



QWL Syke - Työelämän laatu

Keusote 10/2023
Henkilöstöjaosto 16.11.2023

keusote.fi

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

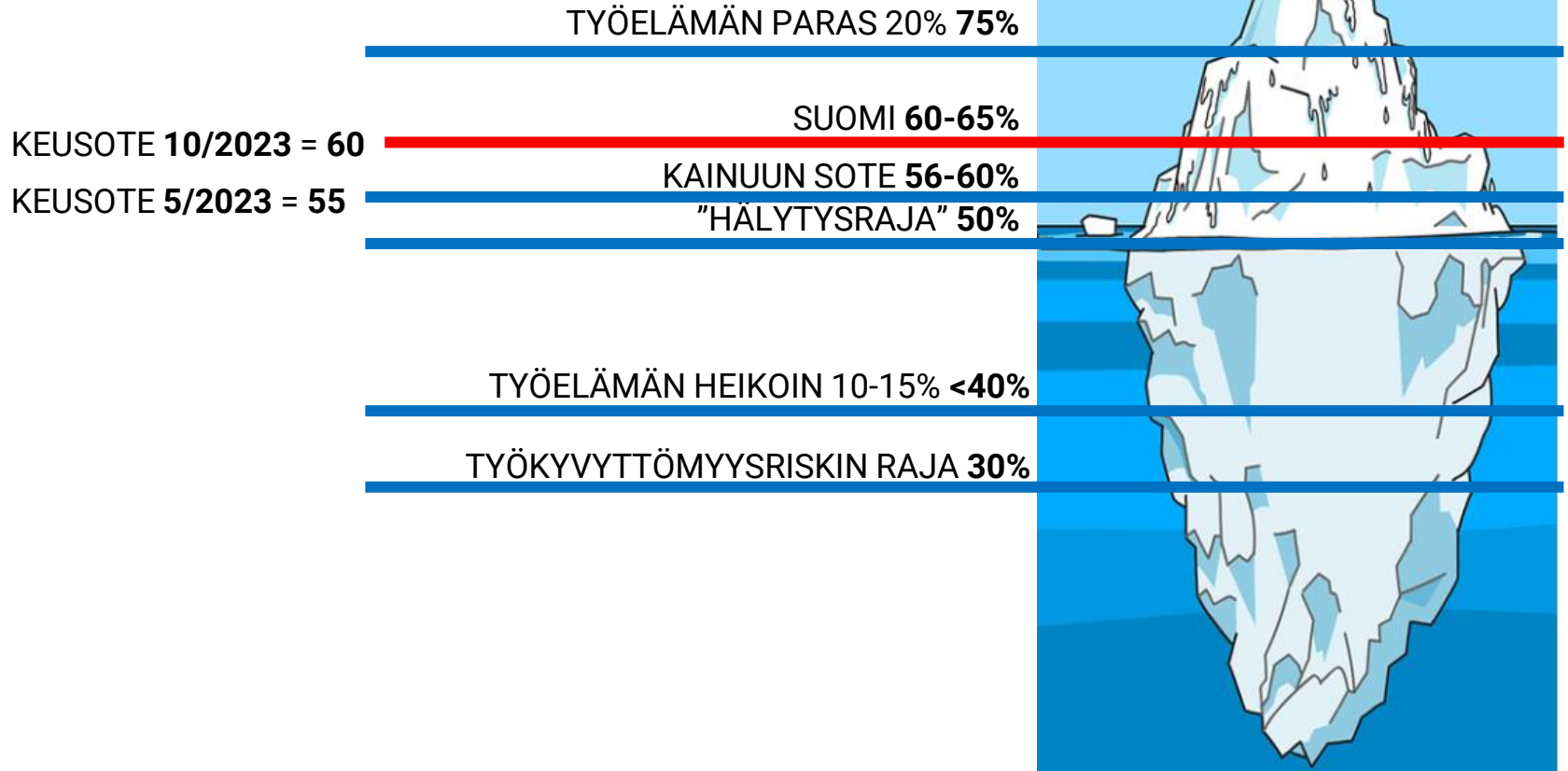
Riskit

Taloudelliset arviot

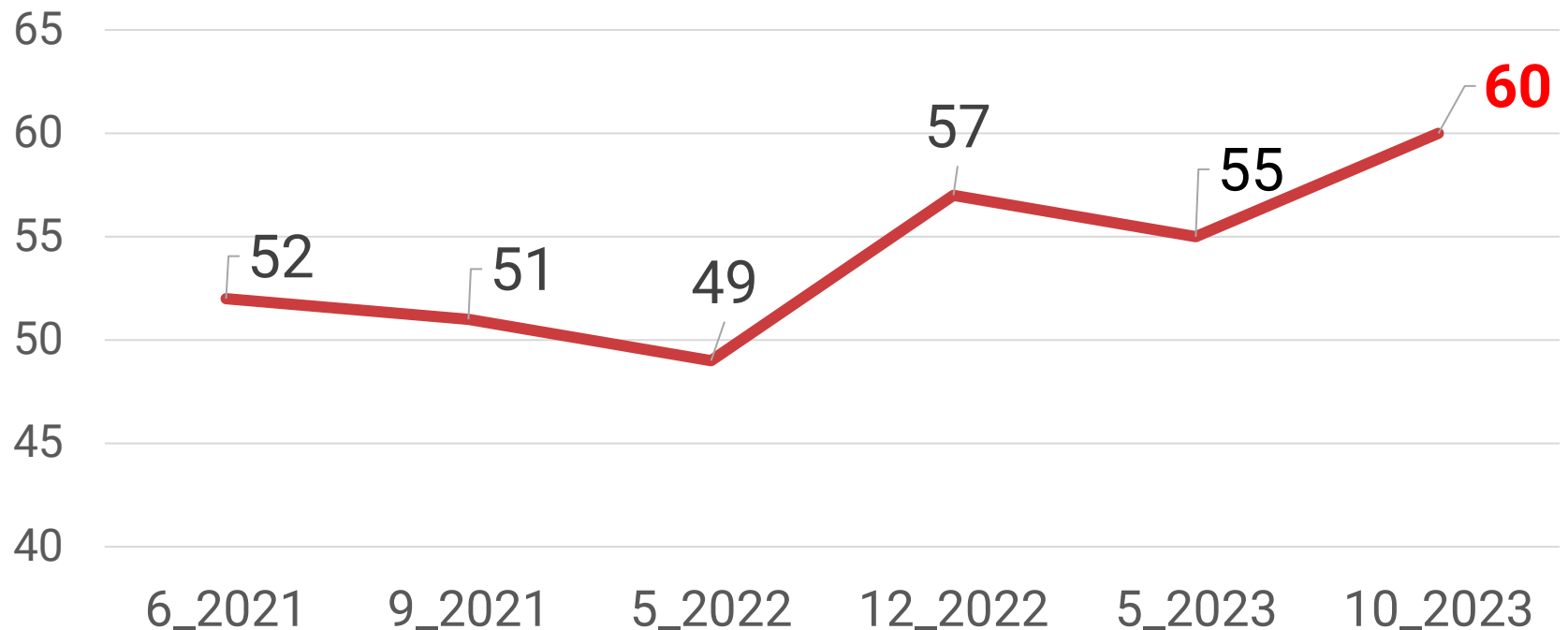
KEHITÄ henkilöstölähtöisesti, innovatiivisesti ja vaikuttavasti

