



QWL Syke - Työelämän laatu

8/2024

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

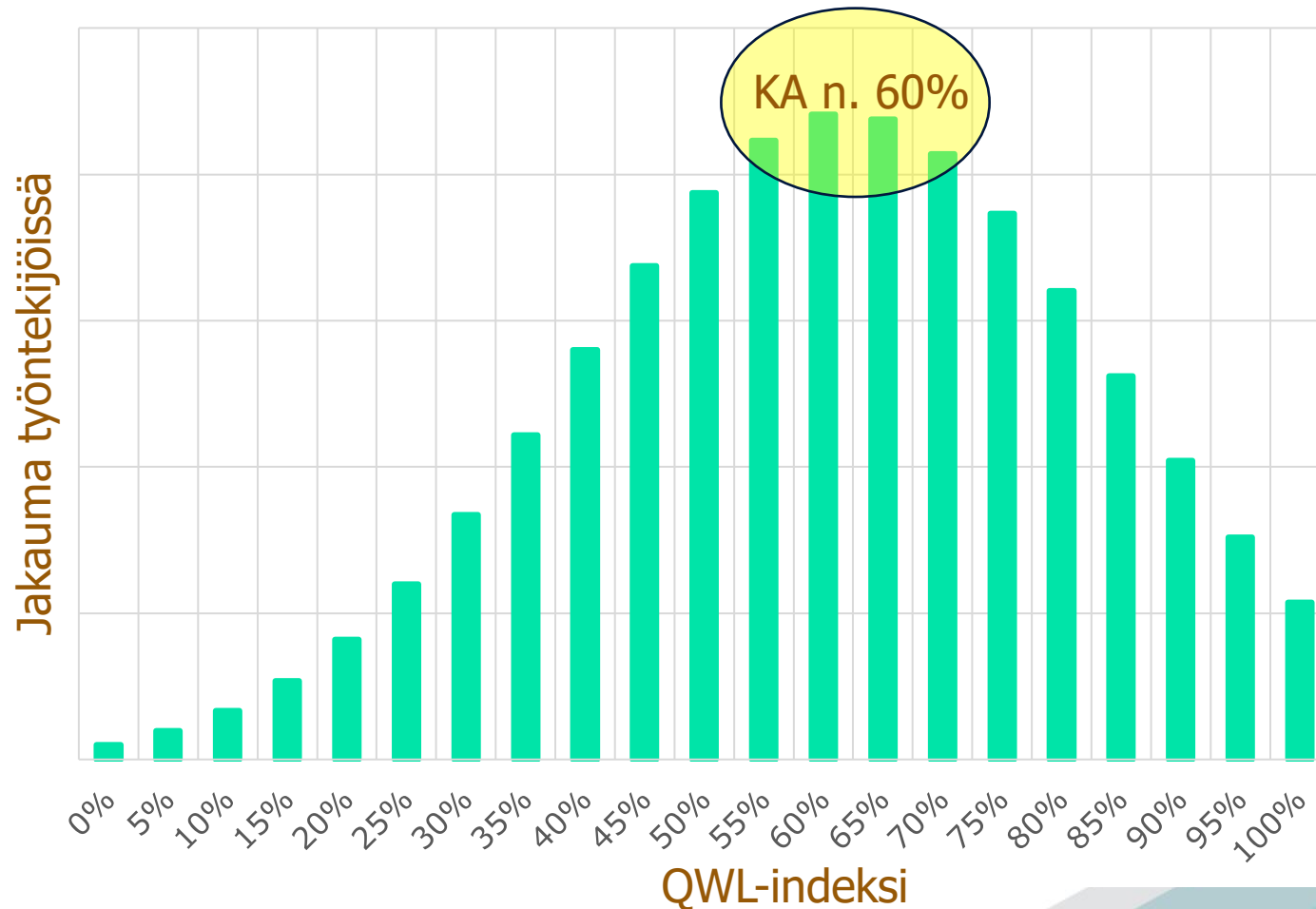
Taloudelliset arviot

KEHITÄ henkilöstölähtöisesti, innovatiivisesti ja vaikuttavasti

Avaimia kehittämisen kohdentamiseen

Työelämän laadun jakauma Suomessa

QWL-indeksin keskiarvo on noin 60%



Missä mennään?

