

# Työelämän laatu, Keusoten Syke

työelämän laadun kehittyminen Keski-Uudenmaan  
hyvinvointialueella

Vanhusneuvosto 1.6.2023  
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 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

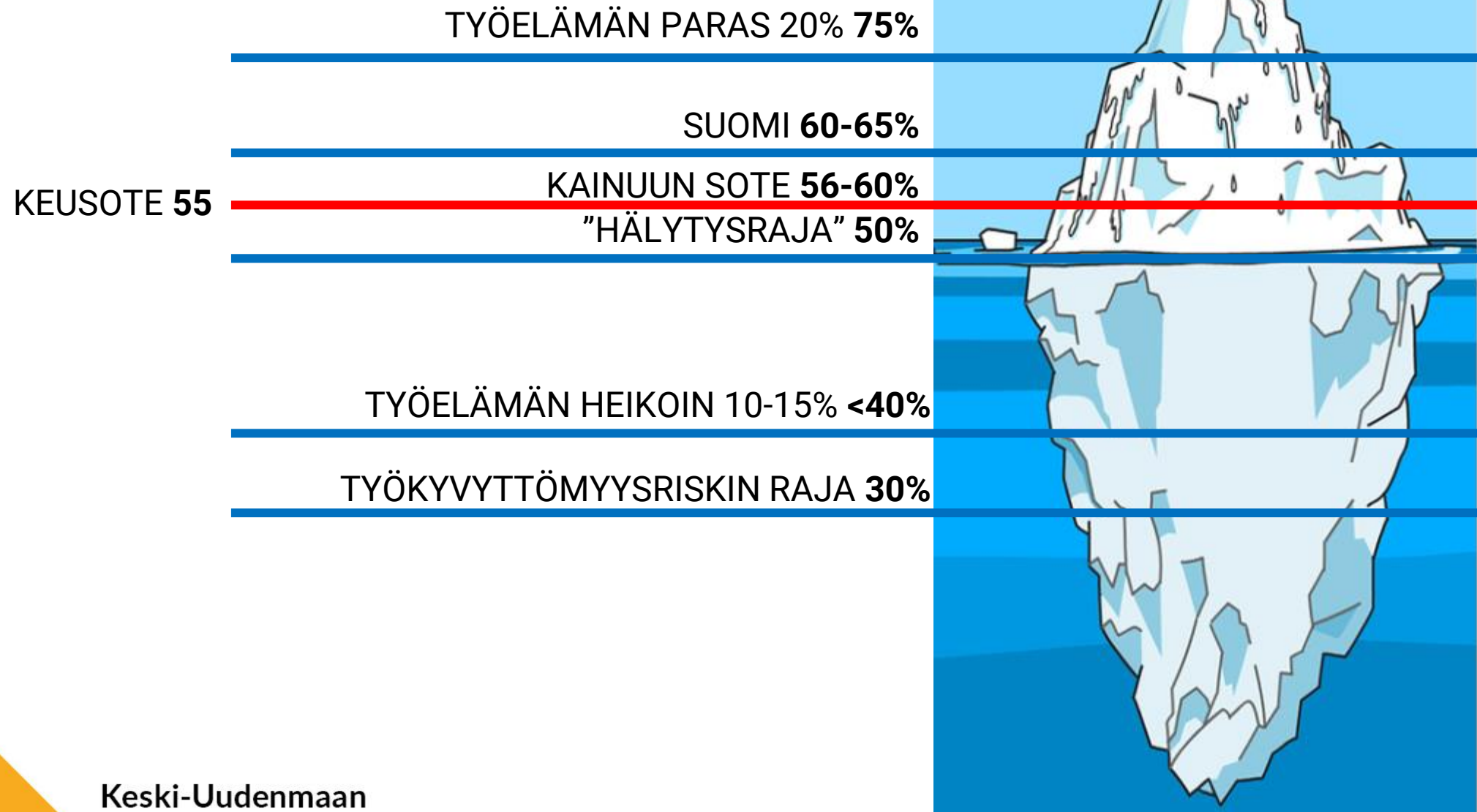
Riskit

Taloudelliset arviot

**KEHITÄ** henkilöstölähtöisesti, innovatiivisesti ja vaikuttavasti

Avaimia kehittämisen kohdentamiseen

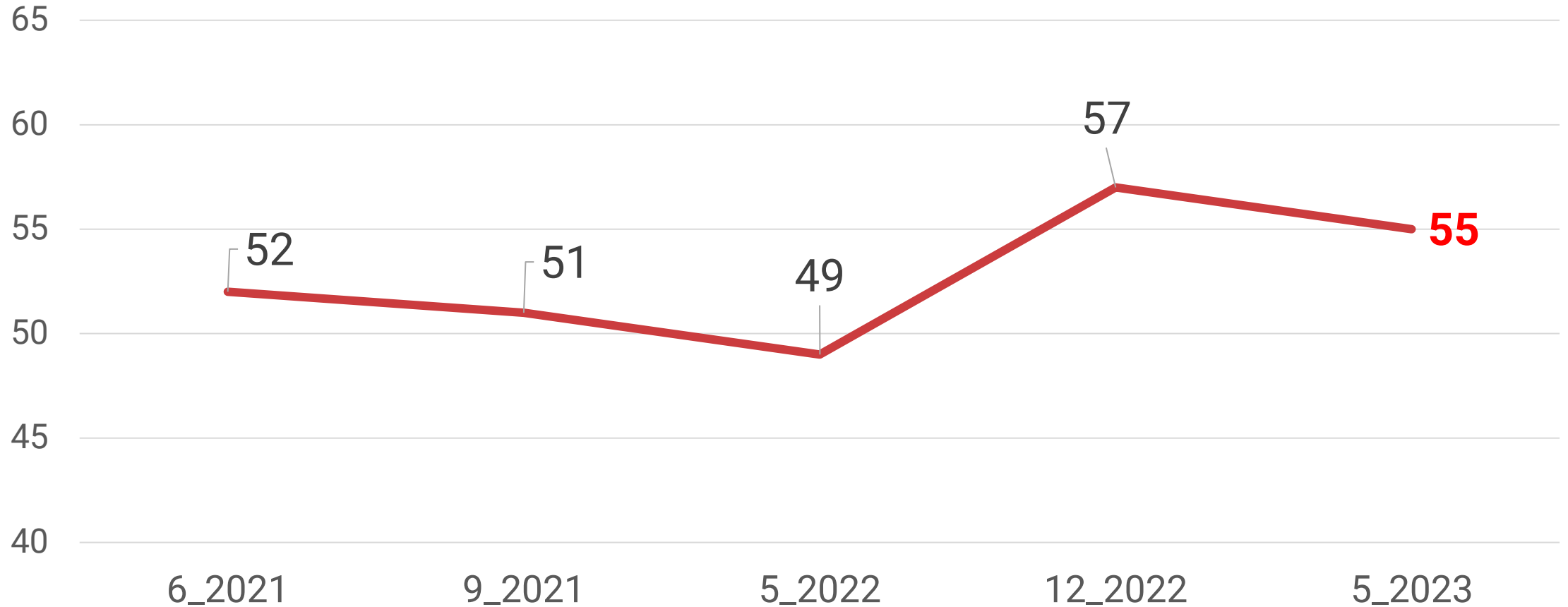
# Missä mennään?



# Tulos 5/2023

Työelämän laadun indeksi	asteikko	5	Toteutuminen motivaatiotekijöiden mukaan luokitetuina		
			FE	YI	PL
<b>Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus</b>					
1. Johtaminen on meillä oikeudenmukaista	3,49		70 %		
2. Koen, esimieheni luottaa meihin	4,05		81 %		
3. Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä	3,91		78 %		
4. Osaamme hyödyntää työyhteisömme jäsenten osaamista ja vahvuuksia hyvin	3,61		72 %		
5. Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti	2,90		58 %		
			<b>72 %</b>		
<b>Yhteenkuuluvuus ja identiteetti</b>					
6. Koen, että työpanostani arvostetaan	3,54			71 %	
7. Esimieheni tukee minua työssäni	3,69			74 %	
8. Meillä on hyvä yhteishenki	3,91			78 %	
9. Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni	3,43			69 %	
10. Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita	2,93			59 %	
				<b>70 %</b>	
<b>Päämäärät ja luovuus</b>					
11. Tiimissämme johtajuus on aidosti jaettu ja esimies tukee sitä	3,17				63 %
12. Tavoitteemme ovat innostavat ja realistiset	3,01				60 %
13. Esimieheni kannustaa minua	3,56				71 %
14. Työpaikan ilmapiiri on innostava	3,33				67 %
15. Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen	3,40				68 %
					<b>66 %</b>
		<b>Keskiarvot</b>	<b>71,9 %</b>	<b>70,0 %</b>	<b>65,9 %</b>
		<b>QWL-indeksi</b>	<b>54,5 %</b>		
		Lyhyen aikajänteen tavoite	<b>57,9 %</b>		
		Tavoitekeskiarvot	<b>74,6 %</b>	<b>73,0 %</b>	<b>69,2 %</b>