Avaimia kehittämisen kohdentamiseen

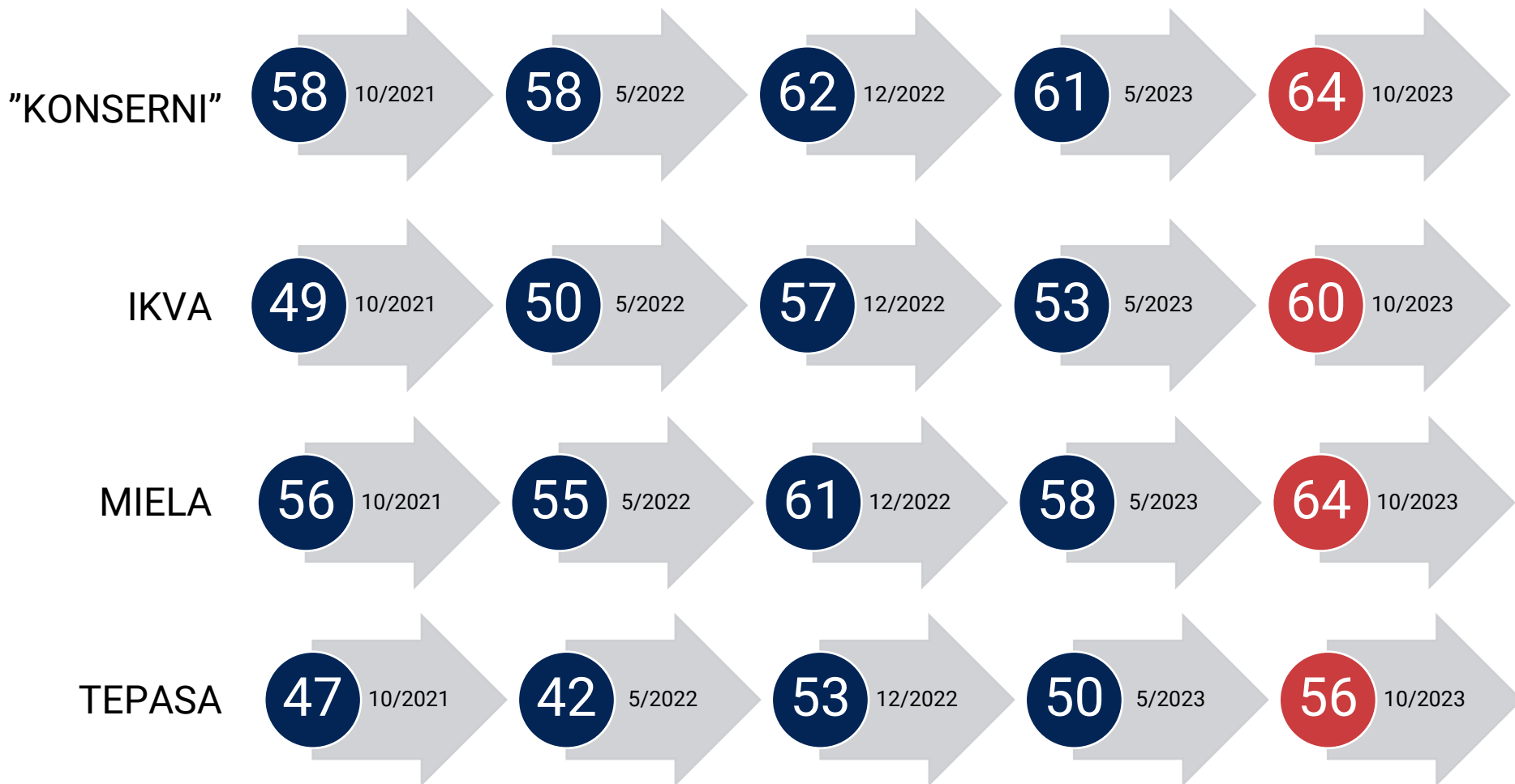
Missä mennään?



