

Työelämän laatu, Keusoten Syke

työelämän laadun kehittyminen Keski-Uudenmaan
hyvinvointialueella

Henkilöstöjaosto 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

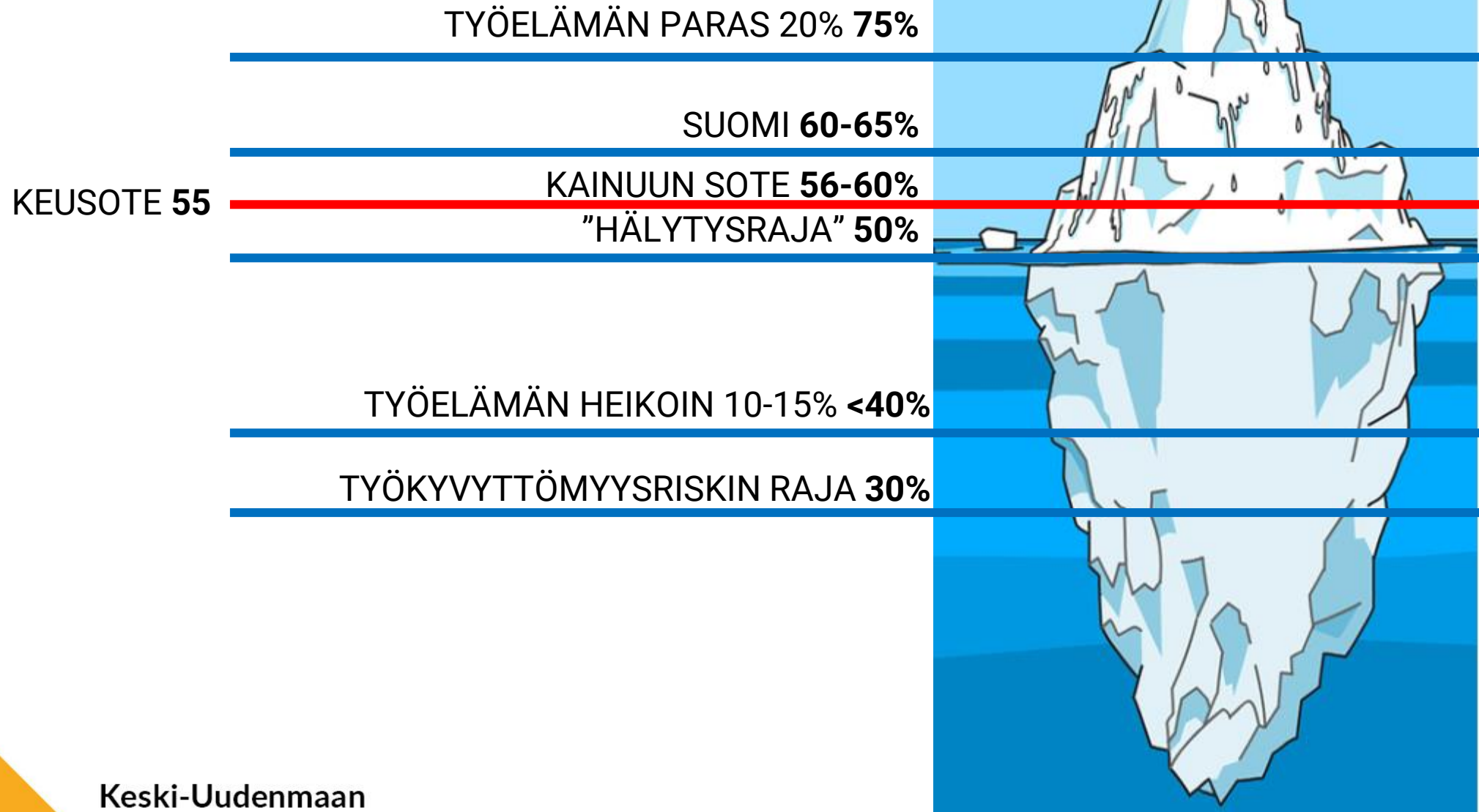
Riskit

Taloudelliset arviot

KEHITÄ henkilöstölähtöisesti, innovatiivisesti ja vaikuttavasti

Avaimia kehittämisen kohdentamiseen

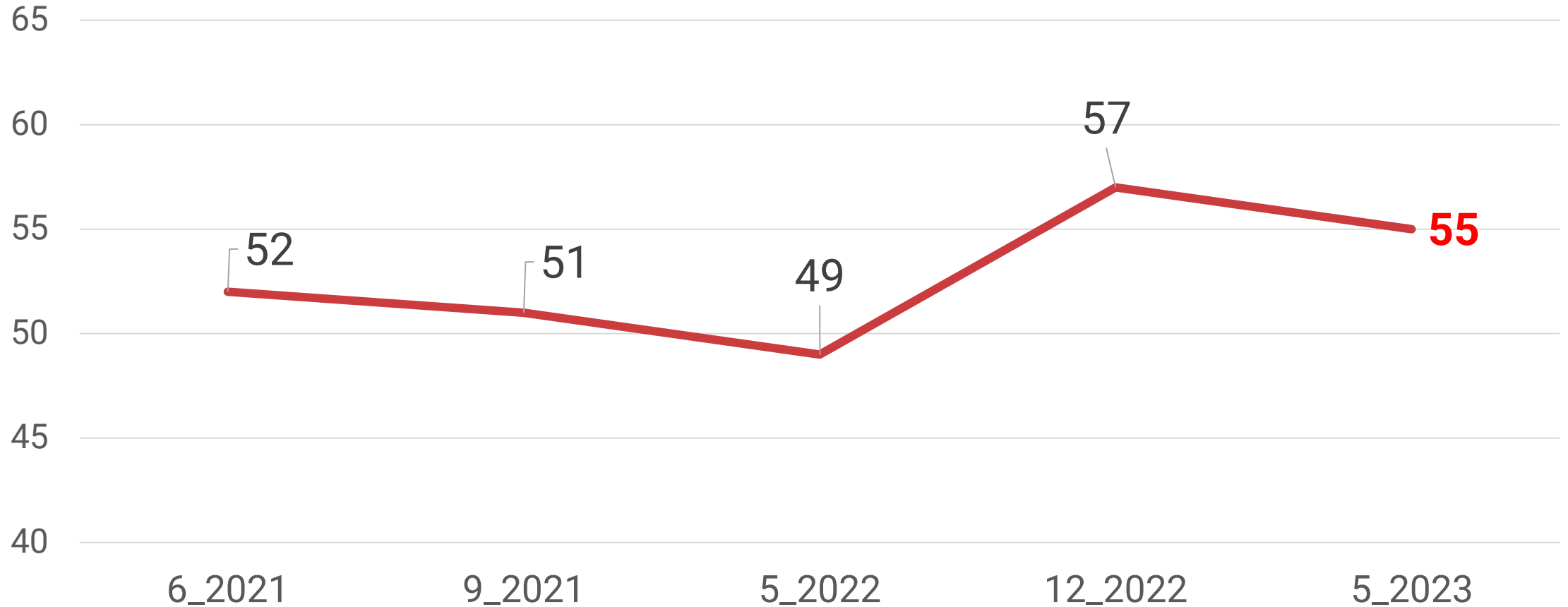
Missä mennään?



Tulos 5/2023

Työelämän laadun indeksi	asteikko	5	Toteutuminen motivaatiotekijöiden mukaan luokiletuina		
			FE	YI	PL
Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus					
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 %		
			72 %		
Yhteenkuuluvuus ja identiteetti					
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 %	
				70 %	
Päämäärät ja luovuus					
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 %
					66 %
		Keskiarvot	71,9 %	70,0 %	65,9 %
		QWL-indeksi	54,5 %		
		Lyhyen aikajänteen tavoite	57,9 %		
		Tavoitekeskiarvot	74,6 %	73,0 %	69,2 %