# Työelämän laadun kehittyminen 2021-2023



Keski-Uudenmaan  
hyvinvointialue

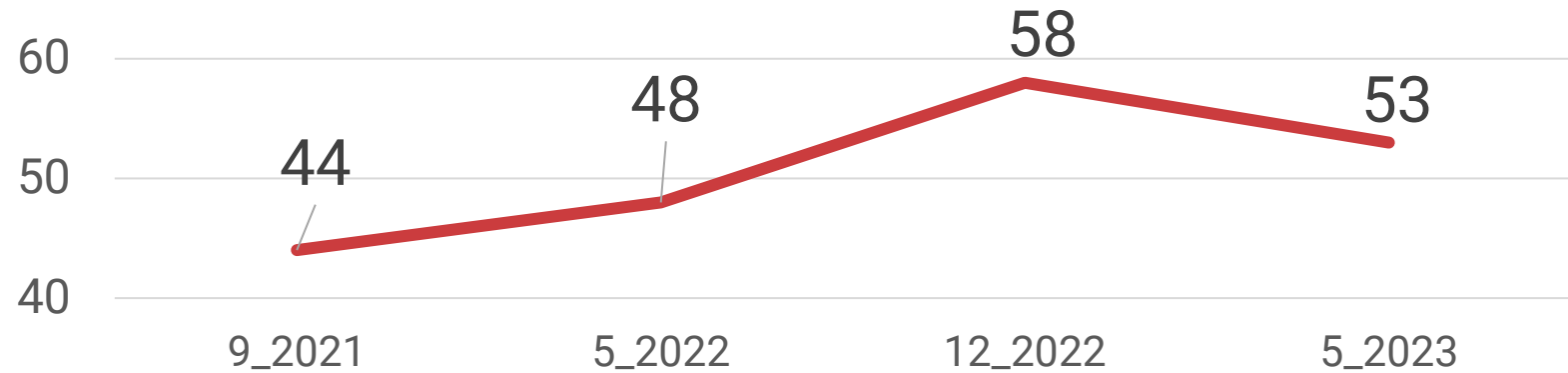
# Syke 5/2023

	eNPS	QWL
<b>Strategia, kehittäminen ja yhteiset palvelut</b>	5,4	62 %
<b>IKVA</b>	-28,6	53 %
<b>MIELA</b>	-16,2	58 %
<b>TEPASA</b>	-41,4	50 %
1. Yhtymän johto, Strateginen kehittäminen ja yhteiset palvelut	0,0	61 %
2. Hyvinvointi, terveys ja asiakkuudet	20,0	62 %
3. IKVA: Kotona asumista tukevat palvelut	-30,7	53 %
4. IKVA: Ympäri vuorokautiset palvelut	-28,3	52 %
5. IKVA: Vammaisten palvelut	-25,6	55 %
6. TEPASA: Kuntoutuspalvelut	-25,5	56 %
7. TEPASA: Avopalvelut	-57,1	45 %
8. TEPASA: Sairaalapalvelut	-35,2	53 %
9. TEPASA: Kliiniset tukipalvelut	33,3	78 %
10. MIELA: Aikuisten mielenterveys-, päihde- ja sosiaalipalvelut	-7,4	59 %
11. MIELA: Lasten, nuorten ja perheiden palvelut, perhekeskuspalvelut	-32,6	56 %
12. MIELA: Lastensuojelu	-1	63 %