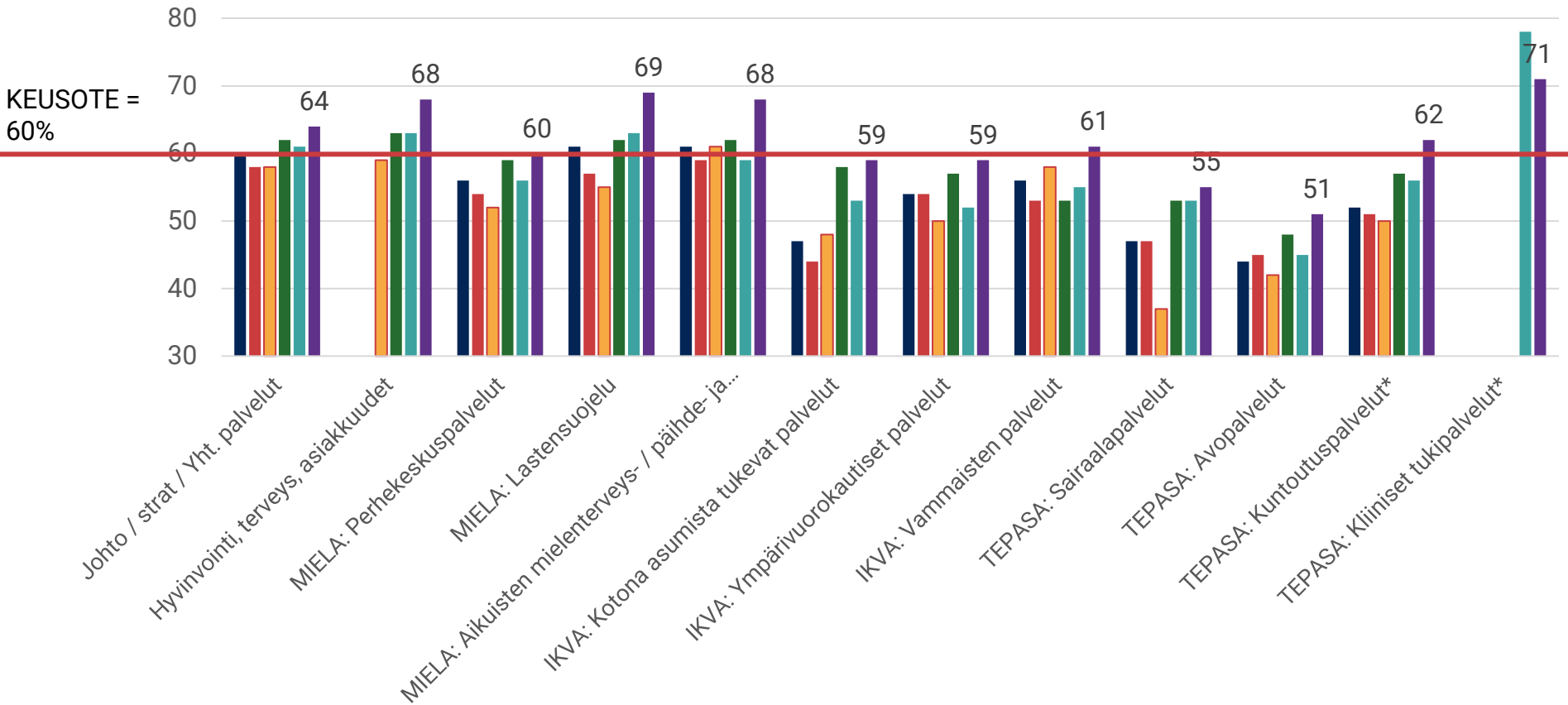
Työelämän laadun kehittyminen 2021-2023



Palvelualueiden QWL -kehitys



QWL Syke –tulosten kehitys 2021-2023



* Kliiniset tukipalvelut 12/2022 saakka osa kuntoutuspalveluiden tulosta

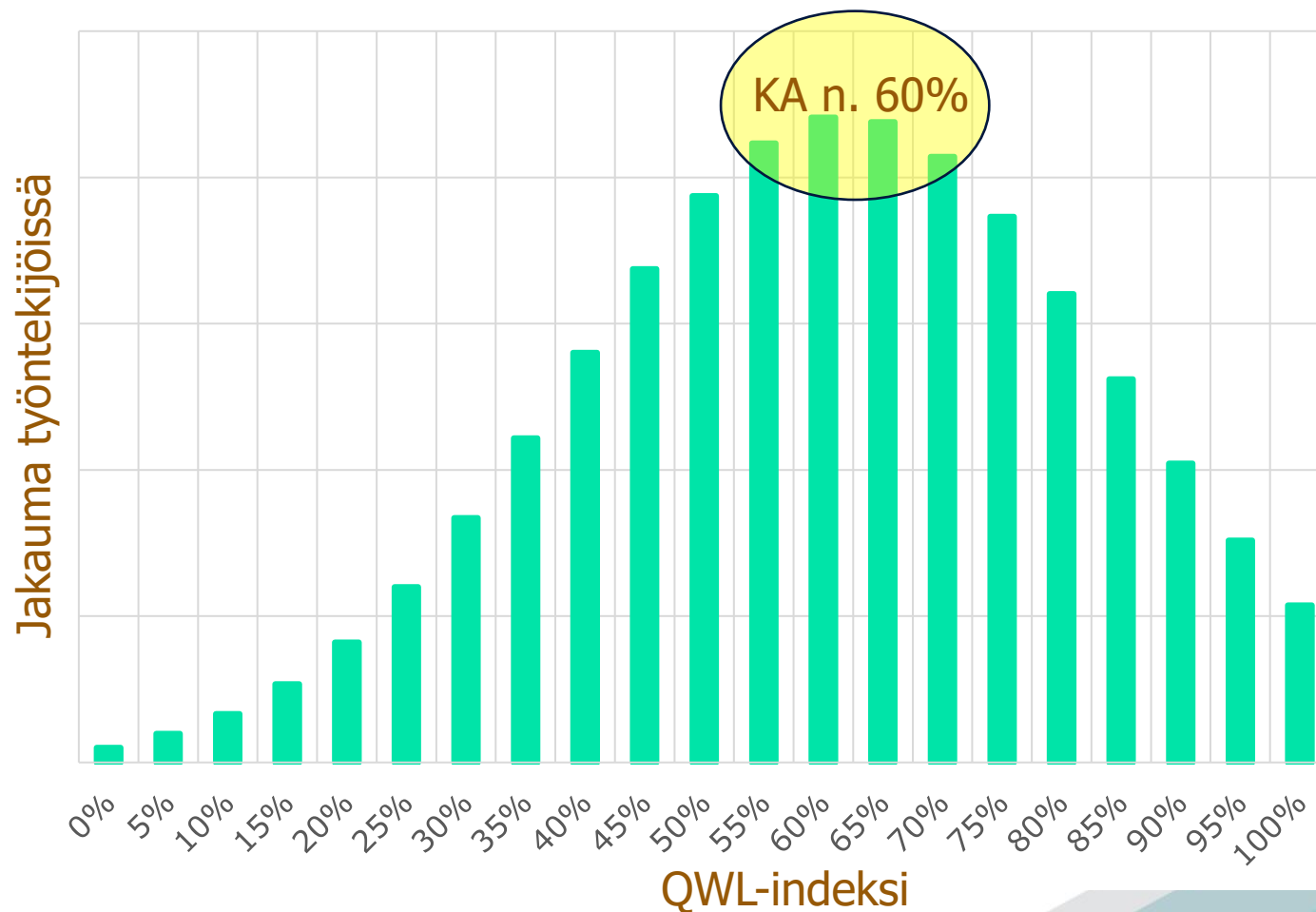


■ kesä.21
 ■ syys.21
 ■ touko.22
 ■ joul.22
 ■ touko.23
 ■ loka.23

KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Työelämän laadun jakauma Suomessa

