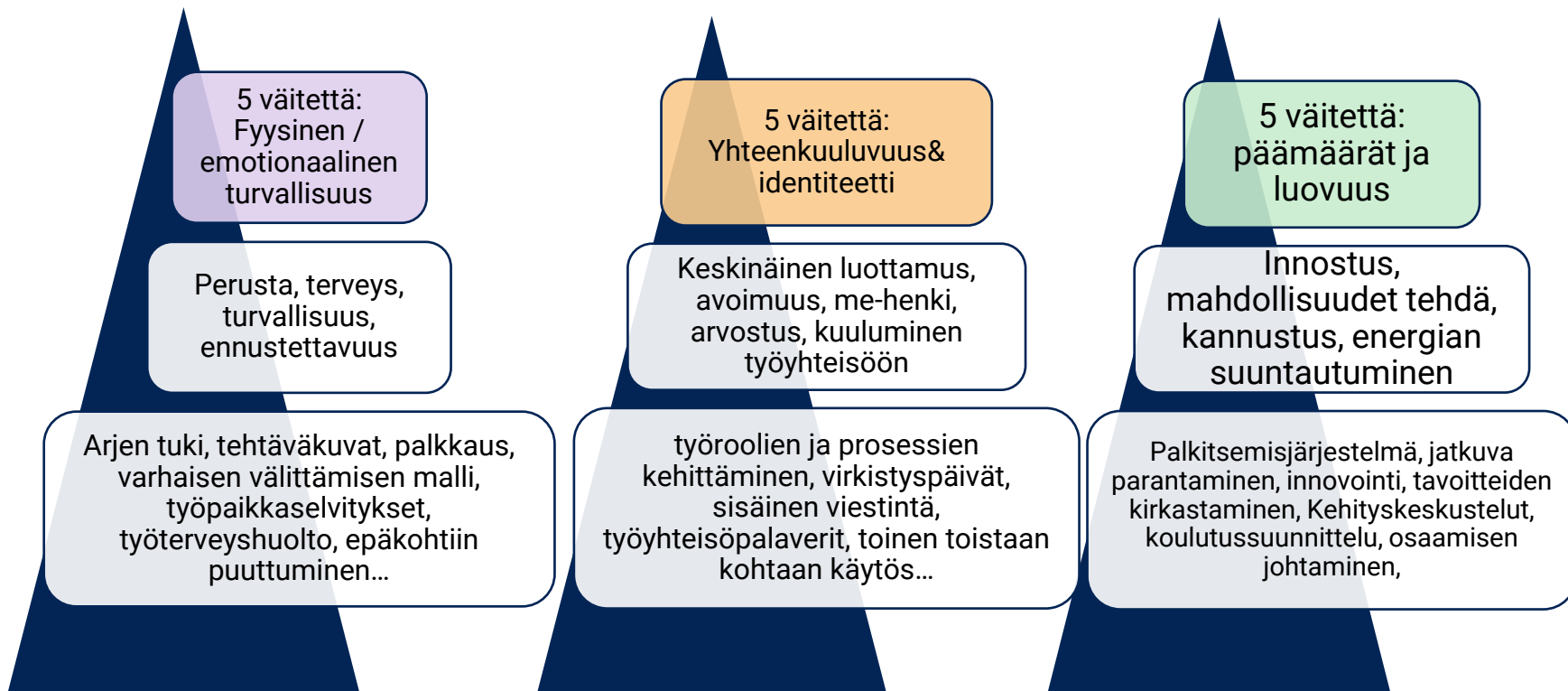
1. **Esimiehen tuki ja kannustus** – Hyvä esimiestyö, arvostus ja tuki osaamisen kehittämisessä.
2. **Työyhteisön ilmapiiri ja tiimityö** – Toimiva ja keskusteleva tiimi, kollegoiden tuki ja yhteistyö.
3. **Palkankorotukset ja resurssit** – Palkan nousu ja vakanssien täyttäminen vakituisilla työntekijöillä.
4. **Mielekäs tekeminen** – Uusien työmallien toimivuus ja työssä oppiminen.
5. **Etätömahdollisuudet** – Mahdollisuus etätöihin (ennen niiden rajoituksia).