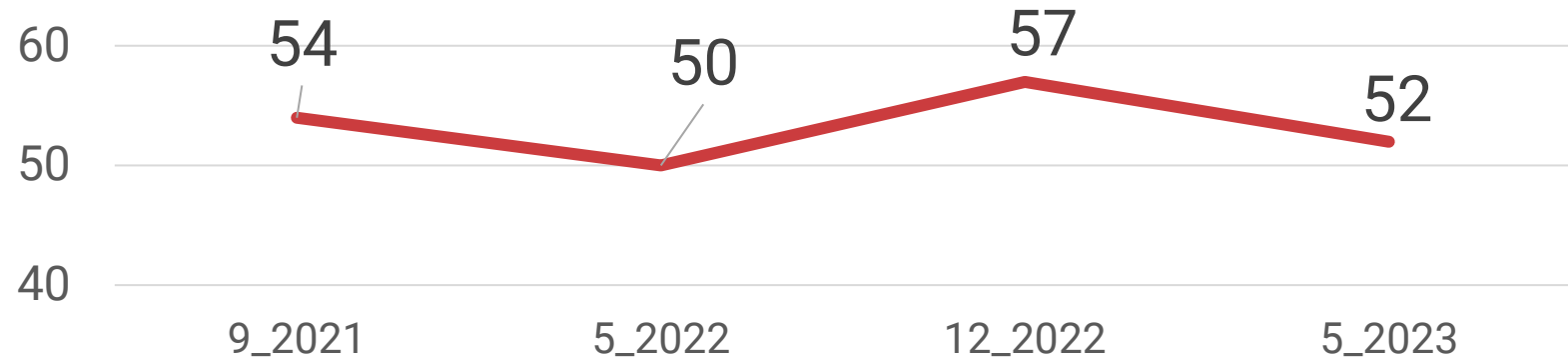
# Ikäihmisten ja vammaisten palvelut:

