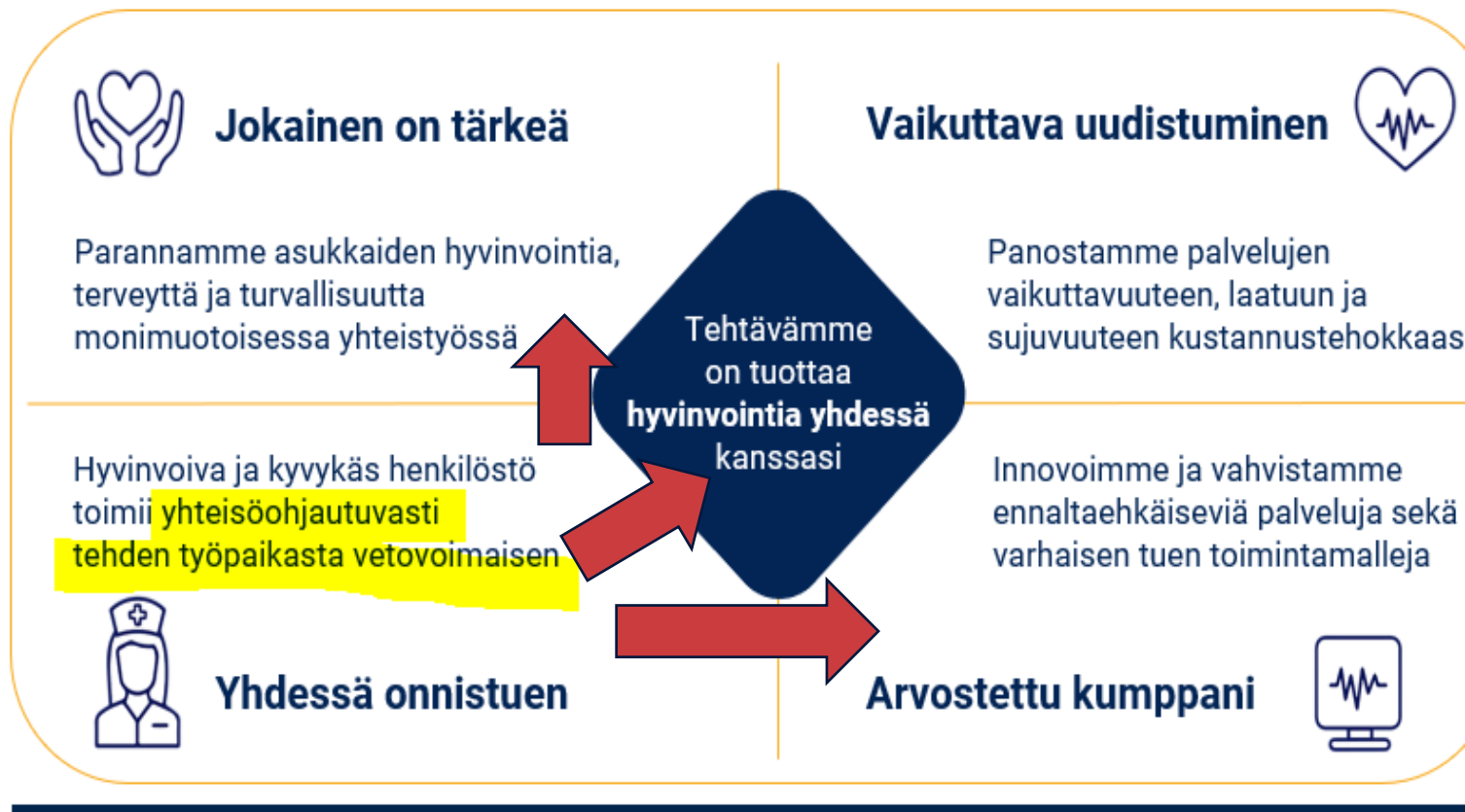


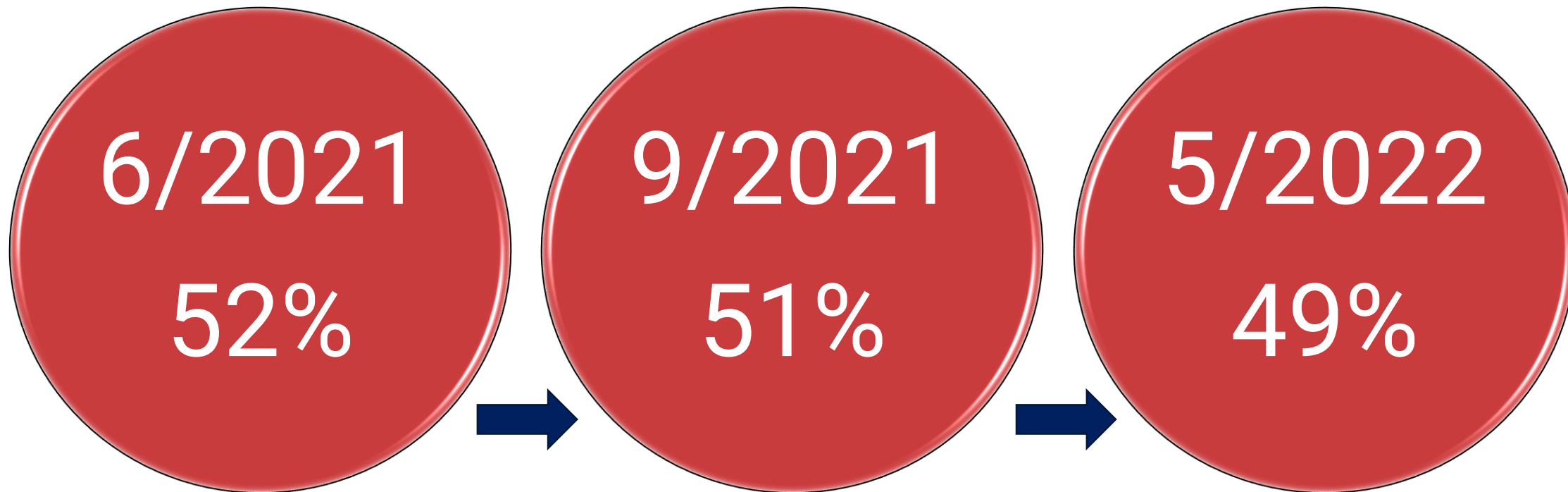
# QWL ”Syke”: työelämän laadun mittaaminen ja mittarin kehittäminen

## STRATEGISET PAINOPISTEET JA TAVOITTEET 2025

Työelämän laatu:  
strateginen  
henkilöstömittari, mutta ei  
"vain" henkilöstömittari,  
koska data halutaan  
kiinnittää muihin  
tunnuslukuihin



# KEUSOTE



Vastaajia 900 (25%)

## QWL

Keski-Uudenmaan  
hyvinvointialue

# QWL: Keusoten Syke

- QWL-indeksi mittaa työelämän koettua laatua
- QWL-kysely on ns. uuden sukupolven älykäs henkilöstökysely, joka 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 (tulevaisuudessa lähemmäs 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