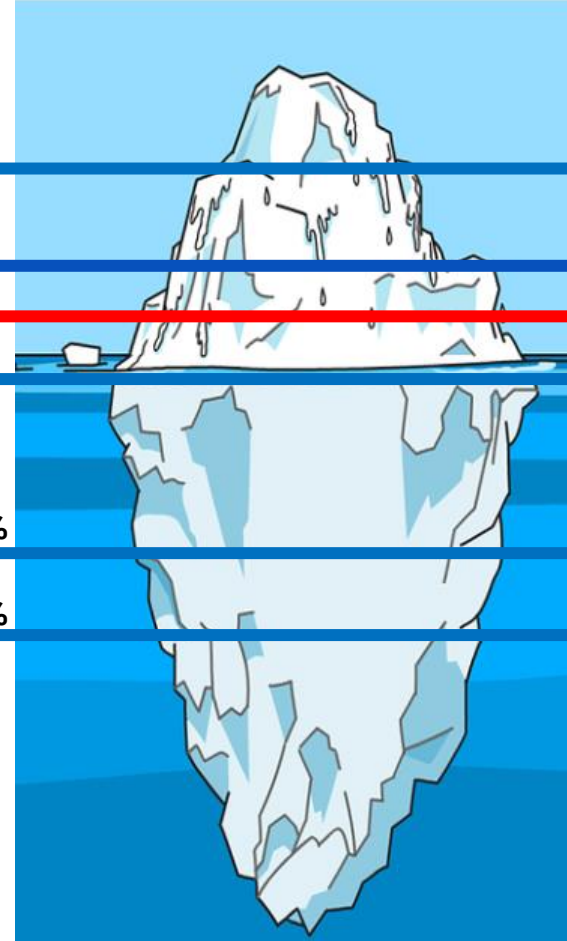
TYÖELÄMÄN PARAS 20% **75%**

SUOMI **60-65%**

"HÄLYTYSRAJA" **50%**

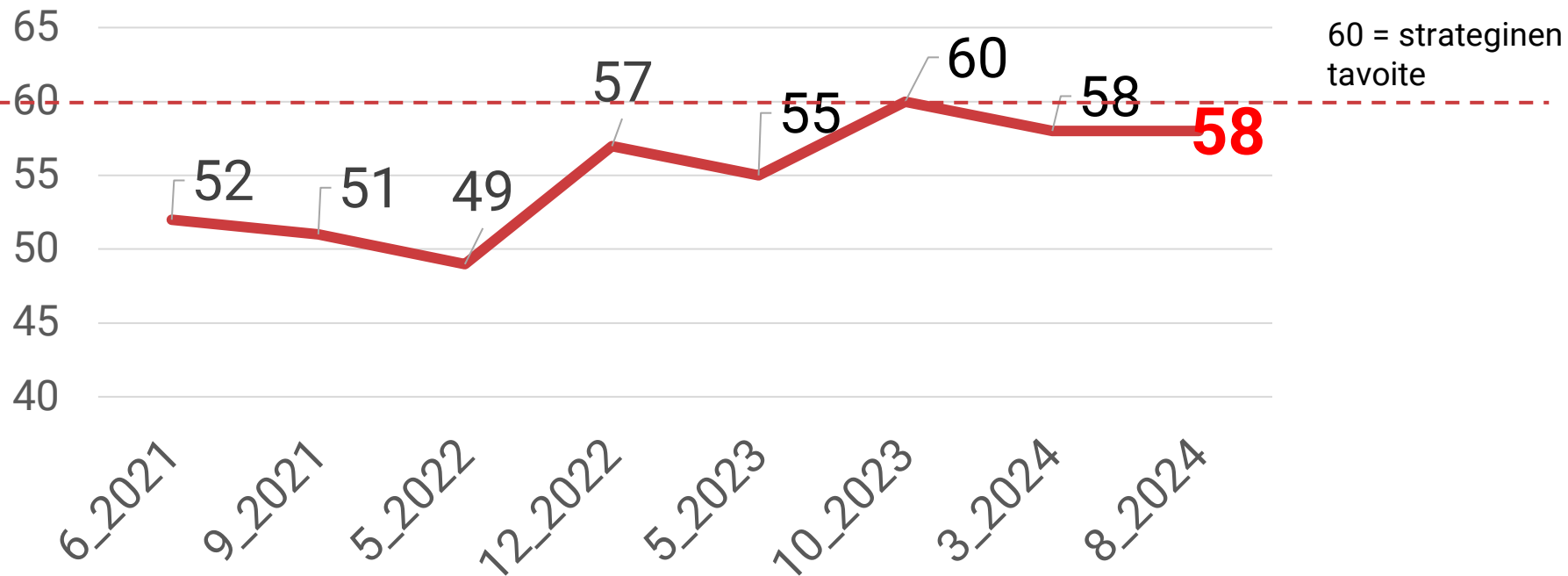
TYÖELÄMÄN HEIKOIN 10-15% **<40%**

TYÖKYVYTTÖMYYSRISKIN RAJA **30%**

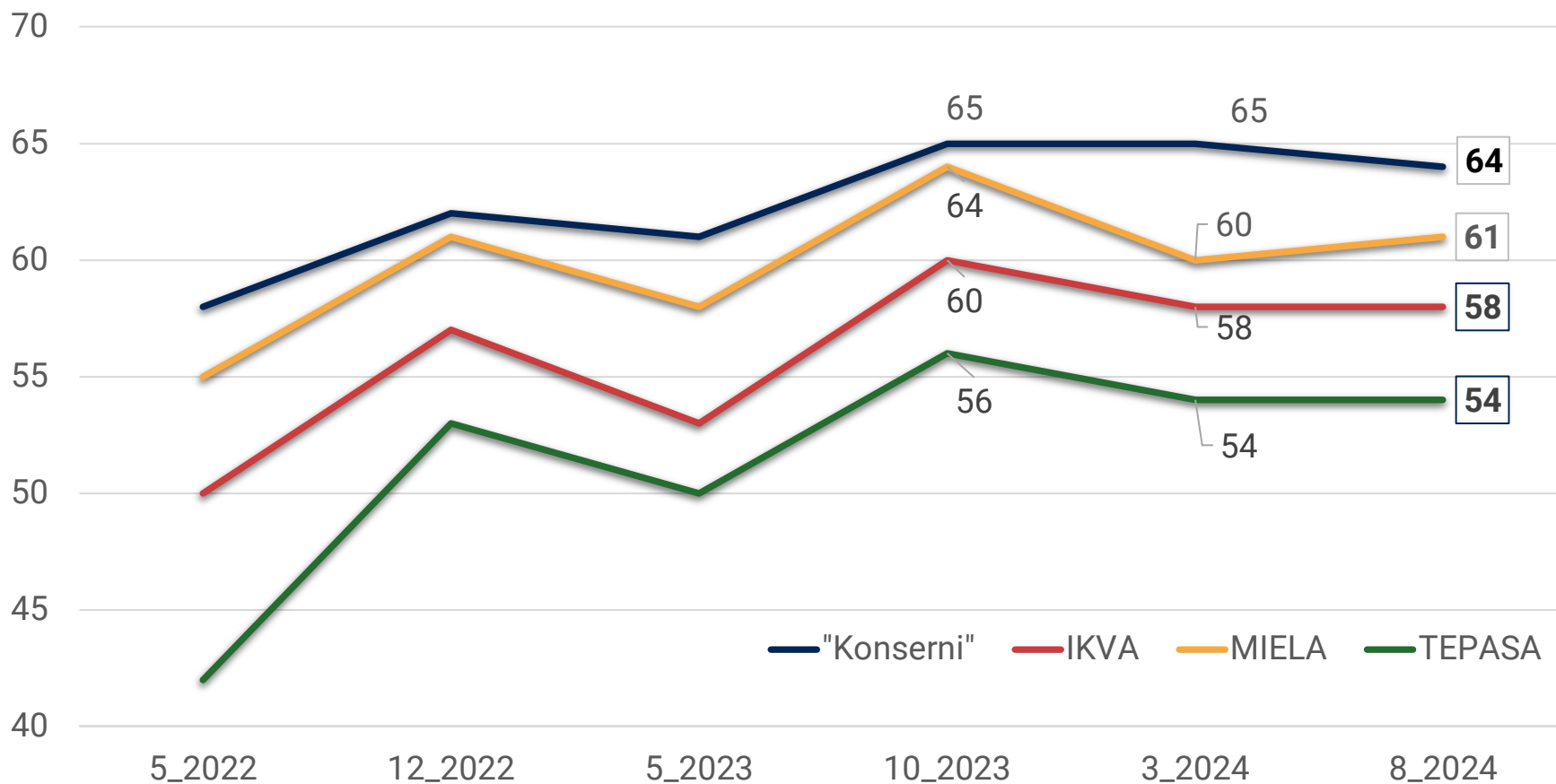


KEUSOTE 3-8/2024
= 58

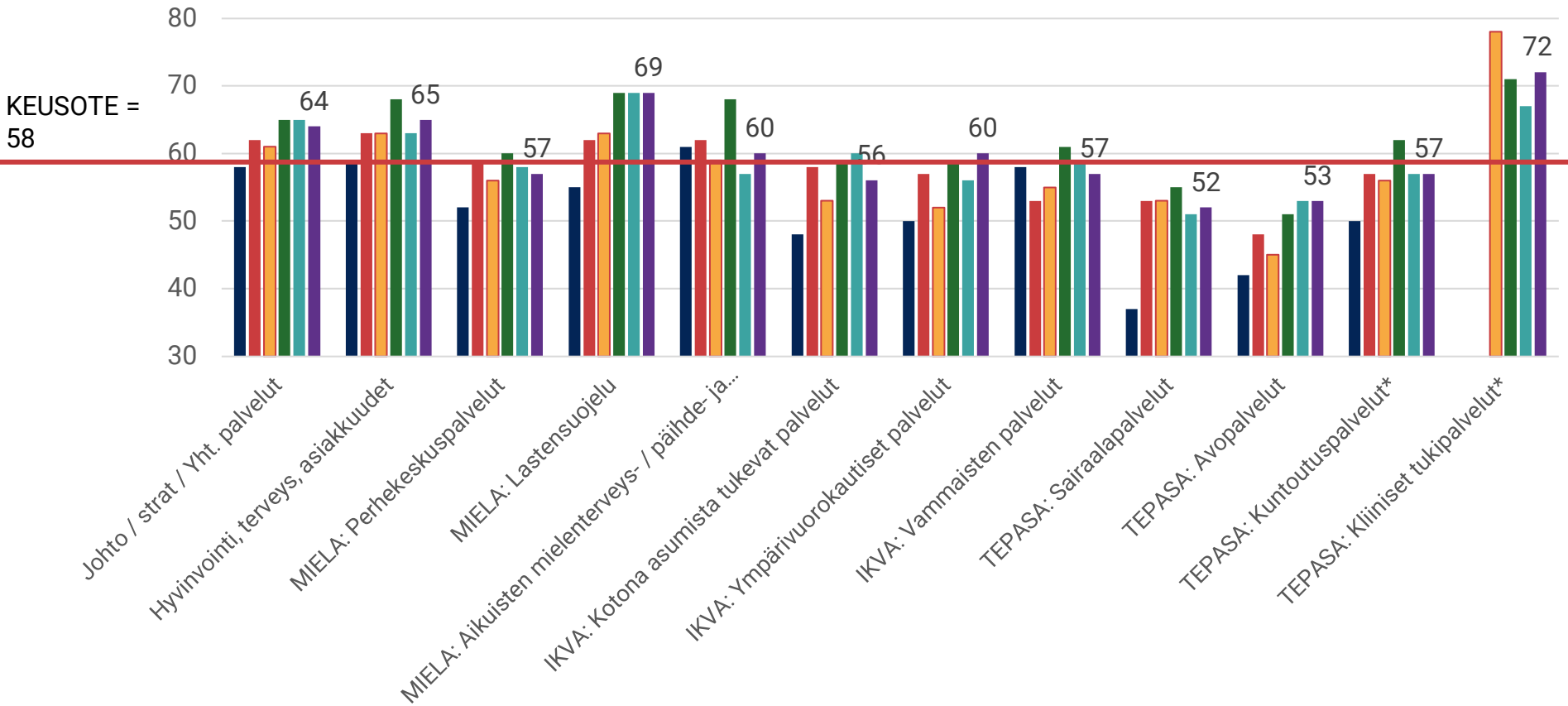
Työelämän laadun kehittyminen 2021-2024



Työelämän laadun kehittyminen 2022-2024