## Kotona asumista tukevat palvelut & ympärivuorokautiset palvelut

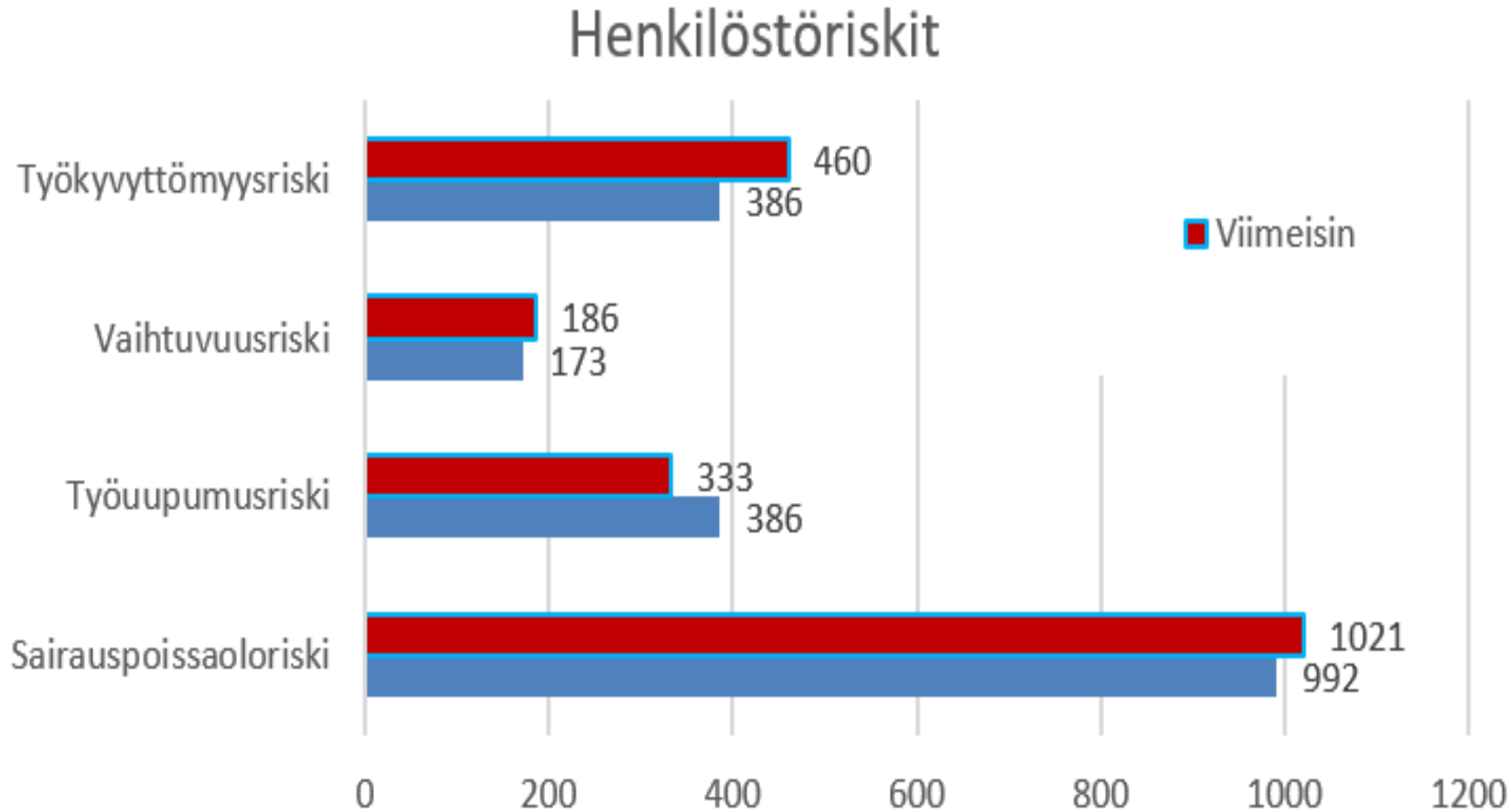
Kotona asumista tukevat palvelut



Ympärivuorokautiset palvelut



# Henkilöstöriskit 12/2022 - 5/2023



- **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%



# Henkilöstöriskit hallintaan

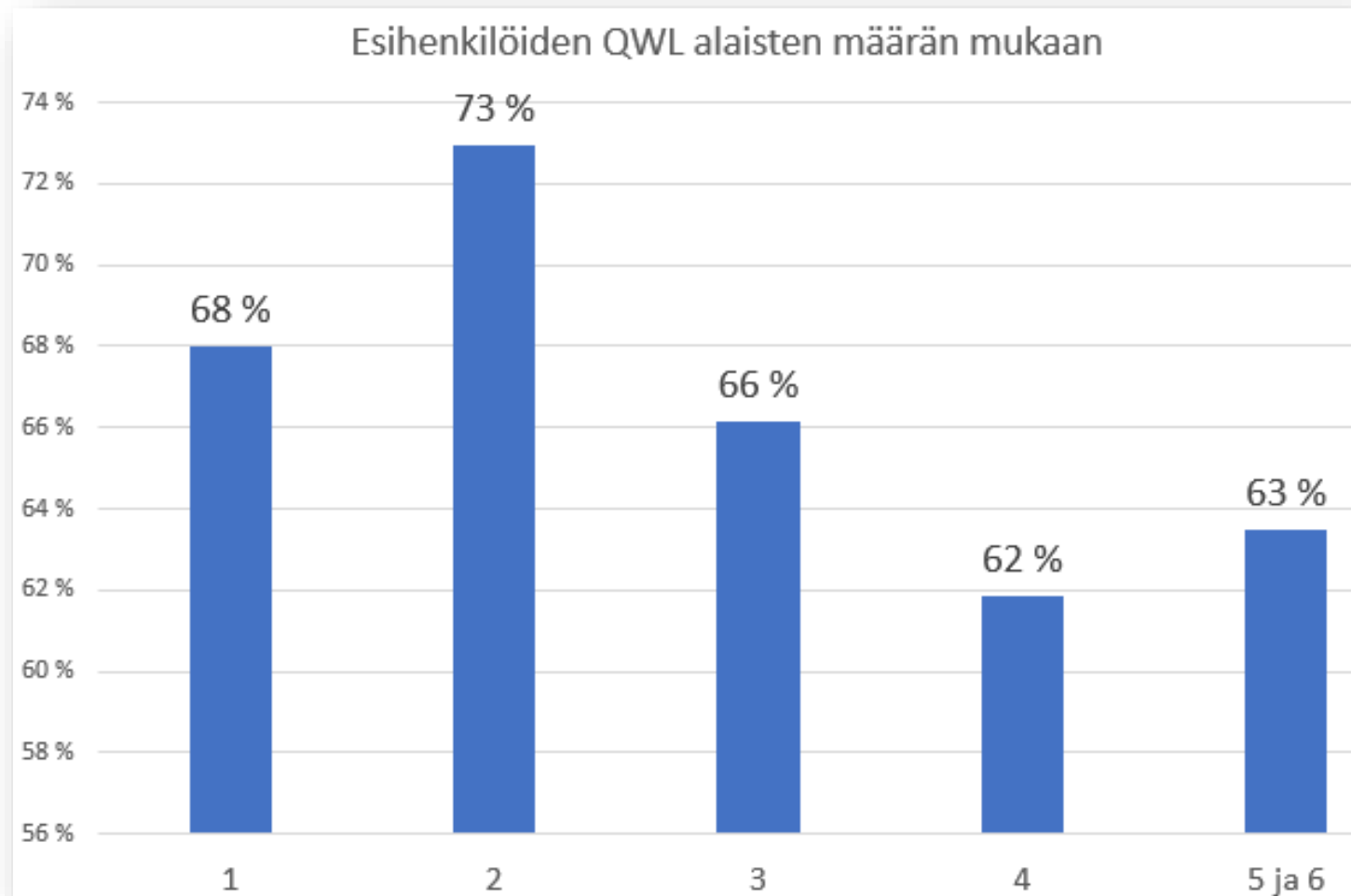
- Perinteisesti henkilöstöriskejä pyritään ennaltaehkäisemään esimiesten koulutuksilla ja edistämällä mm.
  - Työsuojelun yhteistoiminta
  - työterveyshuollon asiantuntemuksen hyödyntäminen
  - riskikartoitukset ja epäkohtien puheeksiotto
  - työeläkeyhtiön asiantuntemuksen hyödyntäminen
- Mittareita, esim:
  - Sairauspoissaolot
  - Tapaturmataajuus
  - Vaihtuvuus
  - työhyvinvointikyselyt
  - työterveyspalvelujen kulukehitys
  - Työkyvyttömyystapaukset
  - Laatupoikkeamat
- Mikäli mittarit ovat kunnossa, niin henkilöstöriskien ennakoinnissa on onnistuttu. Jos eivät, niin siirrytään reaktiiviseen toimintaan aktiivimalla em. asioita.
- Tiedolla johtamisen näkökulmasta henkilöstöriskien ennakoiva johtaminen ei ole kunnossa, jos kaikki tulee yllätyksenä.
- Riskien ei pitäisi realisoitua yllätyksenä. Pitäisi tietää, että sairauspoissaolot tulevat lisääntymään tai työkyvyttömyystapausten määrä todennäköisesti kasvaa tai vähenee toimenpiteiden tai päätösten X ja Y seurauksena.