QWL-indeksin keskiarvo on noin 60%

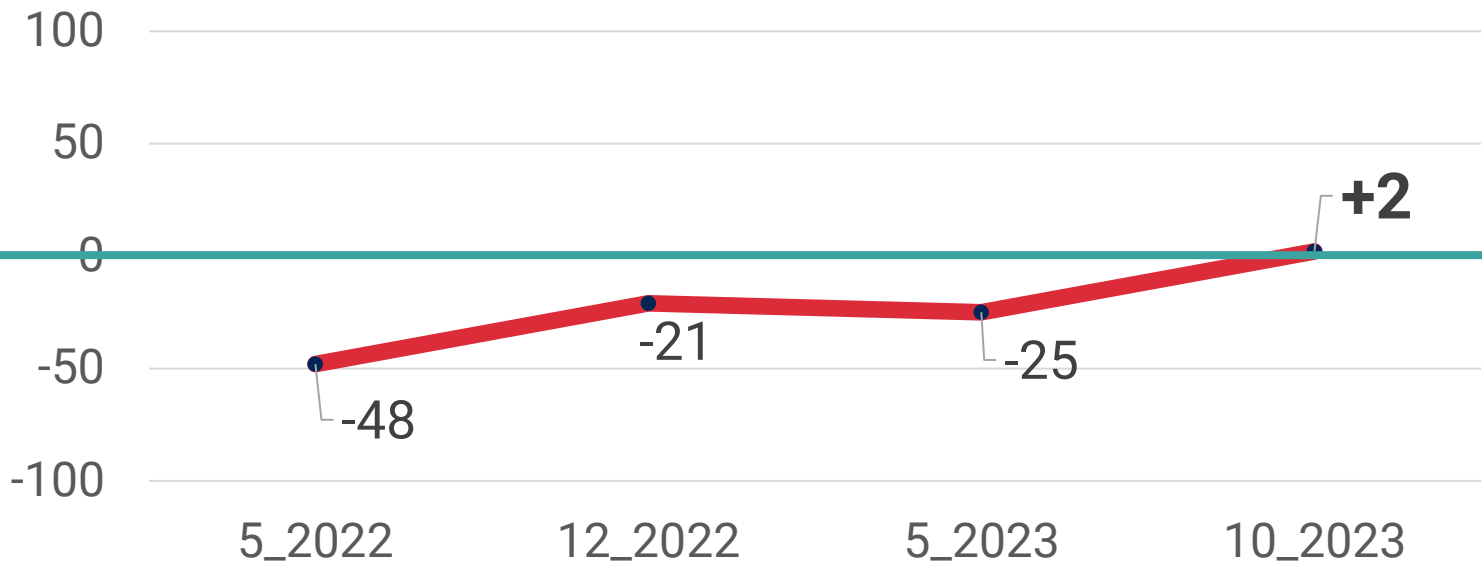


Keusote 10/2023

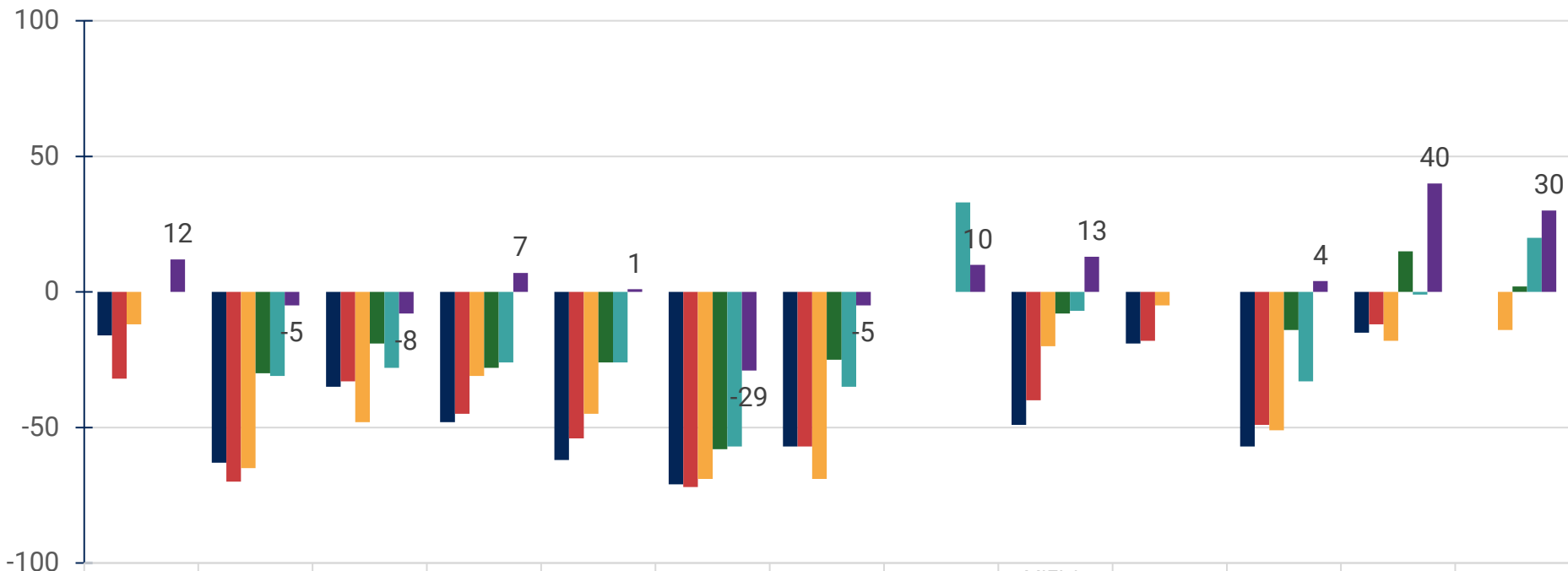
Työelämän laadun indeksi	asteikko	5	Toteutuminen motivaatiotekijöiden mukaan luokiteltuina		
			FE	YI	PL
Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus					
1. Johtaminen on meillä oikeudenmukaista	3,67		73 %		
2. Koen, että esihenkilöni luottaa meihin	4,19		84 %		
3. Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä	3,94		79 %		
4. Osaamme hyödyntää työyhteisömme jäsenten osaamista ja vahvuuksia hyvin	3,76		75 %		
5. Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti	3,12		62 %		
			75 %		
Yhteenkuuluvuus ja identiteetti					
6. Koen, että työpanostani arvostetaan	3,83			77 %	
7. Esihenkilöni tukee minua työssäni	3,94			79 %	
8. Meillä on hyvä yhteishenki	3,98			80 %	
9. Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni	3,70			74 %	
10. Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita	3,21			64 %	
				75 %	
Päämäärät ja luovuus					
11. Tiimissämme esihenkilö osallistaa työntekijät päätöksentekoon	3,80				76 %
12. Tavoitteemme ovat innostavat ja realistiset	3,35				67 %
13. Esihenkilöni kannustaa minua	3,83				77 %
14. Työpaikan ilmapiiri on innostava	3,55				71 %
15. Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen	3,68				74 %
					73 %
		Keskiarvot	74,8 %	74,6 %	72,8 %
		QWL-indeksi	60,3 %		
		Lyhyen aikajänteen tavoite	63,6 %		
		Tavoitekeskiarvot	77,2 %	77,1 %	75,5 %