Työelämän laadun kehittyminen 2021-2023

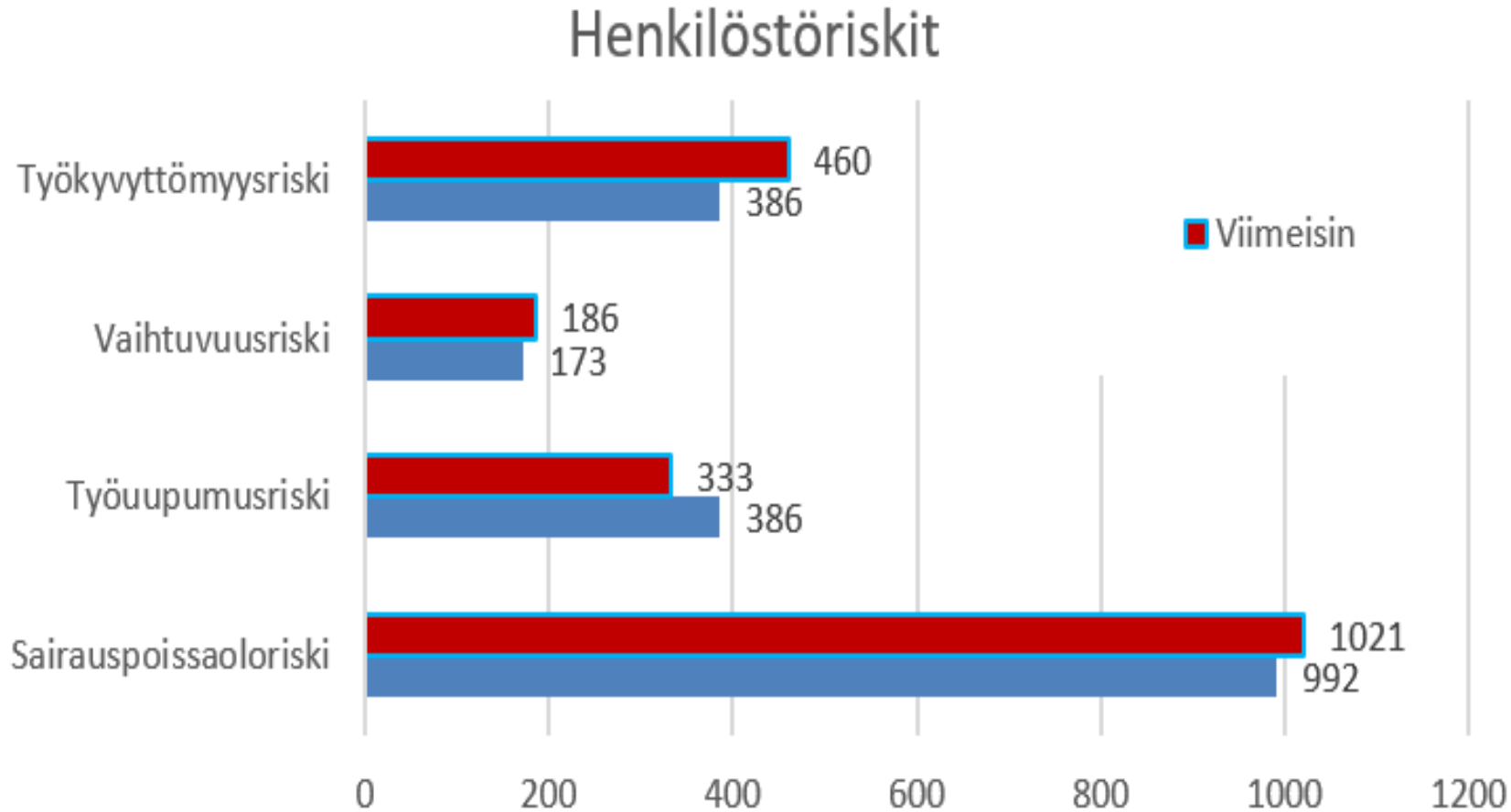


Keski-Uudenmaan
hyvinvointialue

Syke 5/2023

	eNPS	QWL
Strategia, kehittäminen ja yhteiset palvelut	5,4	62 %
IKVA	-28,6	53 %
MIELA	-16,2	58 %
TEPASA	-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 %