# Mikä on työelämän laadun hinta ja potentiaali euroina?

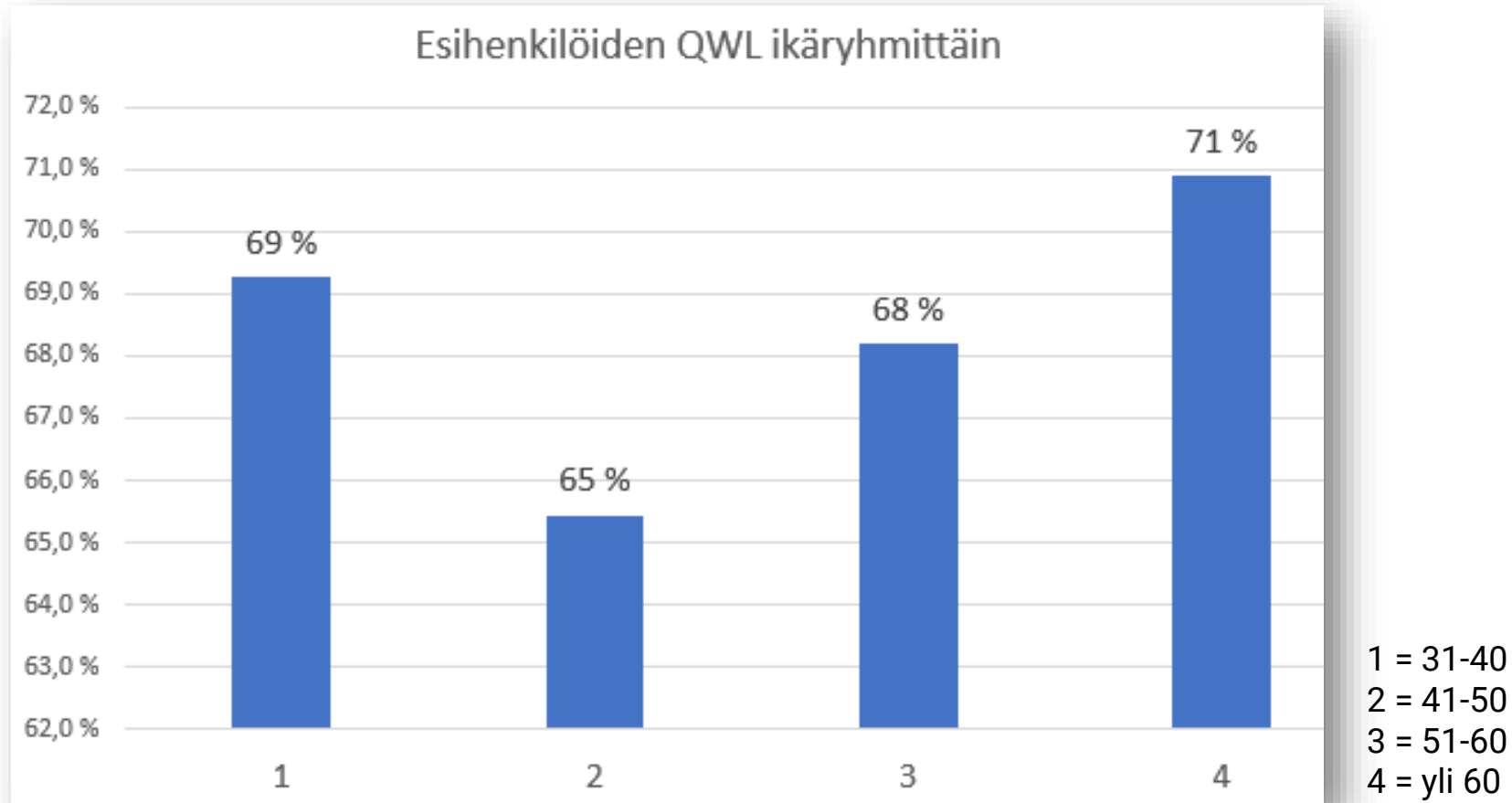
	HR-riskin arvio	Sairauspoissaolo	Työuupumus	Vaihtuvuus	Työkyvyttömyys	Yhteensä	per HTV
Strategia, kehittäminen ja yhteiset palvelut	10 %	79 242 €	12 752 €	23 693 €	92 235 €	<b>207 921 €</b>	530 €
IKVA	10 %	590 429 €	74 035 €	98 076 €	1 308 108 €	<b>2 070 648 €</b>	1 273 €
MIELA	10 %	226 540 €	226 540 €	226 540 €	226 540 €	<b>906 158 €</b>	659 €
TEPASA	10 %	507 092 €	507 092 €	507 092 €	507 092 €	<b>2 028 366 €</b>	1 417 €

# 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

# Esihenkilöiden kokema työelämän laatu: ikä



# Mittari on vain pyramidin huippu

5 väitettä: Fyysinen /  
emotionaalinen turvallisuus

Perusta, terveys, turvallisuus,  
ennustettavuus

Arjen tuki, tehtäväkuvat,  
palkkaus, varhaisen  
välittämisen malli,  
työpaikkaselvitykset,  
työterveyshuolto, epäkohtiin  
puuttuminen...

5 väitettä: Yhteenkuuluvuus &  
identiteetti

Keskinäinen luottamus,  
avoimuus, me-henki, arvostus,  
kuuluminen työyhteisöön

Kehityskeskustelut,  
koulutussuunnittelu,  
osaamisen johtaminen,  
työroolien ja prosessien  
kehittäminen, virkistyspäivät,  
sisäinen viestintä,  
työyhteisöpalaverit...

5 väitettä: päämäärät ja  
luovuus

Innostus, mahdollisuudet  
tehdä, kannustus,  
energian suuntautuminen

Palkitsemisjärjestelmä,  
jatkuva parantaminen,  
innovointi, tavoitteiden  
kirkastaminen...

# 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
- Mittaamisen säännöllisyys
- Koulutus ja sisäiset palvelut palvelemaan työelämän laatua
- "Tietoaltaistaminen" ja tiedolla johtaminen

# Kiitos!

Keski-Uudenmaan  
hyvinvointialue