Työnantajan suositeltavuuden (NPS) trendi

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



Työnantajamielikuvan NPS



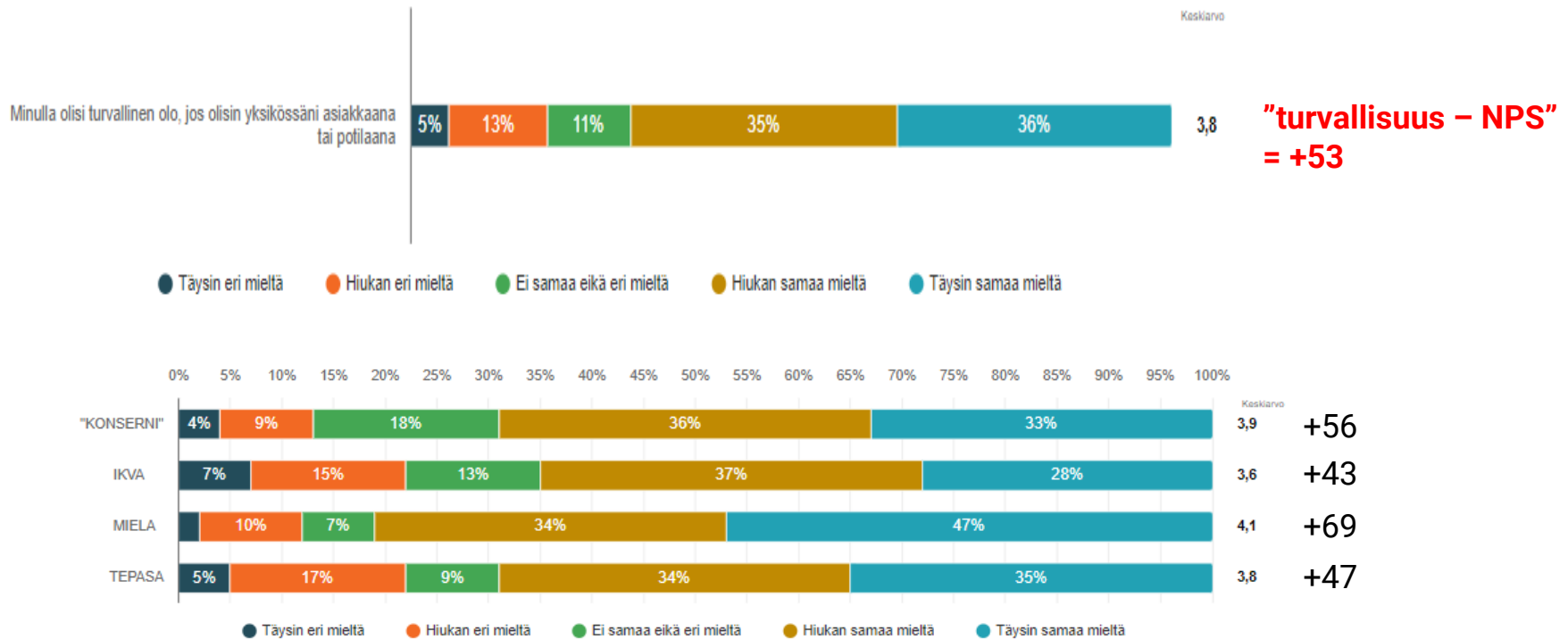
Miksi viihdyt työssäsi Keusotella?

Valitse viisi tärkeintä asiaa tärkeysjärjestyksessä (1 = tärkein, 2 = toiseksi tärkein, ... 5 = viidenneksi tärkein)

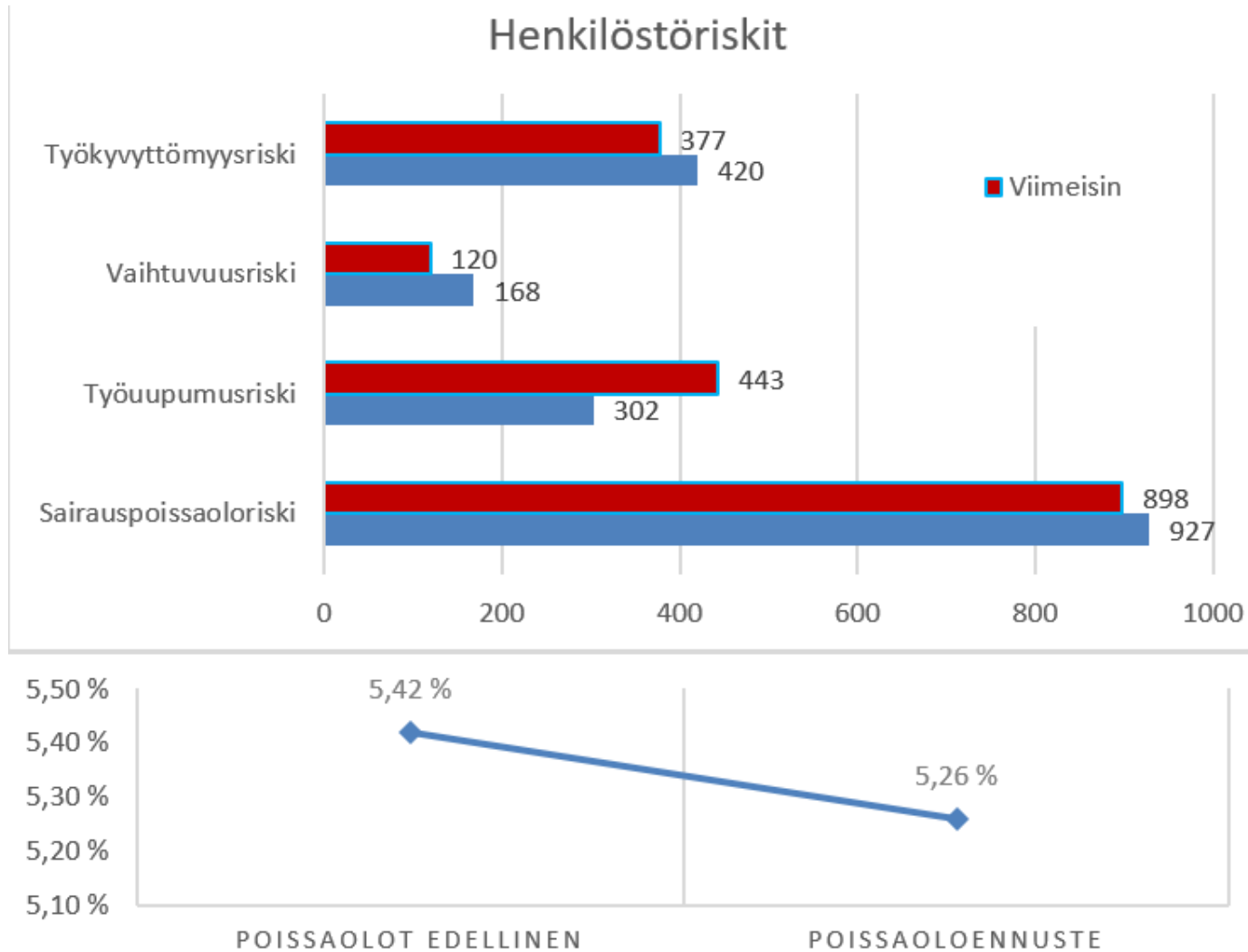


Turvallisuuden kokeminen:

”Minulla olisi turvallinen olo, jos olisin yksikössäni asiakkaana tai potilaana”
(kansallinen kysymys (STM), kaikki hyvinvointialueet)



Henkilöstöriskit



Taloudellinen hyötyarvio

- Laskennallisesti työelämän laadun parantuminen ja sen suorat ja epäsuorat kustannussäästöt (esim. poissaolojen ja vaihtuvuuden vähentyminen) laskevat esim. palkkaharmonisaation hintaa.