# QWL -indeksi muodostuu 15 väitteen & kolmen osa-alueen perusteella

3 motivaatiotekijää ja 15 väitettä, joita validoitu n. 10 vuotta

Keskiarvo 1-5

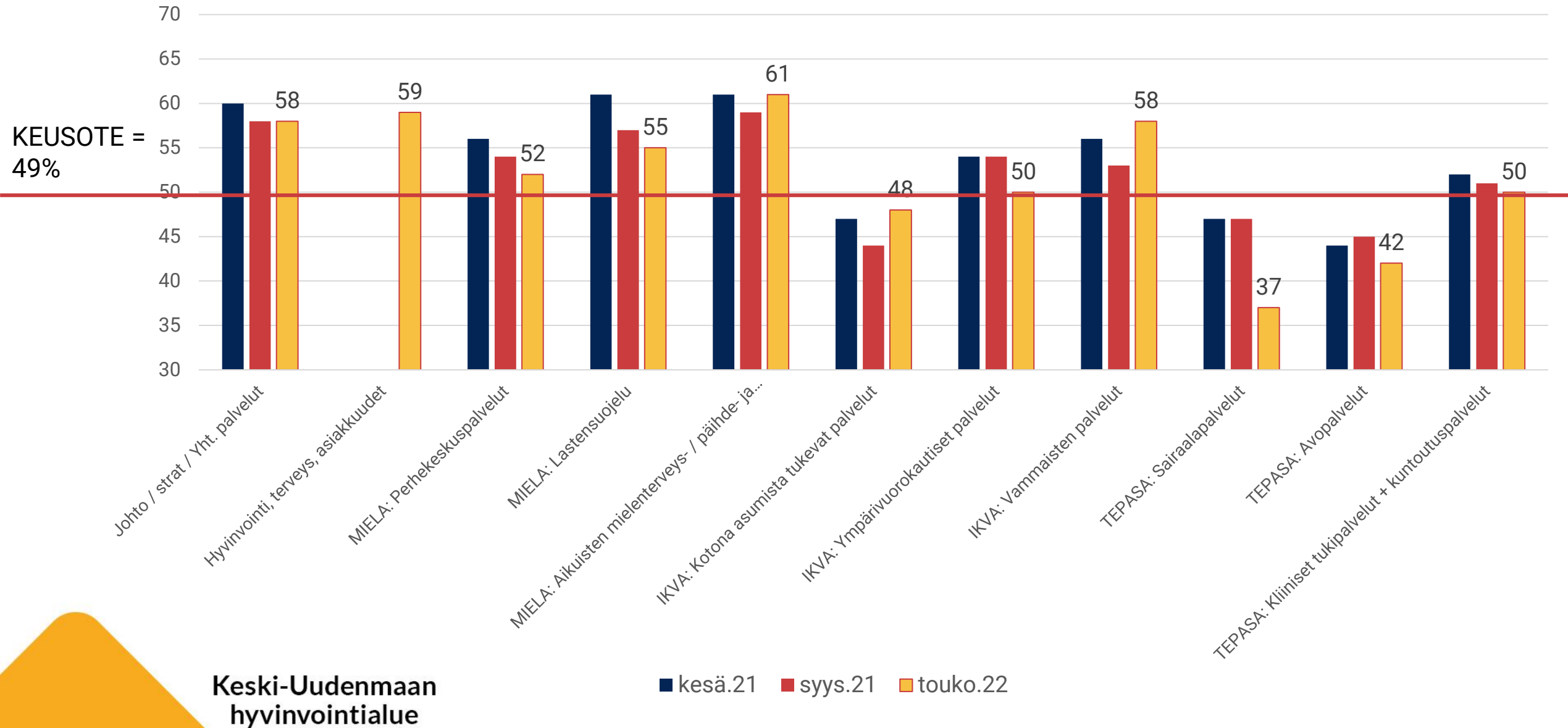
Työelämän laadun indeksi	asteikko	Toteutuminen motivaatiotekijöiden mukaan luokiteltuina		
		FE	YI	PL
<b>Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus</b>	5			
1. Johtaminen on meillä oikeudenmukaista	3,03	61 %		
2. Koen, esimieheni luottaa meihin	3,83	77 %		
3. Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä	3,74	75 %		
4. Osaamme hyödyntää työyhteisömme jäsenten osaamista ja vahvuuksia hyvin	3,42	68 %		
5. Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti	2,58	52 %		
		<b>66 %</b>		
<b>Yhteenkuuluvuus ja identiteetti</b>				
6. Koen, että työpanostani arvostetaan	3,31		66 %	
7. Esimieheni tukee minua työssäni	3,44		69 %	
8. Meillä on hyvä yhteishenki	3,84		77 %	
9. Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni	3,16		63 %	
1. Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita	2,75		55 %	
			<b>66 %</b>	
<b>Päämäärät ja luovuus</b>				
12. Tavoitteemme ovat innostavat ja realistiset	2,82			56 %
13. Esimieheni kannustaa minua	3,30			66 %
14. Työpaikan ilmapiiri on innostava	3,21			64 %
15. Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen	3,11			62 %
16. Työyhteisössämme kehitetään työn tekemisen tapoja jatkuvasti niin, että se johtaa järkeviin muutoksiin	2,79			56 %
				<b>61 %</b>
	<b>Keskiarvot</b>	<b>66,4 %</b>	<b>66,0 %</b>	<b>60,9 %</b>
	<b>QWL-indeksi</b>	<b>49,2 %</b>		
	Lyhyen aikajänteen tavoite	<b>52,9 %</b>		
	Tavoitekeskiarvot	<b>69,7 %</b>	<b>69,3 %</b>	<b>64,7 %</b>