QWL Syke –tulosten kehitys 2022-2024



* Kliiniset tukipalvelut 12/2022 saakka osa kuntoutuspalveluiden tulosta

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 laatu- ja kustannukset 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

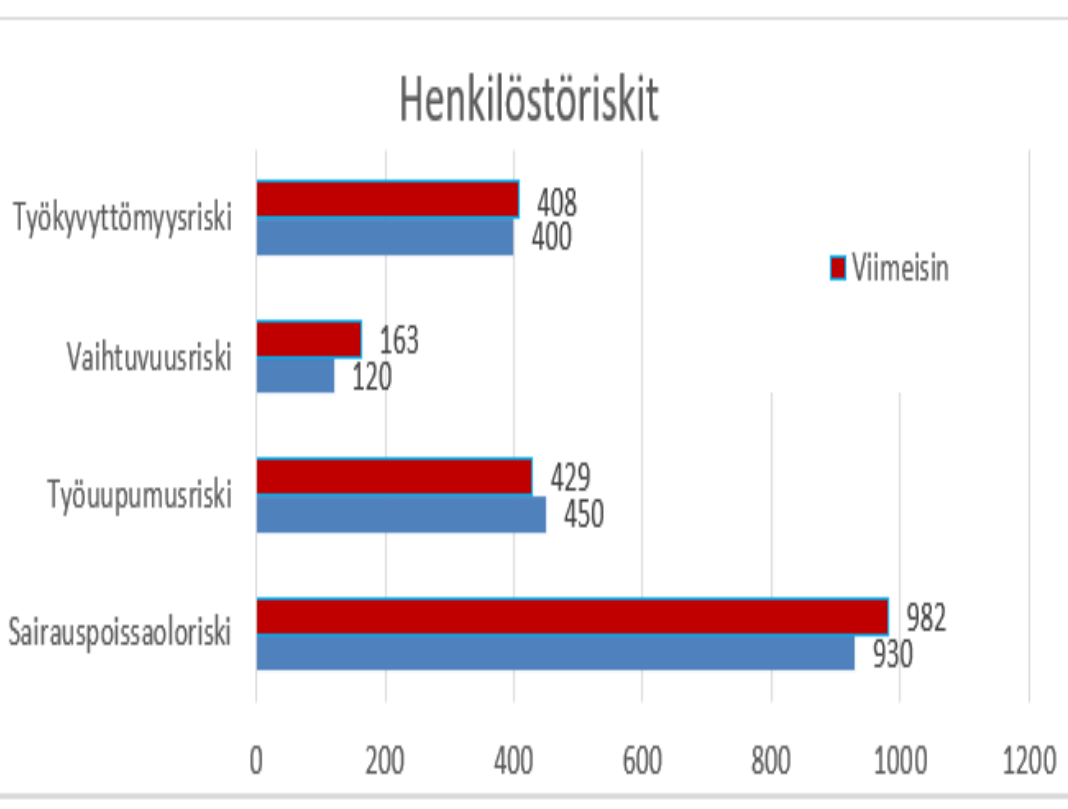
Päämäärät, luovuus, työn merkityksellisyys, työn ilo nostavat toteutuessaan reilusti suorituskykyä.