Heikentäneet tekijät:

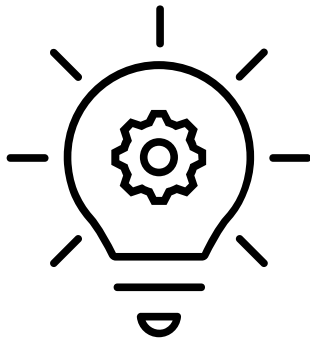
1. **Jatkuvat muutokset ja epävarmuus** – Muutosten jatkuva tahti, yt-neuvottelut ja epäselvä tiedotus.
2. **Heikko johtaminen ja viestintä** – Päätöksenteon sulkeutuneisuus ja luottamuksen puute johtoon.
3. **Kuormitus ja resurssipula** – Lisääntynyt työmäärä, vajaamiehitys ja liian tiukat aikataulut.
4. **Ristiriidat ja ilmapiiriongelmat** – Työyhteisössä ilmenevät konfliktit ja työn epätasainen jakautuminen.
5. **Etätöön rajoitukset** – Etätöikäytäntöjen kiristyminen vaikutti negatiivisesti joustavuuteen ja työssä jaksamiseen.
6. **Hallinnolliset vaatimukset ja raportointi** – Kirjaamisen ja muiden hallinnollisten tehtävien lisääntyminen, mikä vähentää aikaa perustehtävälle.

Näiden lisäksi korostuivat koetut arvostuksen puutteet, työn autonomian väheneminen sekä epärealistiset tavoitteet ja resurssien niukkuus. Yhteenvetona vastauksista nousee esiin kaipuu parempaan viestintään, osallistavaan johtamiseen ja selkeyteen työprosesseissa.

Mittari on vain pyramidin huippu

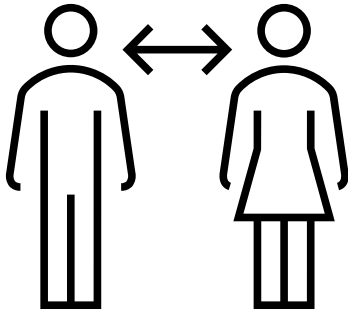


Ekstra: Työkykyjohtamisen ja työelämän laadun ennaltaehkäisevä toiminta



HEHKU – ennaltaehkäisevän ja osallistavan työyhteisötyön pilotit

- Rahoitusta Työsuojelurahastosta
- Kohoavat työterveyshuollon ja työkyvyttömyyden kustannukset, joissa painotus on yhä enemmän mielenterveyshäiriöihin liittyvissä diagnooseissa, yhdistettynä hyvinvointialueen taloudellisiin haasteisiin, vaatii reagointia. Se tulee tehdä nimenomaan tukemalla ennaltaehkäisevää työkykyjohtamista
- Osallistavan jatkuvan parantamisen moottori
- Mittarit: työelämän laatu ja lyhyet sairauspoissaolot ja niiden kustannukset



Työyhteisösovittelu ja sovittelevan työtavan kulttuuri

- Rahoitusta KEVALta
- Kehittämällä osaamista, kyvykkyyttä ja rohkeutta puuttua ristiriitoihin ja konflikteihin
- Edelleen kouluttamalla sisäisiä työyhteisösovittelijoita ja rakentamalla sisäinen verkosto, joka ylläpitää toimintaa ja kehittää osaamistaan.
- Luoda "tilaus-toimitus" -malli ja konsepti sekä prosessi työyhteisösovittelulle ja koulutetun sovittelijaverkoston sisäisten palveluiden tarjoamiselle.

Hyvinvointia yhdessä

Kiitos!

KEUSOTE.FI