Koko Työelämän laadun indeksi

Realistinen tavoite, jonka laskenta tarjoaa tavoitteeksi

Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

# QWL Syke -tulosten kehitys 2021-2022



# Henkilöstöriskit

Tilastollinen vertailu verrokkiin (miten menee suhteessa koko Keusoteen)

Arviot riskissä olevien henkilöiden määrästä (skaalattu = jos vastausprosentti olisi 100%)

Edellinen tulos

Vertailu edelliseen Sykkeeseen: plus on huonompi, miinus on parempi

Motivaatiotekijöiden (ks. ed. sivu) rajat, jotta muodostuu riski

Info	Vertailu	Edellinen	Viimeisin	Ero (kpl)		
Sairauspoissaoloriski	1259	852	1259	407	Huonompi	- Sairauspoissoloriski = Fyysinen & emotionaalinen turvallisuus < 60%
Työuupumusriski	362	245	362	117	Huonompi	- Työuupumusriski = Fyysinen & emotionaalinen turvallisuus < 70% ja Päämäärät ja luovuus > 70% (eli miten sitoutuneemmat ihmiset ovat riskissä uupua)
Vaihtuvuusriski	141	95	141	45	Huonompi	- Vaihtuvuusriski = Fyysinen & emotionaalinen turvallisuus > 70%, mutta kaksi muuta < 70%
Työkyvyttömyysriski	571	387	571	184	Huonompi	- Työkyvyttömyysriski = koko QWL-indeksi < 30%

# Taloudellinen riski- / hyötyarvio

(henkilöriskeistä realisoituu aina tietty osuus välillä 0-100%)

Riskien "hinnoittelu"

Jos kaikki riskissä olevat (ks. ed. sivu)  
toteutuisi = 100%  
Jos 10% parannettaisiin = 10%

Sairauspoissaolot:  
29 päivää, yhden päivän hinta = 474e

Työuupumus:  
10 päivän poissaolo

Vaihtuvuus:  
13 700 euroa

Työkyvyttömyys:  
60 000 euroa

	HR-riskin arvio	Sairauspoissaolo	Työuupumus	Vaihtuvuus	Työkyvyttömyys	Yhteensä	per HTV
<b>HR-riskien kokonaisvaikutus</b>	100 %	13 326 045 €	1 321 300 €	1 928 656 €	34 269 333 €	50 845 333 €	14 046 €
<b>HR-riskien ennakoinnin hyötyarvio</b>	10 %	1 332 604 €	132 130 €	192 866 €	3 426 933 €	5 084 533 €	1 405 €

## Hyvinvointi, terveys, asiakkuudet

	HR-riskin arvio	Sairauspoissaolo	Työuupumus	Vaihtuvuus	Työkyvyttömyys	Yhteensä	per HTV
<b>HR-riskien kokonaisvaikutus</b>	100 %	170 116 €	19 554 €	0 €	482 143 €	671 813 €	8 958 €
<b>HR-riskien ennakoinnin hyötyarvio</b>	10 %	17 012 €	1 955 €	0 €	48 214 €	67 181 €	896 €

## Johto, strateginen kehittäminen, yhteiset palvelut

	HR-riskin arvio	Sairauspoissaolo	Työuupumus	Vaihtuvuus	Työkyvyttömyys	Yhteensä	per HTV
<b>HR-riskien kokonaisvaikutus</b>	100 %	408 015 €	84 417 €	35 206 €	1 079 302 €	1 606 940 €	7 271 €
<b>HR-riskien ennakoinnin hyötyarvio</b>	10 %	40 801 €	8 442 €	3 521 €	107 930 €	160 694 €	727 €

MIELA	HR-riskin arvio	Sairauspoissaolo	Työuupumus	Vaihtuvuus	Työkyvyttömyys	Yhteensä	per HTV
<b>HR-riskien kokonaisvaikutus</b>	100 %	2 627 197 €	260 610 €	465 800 €	4 284 000 €	7 637 607 €	8 640 €
<b>HR-riskien ennakoinnin hyötyarvio</b>	10 %	262 720 €	26 061 €	46 580 €	428 400 €	763 761 €	864 €