- 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 8/2024

Työelämän laadun indeksi	asteikko	5	Toteutuminen motivaatiotekijöiden mukaan luokiletuina		
			FE	YI	PL
Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus					
1. Johtaminen on meillä oikeudenmukaista	3,59		72 %		
2. Koen, että esihenkilöni luottaa meihin	4,12		82 %		
3. Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä	3,88		78 %		
4. Osaamme hyödyntää työyhteisömme jäsenten osaamista ja vahvuuksia hyvin	3,69		74 %		
5. Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti	3,08		62 %		
			73 %		
Yhteenkuuluvuus ja identiteetti					
6. Koen, että työpanostani arvostetaan	3,75			75 %	
7. Esihenkilöni tukee minua työssäni	3,86			77 %	
8. Meillä on hyvä yhteishenki	3,88			78 %	
9. Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni	3,56			71 %	
10. Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita	3,13			63 %	
				73 %	
Päämäärät ja luovuus					
11. Tiimissämme esihenkilö osallistaa työntekijät päätöksentekoon	3,70				74 %
12. Tavoitteemme ovat innostavat ja realistiset	3,23				65 %
13. Esihenkilöni kannustaa minua	3,73				75 %
14. Työpaikan ilmapiiri on innostava	3,42				68 %
15. Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen	3,53				71 %
					70 %
		Keskiarvot	73,4 %	72,7 %	70,4 %
		QWL-indeksi		58,0 %	
		Lyhyen aikajänteen tavoite		61,3 %	

Henkilöstöriskit

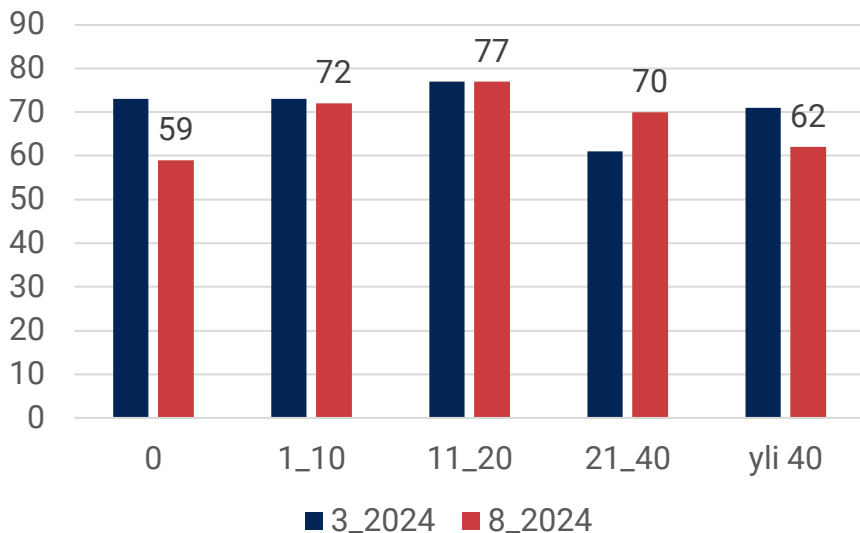


- Työkyvyttömyysriski = koko QWL-indeksi < 30%
- Vaihtuvuusriski = Fyysinen & emotionaalinen turvallisuus > 70%, mutta kaksi muuta < 70%
- Työuupumusriski = Fyysinen & emotionaalinen turvallisuus < 70% ja Päämäärät ja luovuus > 70% (eli miten sitoutuneemmat ihmiset ovat riskissä uupua)
- Sairauspoissaoloriski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

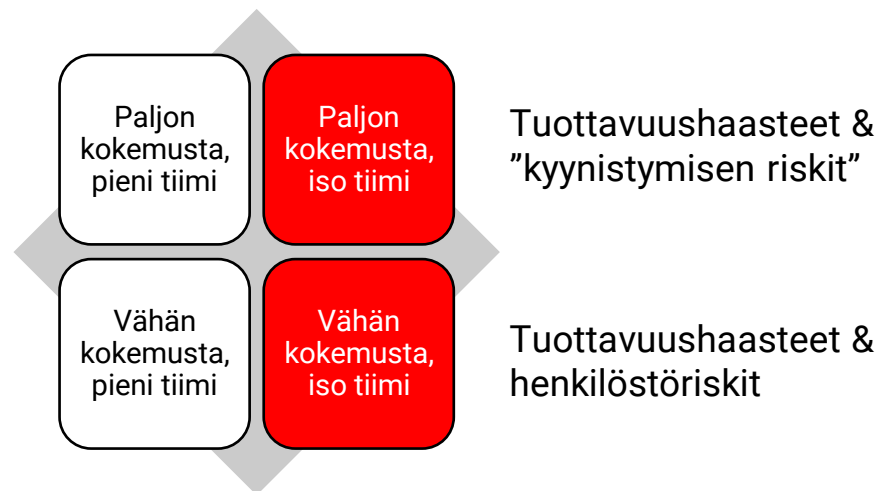
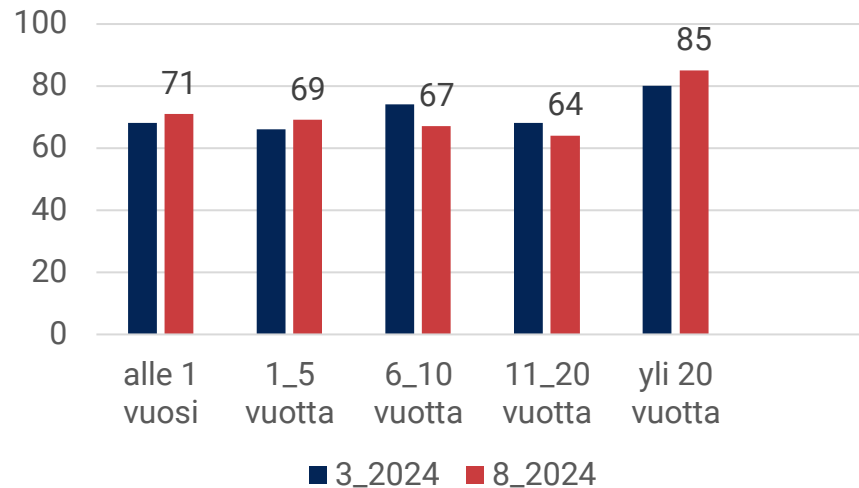
Esihenkilöt