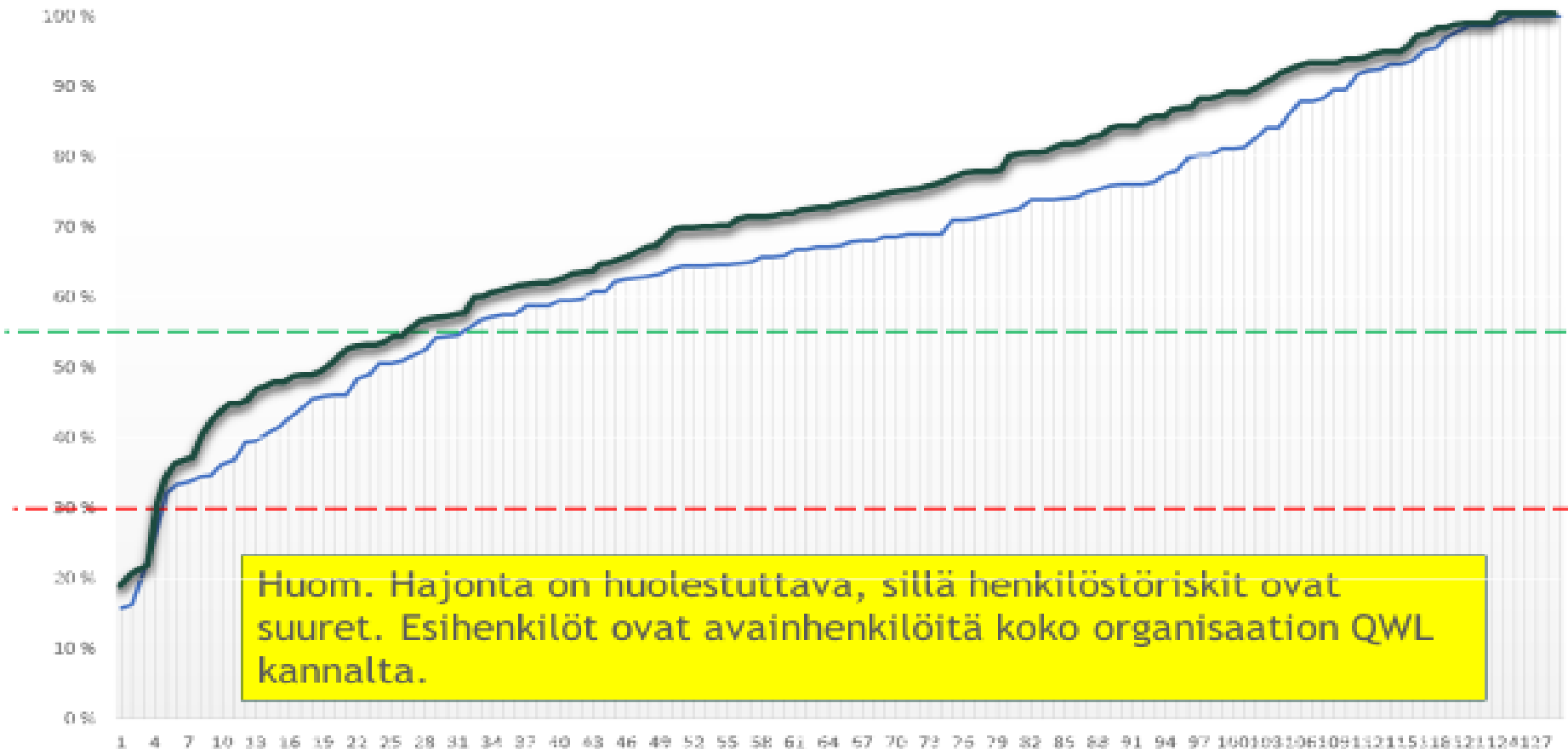
	HR-riskin arvio	Sairauspoissaolo	Työuupumus	Vaihtuvuus	Työkyyttömyys	Yhteensä	per HTV
HR-riskien kokonaisvaikutus	100 %	12 337 777 €	2 099 433 €	1 637 392 €	22 638 045 €	38 712 646 €	8 824 €
HR-riskien ennakoinnin hyötyarvio	10 %	1 233 778 €	209 943 €	163 739 €	2 263 804 €	3 871 265 €	882 €

Mikäli henkilöstöriskit toteutuisivat 100%, yhteenlaskettu henkilöstöriski

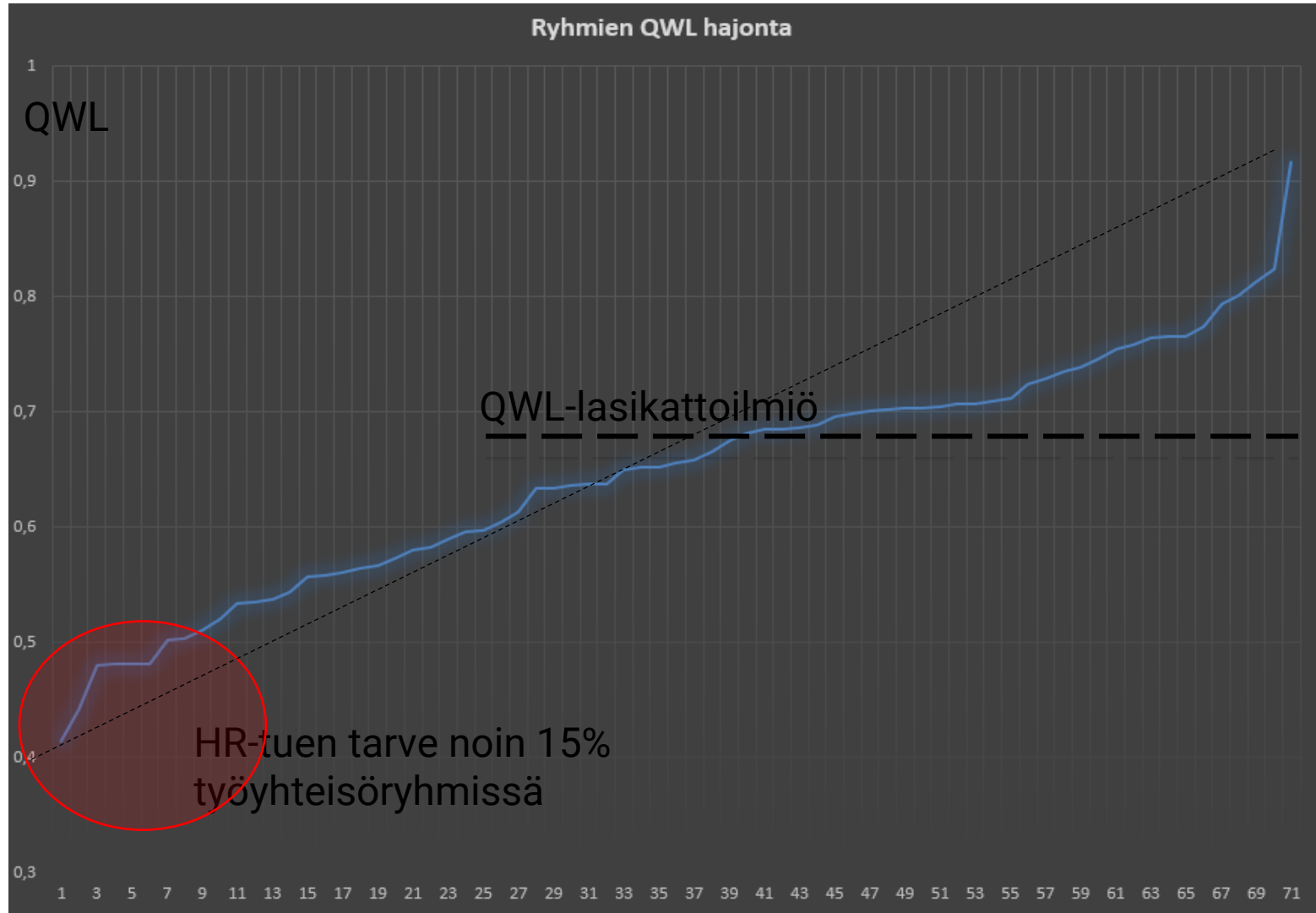
10% työelämän laadun parantumisen (tai huonontumisen) hyöty (tai "hintalappu")