IKVA	HR-riskin arvio	Sairauspoissaolo	Työuupumus	Vaihtuvuus	Työkyvyttömyys	Yhteensä	per HTV
<b>HR-riskien kokonaisvaikutus</b>	100 %	4 110 096 €	547 018 €	933 269 €	10 627 005 €	16 217 389 €	12 084 €
<b>HR-riskien ennakoinnin hyötyarvio</b>	10 %	411 010 €	54 702 €	93 327 €	1 062 701 €	1 621 739 €	1 208 €

TEPASA	HR-riskin arvio	Sairauspoissaolo	Työuupumus	Vaihtuvuus	Työkyvyttömyys	Yhteensä	per HTV
<b>HR-riskien kokonaisvaikutus</b>	100 %	5 840 863 €	458 296 €	633 750 €	17 248 056 €	24 180 965 €	20 615 €
<b>HR-riskien ennakoinnin hyötyarvio</b>	10 %	584 086 €	45 830 €	63 375 €	1 724 806 €	2 418 097 €	2 061 €

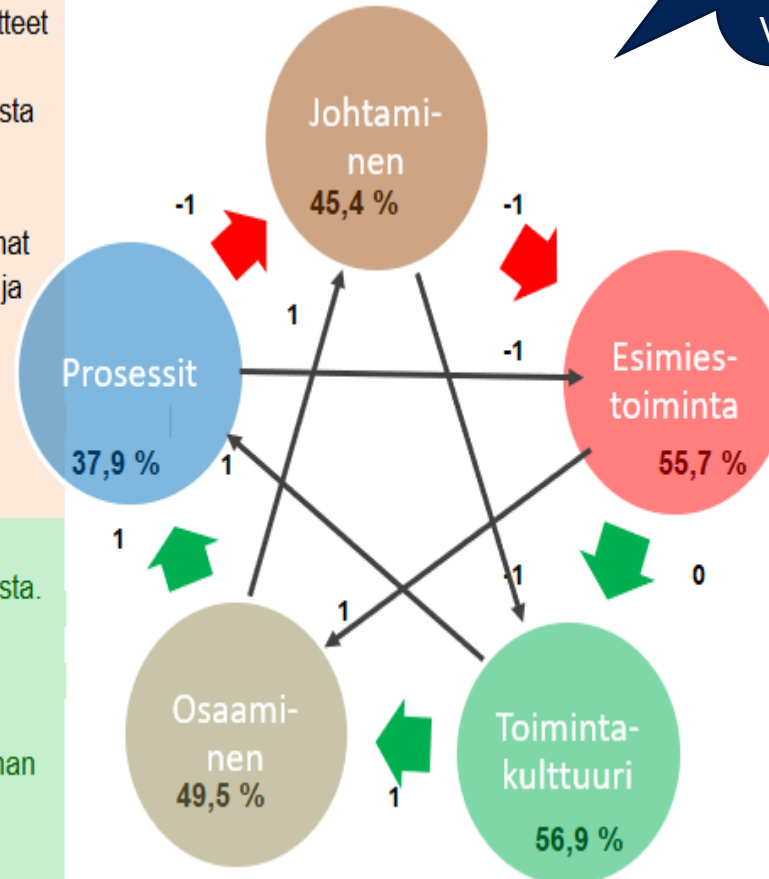
Henkilöstöriskeistä toteutuu vuosien kuluessa tietty osuus. Kokonaisvaikutus voidaan nähdä arviona siitä, miten tällä hetkellä tunnistetut henkilöstöriskit aiheuttavat kumulatiivisesti kuluja seuraavan 10 vuoden aikana, mikäli QWL tilanne pysyy samanlaisena.



# Mikä vaikuttaa mihin?

Paranna johdon ja esimiesten välistä vuorovaikutusta (span of control). Sovi yhteiset tavoitteet ja kuuntele esimiesten näkemyksiä. 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. Osaamisen kehittäminen kaipaa esimiestoiminnan tukea (mm. koulutus suunnitelman ja kehityskeskusteluiden hyödyntäminen). Tiimin tukea kannattaa hyödyntää prosessien kehittämisessä eli lisätä vuorovaikutteista prosessien kehittämisestä. Osaamisessa on potentiaalia tuoteinnovaatioille ja työelämäinnovaatioille. Henkilöstön osaamista liiketoiminnan kehittämiseksi kannattaa hyödyntää.