- QWL 70 → 68

Esihenkilöiden QWL tiimin koon mukaan

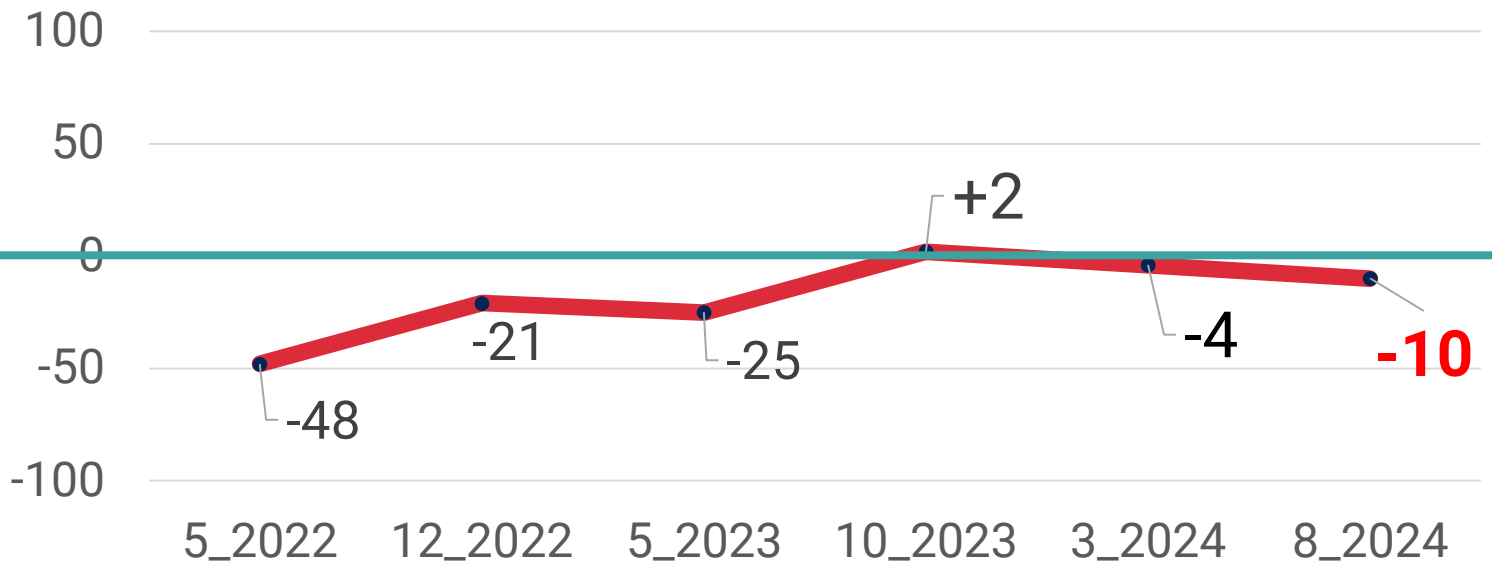


Esihenkilöiden QWL esihenkilönä kokemusvuosien mukaan

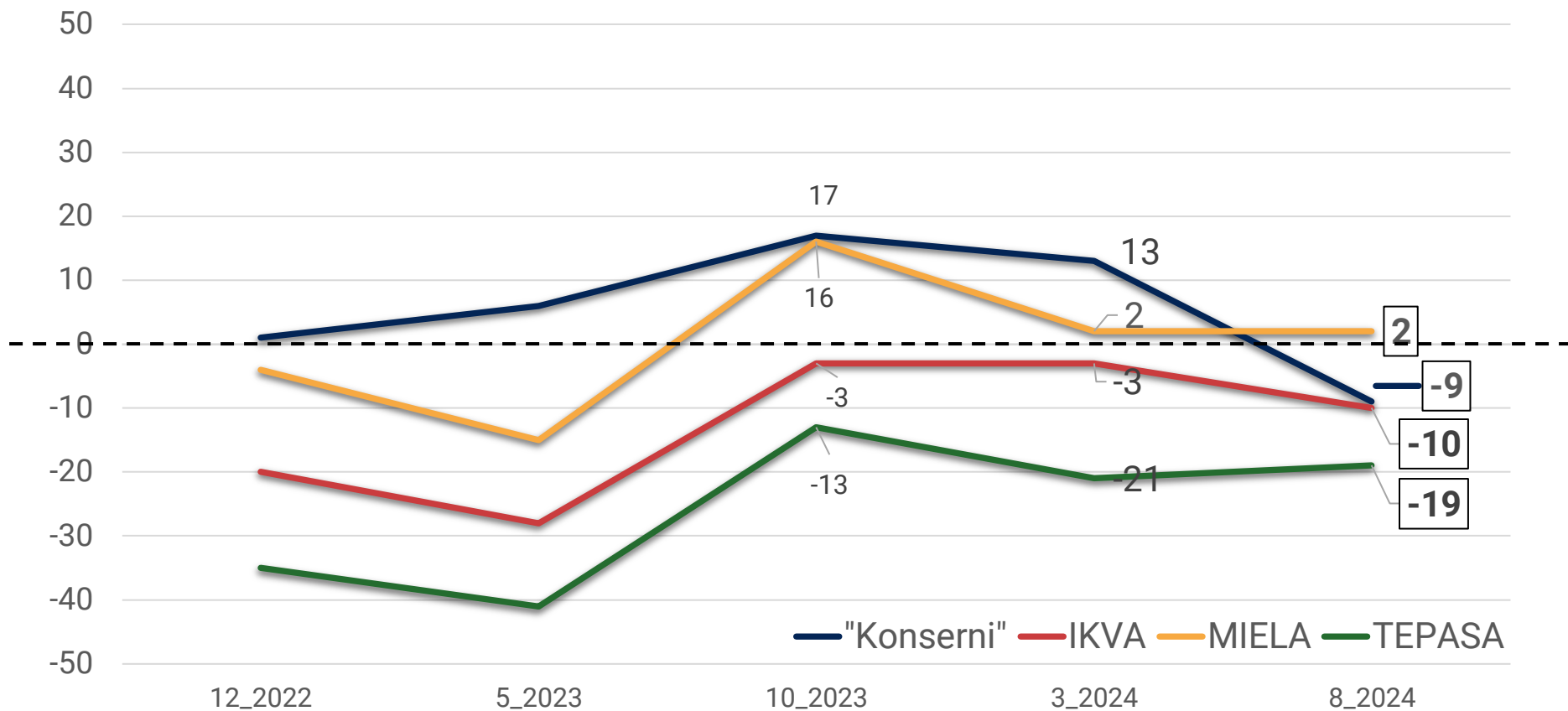