ESIHENKILÖIDEN KOKEMA TYÖELÄMÄN LAATU, EDELLINEN MITTAUS VS. UUSIN

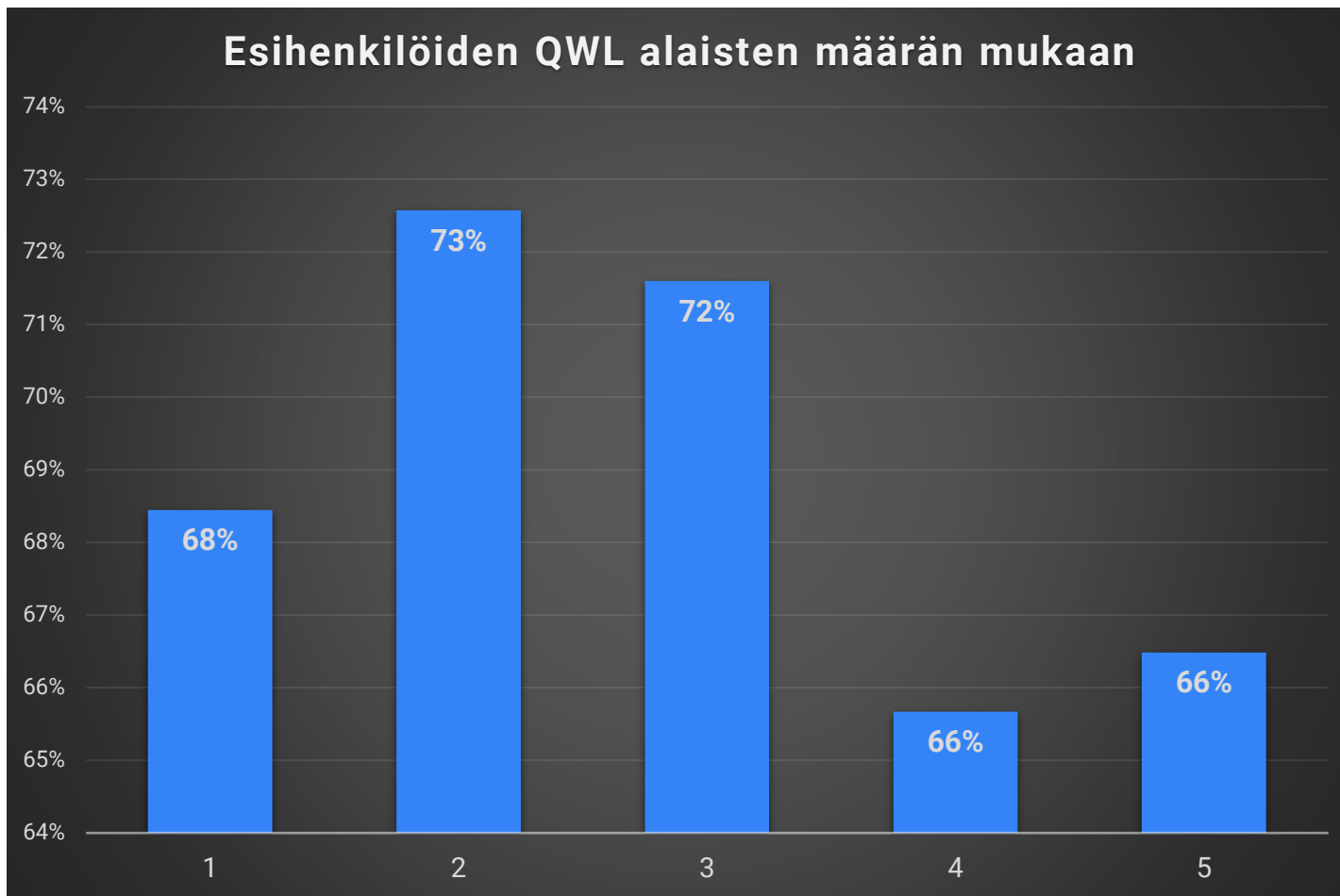
Esihenkilöiden QWL jakauma



Ryhmien hajonta

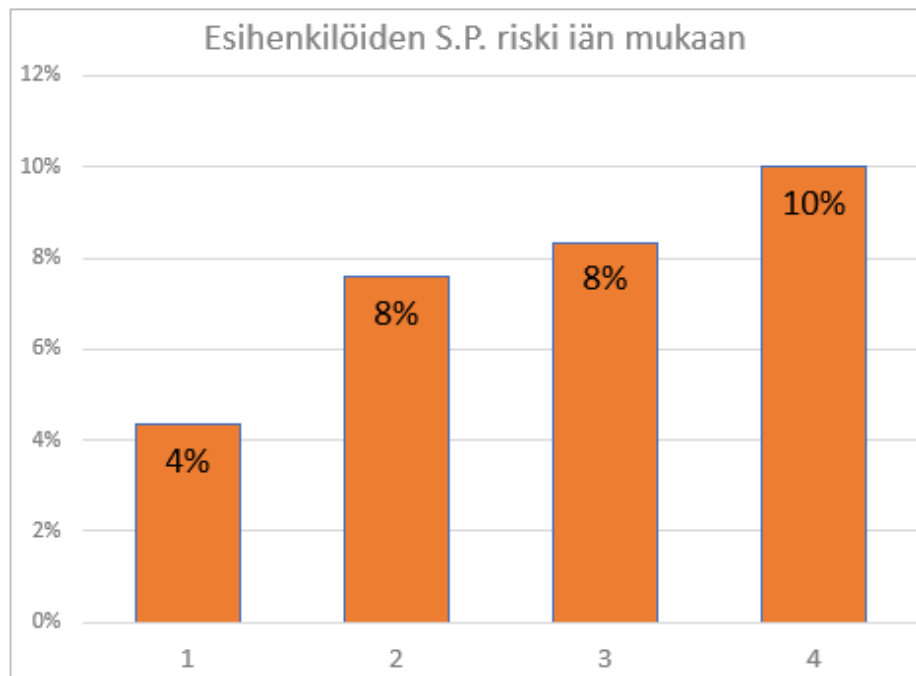
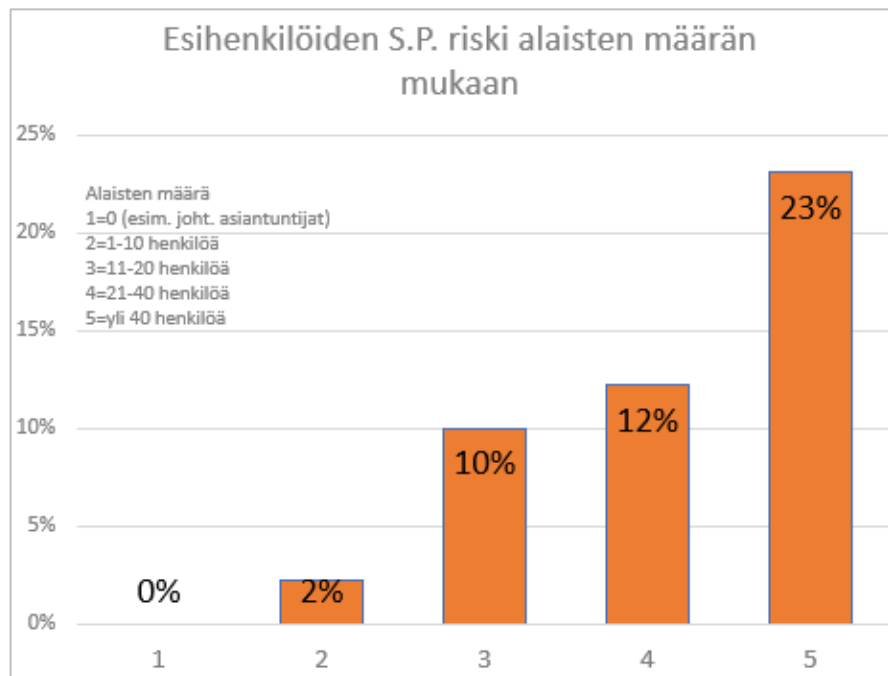


Esihenkilöiden kokema työelämän laatu: alaisten määrä

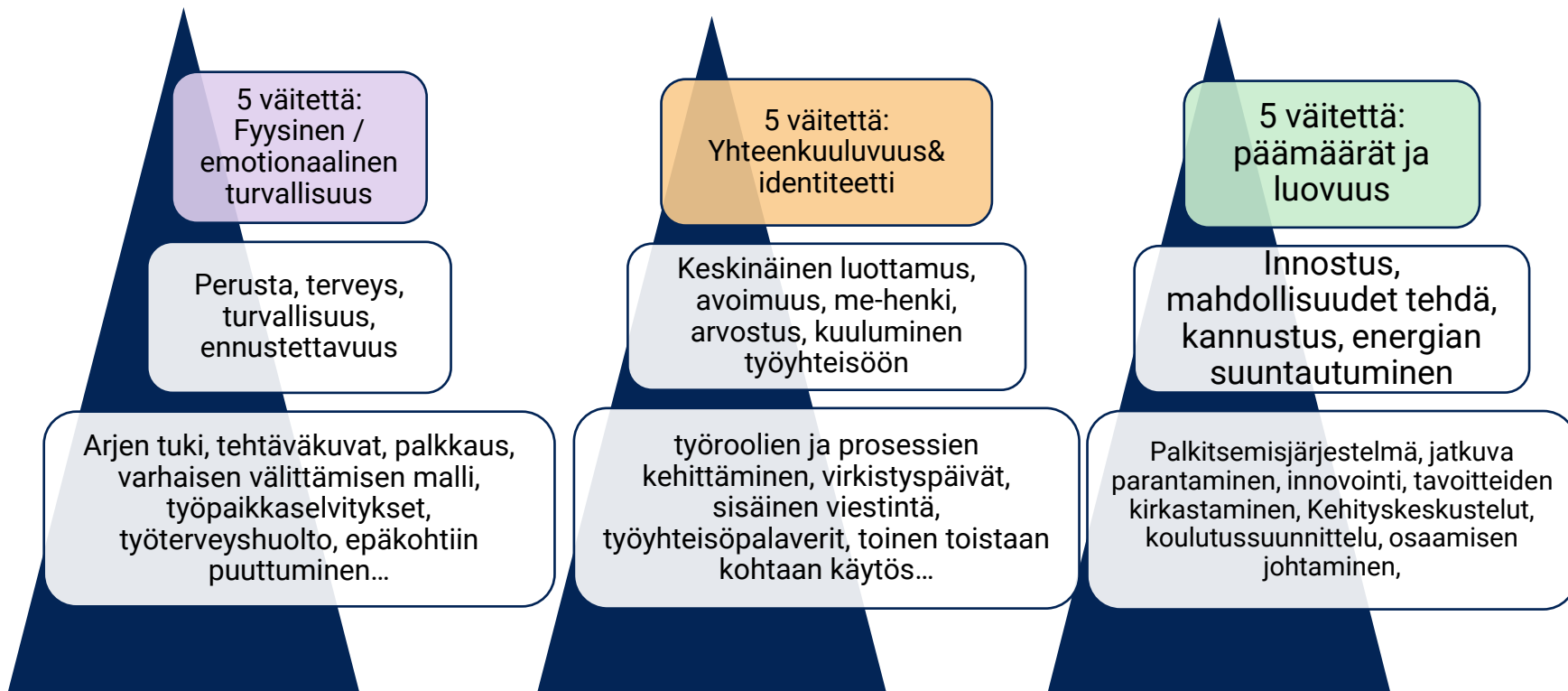


1 = 0 henkilöä (esim. joht. asiantuntijat)
2 = 1-10 henkilöä
3 = 10-20 henkilöä
4 = 21-40 henkilöä
5 = yli 40 henkilöä

Esihenkilöiden riski-indikaattorit



Mittari on vain pyramidin huippu



QWL Syke Keusotessa nyt ja tulevaisuudessa

Nyt

- Tulokset palvelualue- / tulosalueitasolla
- 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 kokonaistulos
- Data tietoaaltaaseen → 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
- Tunnusluvut strategisiksi
- Koulutus ja sisäiset palvelut palvelemaan työelämän laatua
- "Tietoaltaistaminen" ja tiedolla johtaminen