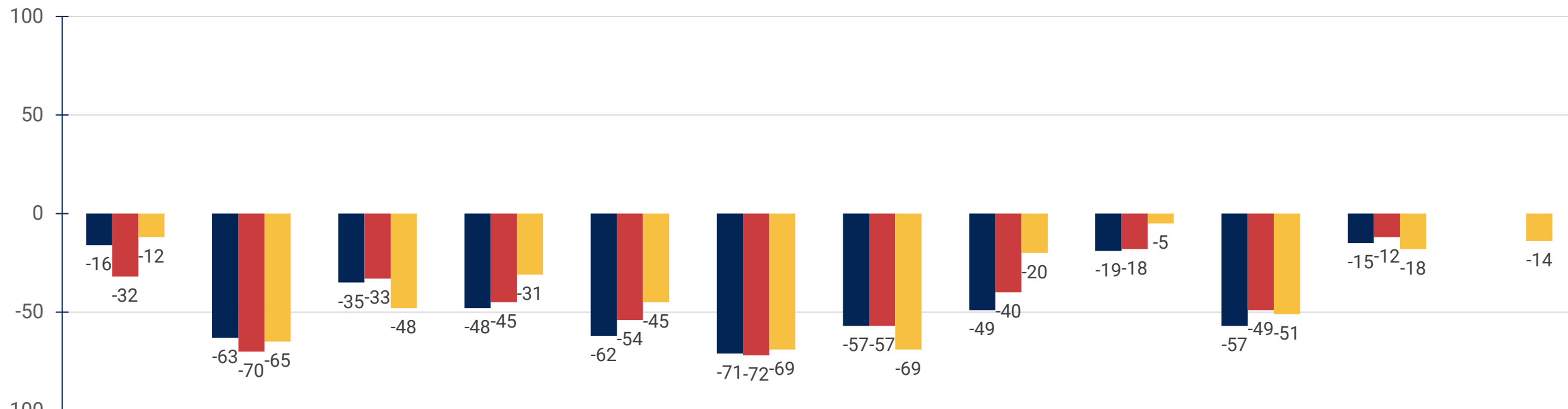


Mitä korkeampi luku, sitä paremmalla tasolla se on.

Punainen nuoli = "negatiivinen voima"

Vihreä nuoli = "positiivinen voima"