Työnantajan suositeltavuuden (eNPS) trendi

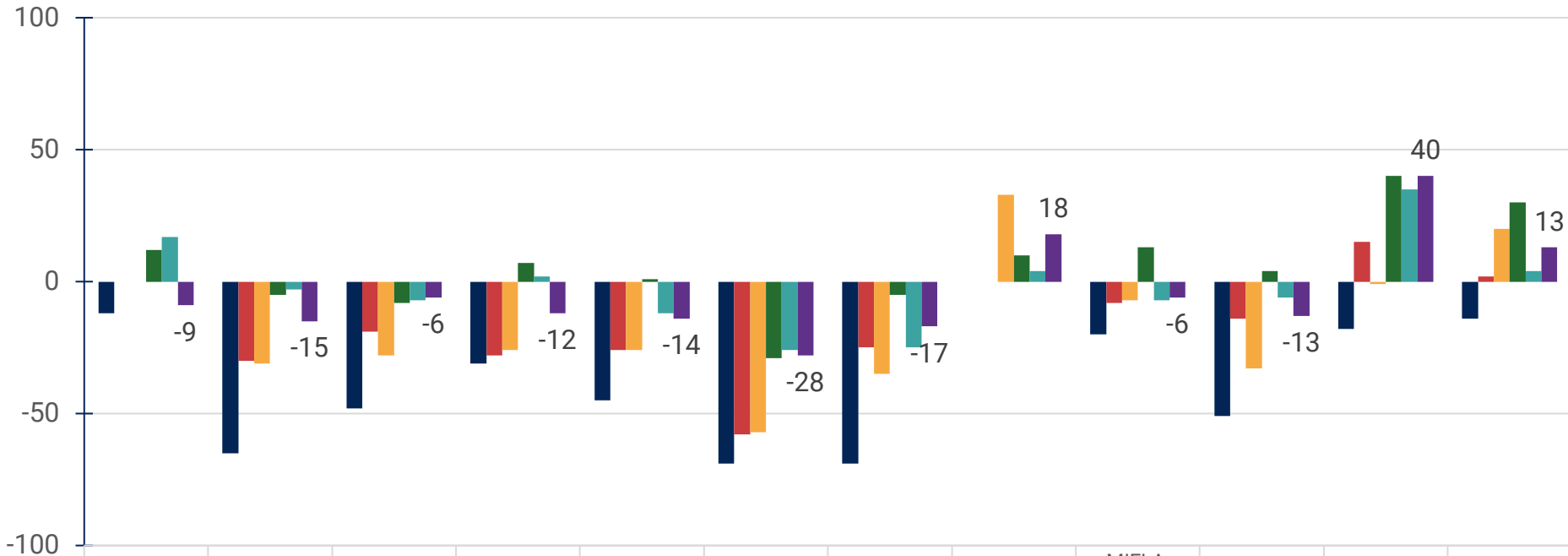
Strateginen tavoite
= vähintään 0 -taso
(suositelijoita ja
kritisoijia on yhtä
paljon)