# Työnantajamielikuvan NPS



PALKKA

TIEDON SAANTI / VIESTINTÄ

LIIKAA TYÖTÄ

JOHTAMINEN / ESIHENKILÖTYÖ

VAIHTUVUUS

KUUNTELEMINEN

VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET



# QWL Syke Keusotessa nyt ja tulevaisuudessa

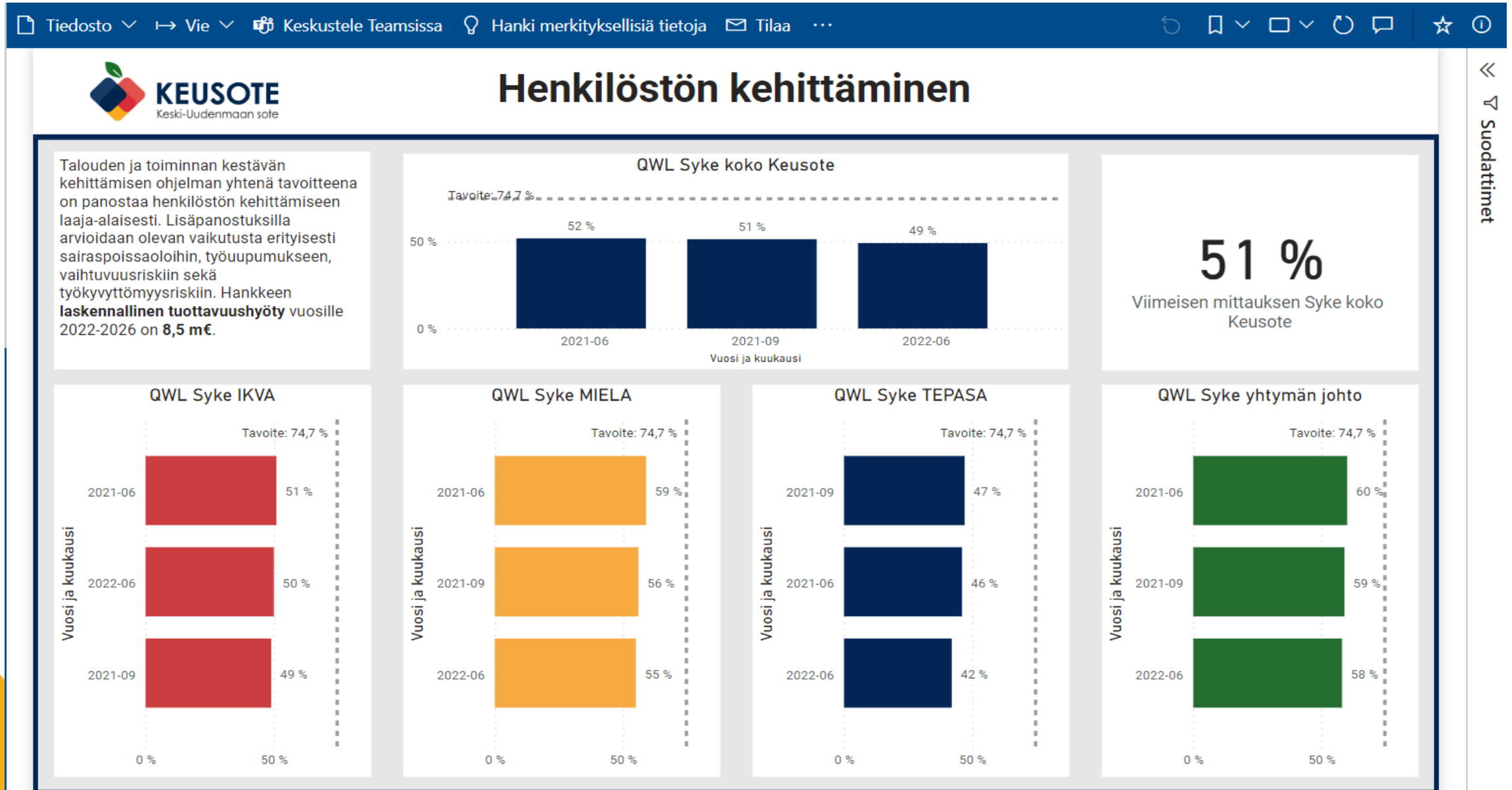
## Nyt

- Tulokset palvelualue- / tulosaluetasolla
- O365 Forms –kyselynä (vastausprosentti max. 25-45%)
- 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 tiedolla johtamisen ytimeen: demonäkymä PowerBI:stä



# Kevan työelämän kehittämisrahoitus tukena

- ”Kevan kehittämistoiminnan rahoituksen keskeisenä tavoitteena on työkyvyttömyysriskin vähentäminen” (Keva)
- Toimenpiteet 2022-2024: →

1. Data-analytiikan asiantuntemus ja QWL-analyysien rakentaminen-analyysityökalun ja järjestelmän käyttöönotto.

2. Työelämän laadun mittauksen automatisointi ja saadun datan kytkeminen koko organisaation tietoaltaaseen ennakoivan työkykyjohtamisen mahdollistamiseksi. jolloin saadaan tarkemmat syy-seuraus-suhteet sekä hälytysrajat oleellisista asioista.

3. Koulutus ja valmennus: Johdon, palvelualuejohdon, esihenkilöiden, henkilöstön ja yhteistoiminnan osapuolten valmennuksia ja vuorovaikutuksellisia workshopeja. Valmennetaan johto hyödyntämään uuden sukupolven data-analytiikkaa HR-tunnusluvuissa.

4. Tuotetaan tutkimukseen perustuvaa koulutusmateriaalia henkilöstölähtöiseen tuottavuuden parantamiseen ja työkyvyn parantamiseen.

*Lopullisena tavoitteena on rakentaa reittiä taloudellisesti ja toiminnallisesti kestäväällä pohjalla olevalle hyvinvointialueelle, jossa työhyvinvointi ja talous tukevat toisiaan ja henkilöstöriskit ovat hallinnassa.*