Työnantajan suositeltavuuden (eNPS) trendi, palvelualueet



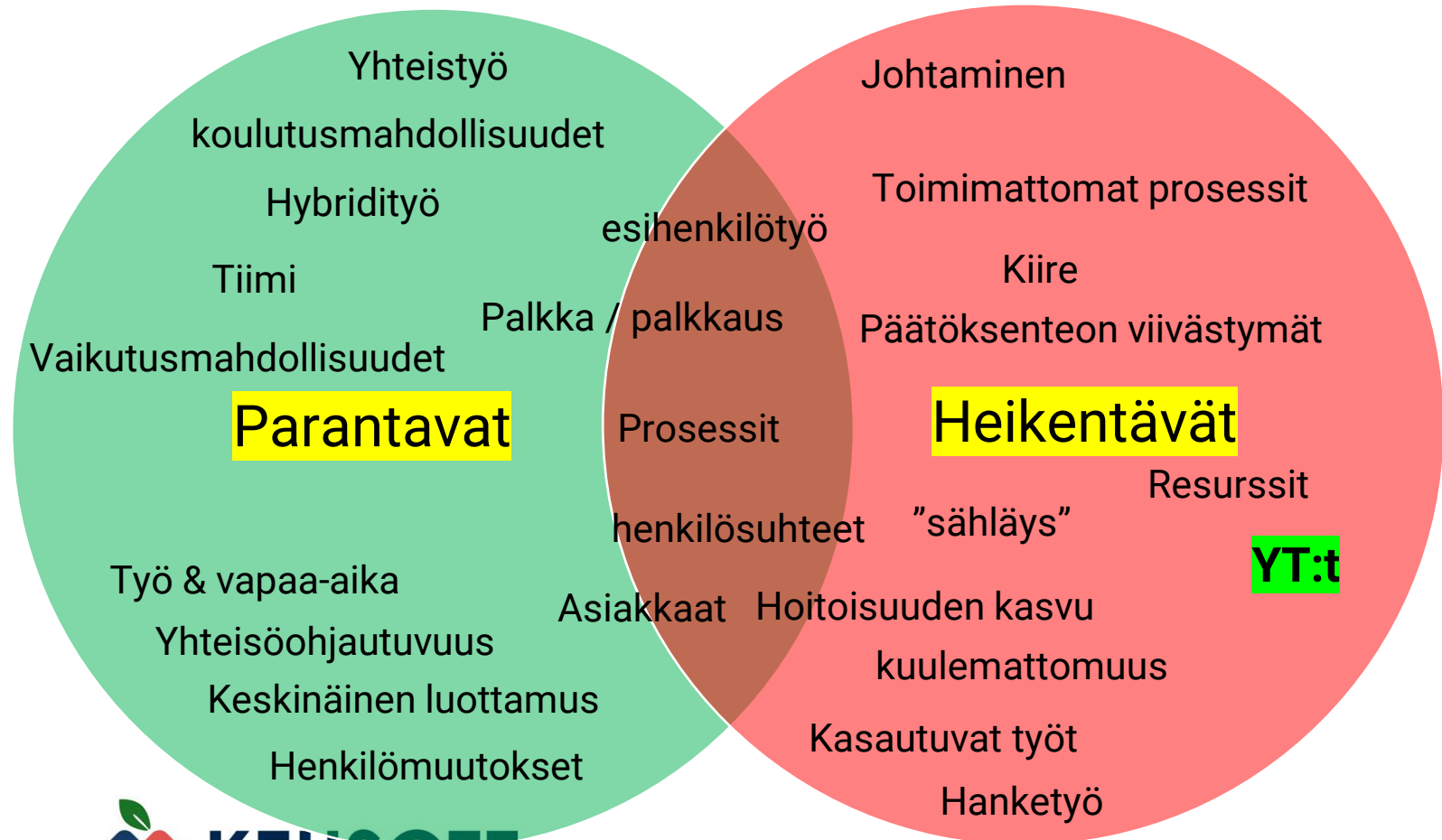
Työnantajamielikuvan eNPS



	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: Perhekeskuspalvelut	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
■ 8_2024	-9	-15	-6	-12	-14	-28	-17	18	-6	-13	40	13

Avoin palaute:

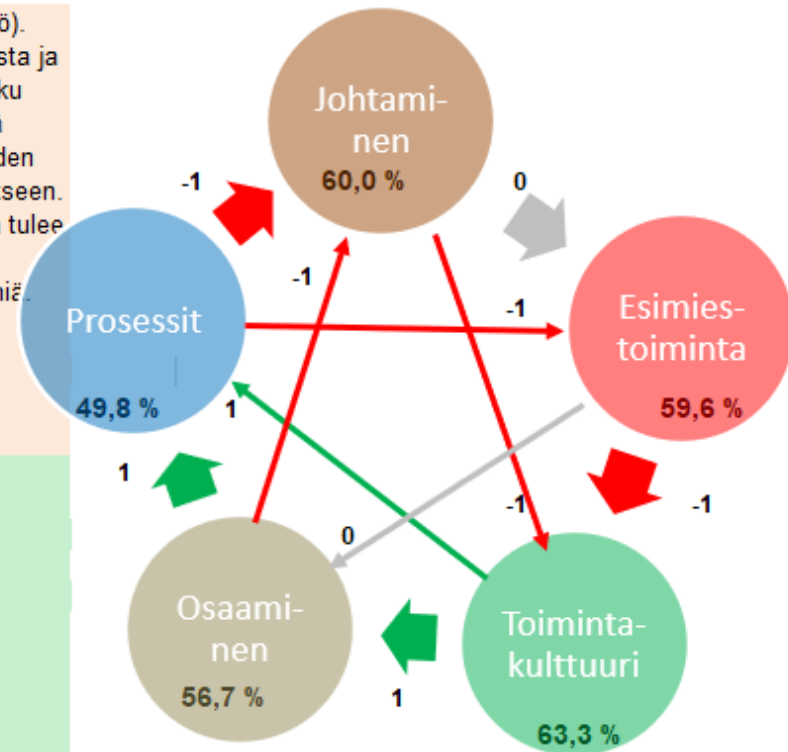
"Mitkä asiat ovat parantaneet tai heikentäneet työelämän laatuasi viimeisen puolen vuoden aikana? Kerro omin sanoin."



Mikä vaikuttaa mihin

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 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. Tiimin tukea kannattaa hyödyntää prosessien kehittämisessä eli lisätä vuorovaikutteista prosessien kehittämisestä.



Taloudellinen hyötyarvio

- Laskennallisesti työelämän laadun parantumisen taloudellinen hyöty tai sen heikentymisen hinta henkilöstöriskeistä

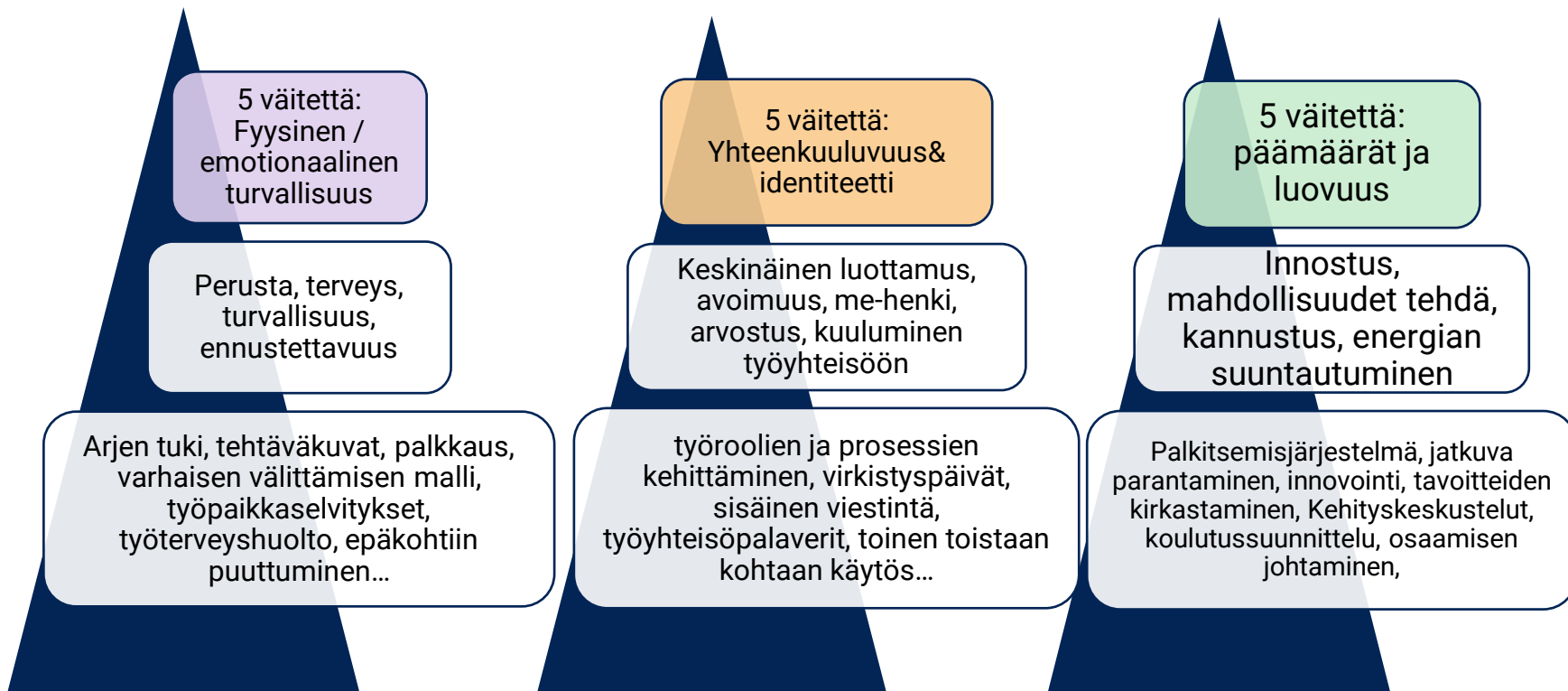
Mikäli henkilöstöriskit toteutuisivat 100%, yhteenlaskettu henkilöstöriski

Tulosalueen henkilöstötuottavuuden tarkastelu kokonaisuutena

	HR-riskin arvio	Sairauspoissaolo	Työuupumus	Vaihtuvuus	Työkyvyttömyys	Yhteensä	per HTV
HR-riskien kokonaisvaikutus	100 %	13 501 137 €	2 034 736 €	2 237 332 €	24 496 341 €	42 269 547 €	9 471 €
HR-riskien ennakkoinnin hyötyarvio	10 %	1 350 114 €	203 474 €	223 733 €	2 449 634 €	4 226 955 €	947 €

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

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- / tulosaluetasolla
- 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 tietoaaltaaseen → 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

Millainen on ”tavallinen työpaikka”?

Tavallinen työpaikka on työyhteisö, jossa

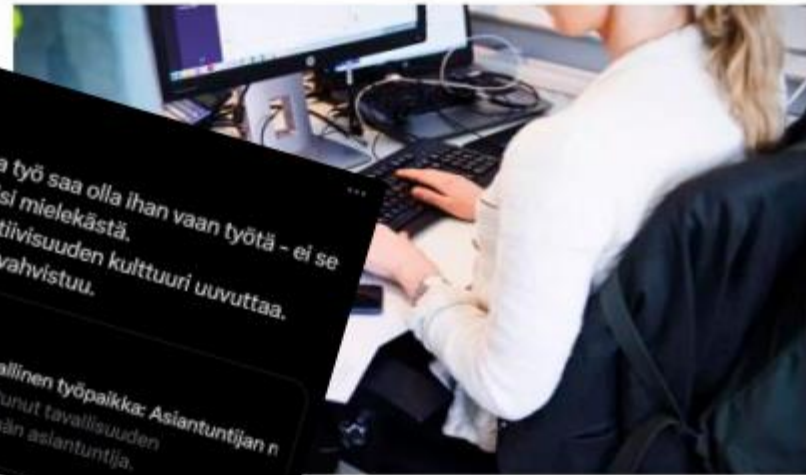
inhimillisuus, selkeys, avoimuus, arvostus ja arjen sujuvuus ovat keskiössä. Tällainen kulttuuri yhdistää ja vahvistaa koko työyhteisöä, ja siinä kaikki voittavat.

Tavallisuus ei tarkoita keskinkertaisuutta, vaan pikemminkin yksinkertaisten, mutta olennaisten elementtien tuomista työpaikalle. Näiden perusasioiden arvostaminen luo pohjan kestäville ja hyvinvoivalle työyhteisölle.

Tällainen on tavallinen työpaikka: Asiantuntijan mukaan sen pitäisi riittää

Työelämä | ”Työelämästämme on unohtunut tavallisuuden arvostaminen”, linjaa työelämän asiantuntija.

Tilaa jille



Minna Savolainen
@SavolainenMinna

Tavallinen #työpaikka on just paras ja työ saa olla ihan vaan työtä - ei se tarkoita sitä, etteikö se motivoisi ja olisi mielekästä. Ylimerkityksellisyiden ja toksisen positivismuksen kulttuuri uuvuttaa. Tavallisessa työssä #mielenterveyskin vahvistuu.

hs.fi
Työelämä | Tällainen on tavallinen työpaikka: Asiantuntijan mukaan sen pitäisi riittää
”Työelämästämme on unohtunut tavallisuuden arvostaminen”, linjaa työelämän asiantuntija.

Tomi Kasurinen: Työelämä on arkista työntekoa, jossa käydään työpaikalla ja pidetään kiinni työstä. Tomi Kasurinen, Keskisuomen ammattiliiton johtaja, Kangasluoma

Tuomo Yrttiaho
18.8. 18:00

UUDISTUKSIA, innovaatioita, kehittymistä - työelämässä riittää uusia tuulia, joiden nimeen aina kulloinkin vannotaan. Mutta voisiko seuraava suuri työelämäntrendi olla ihan tavallinen työelämä? Tätä kysymystä on viime aikoina pohtinut Tomi Kasurinen.

Hyvinvointia yhdessä

Kiitos!

KEUSOTE.FI