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

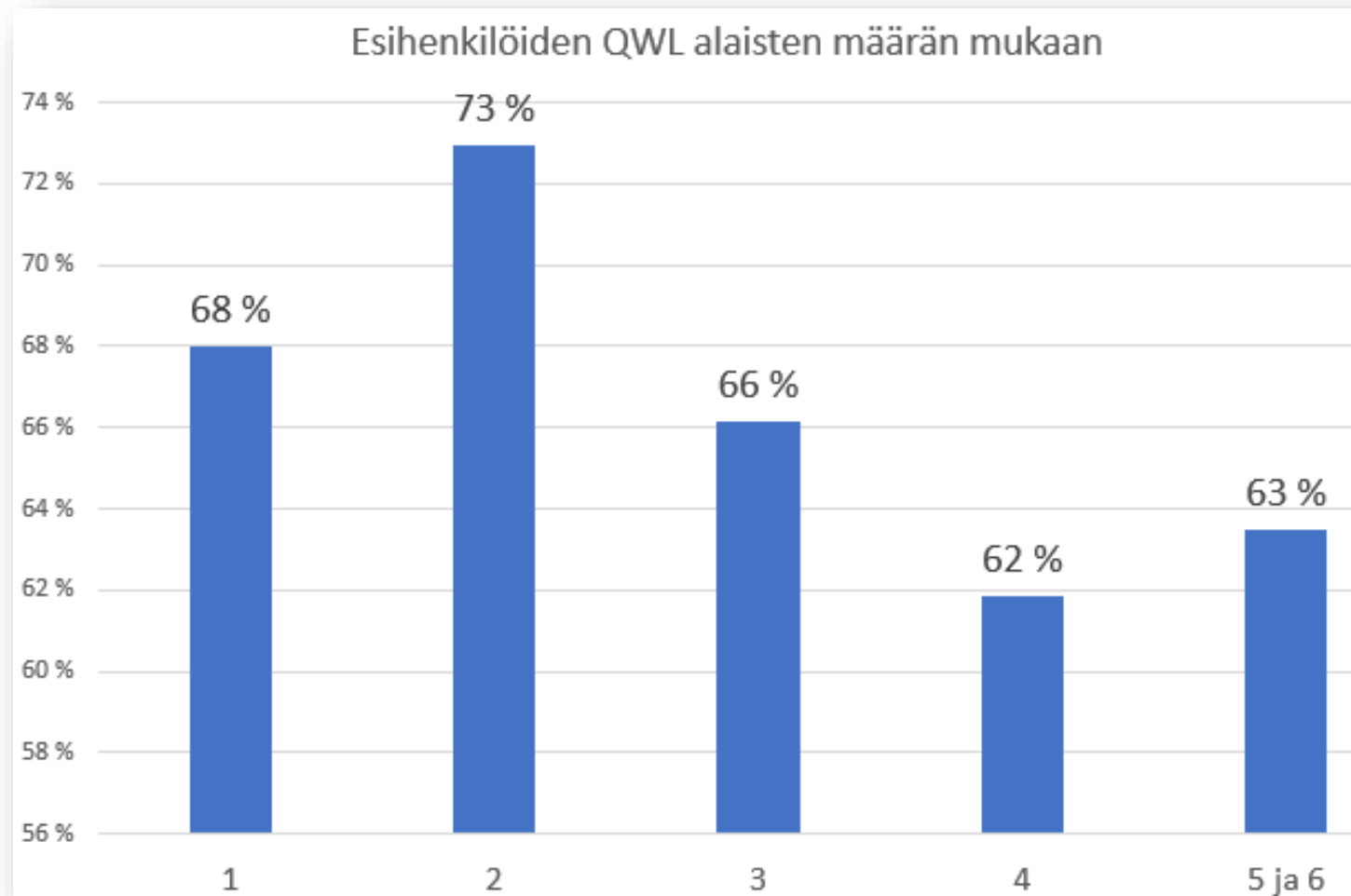
- Perinteisesti henkilöstöriskejä pyritään ennaltaehkäisemään esimiesten koulutuksilla ja edistämällä mm.
 - Työsuojelun yhteistoiminta
 - työterveyshuollon asiantuntemuksen hyödyntäminen
 - riskikartoitukset ja epäkohtien puheeksiotto
 - työeläkeyhtiön asiantuntemuksen hyödyntäminen
- Mittareita, esim:
 - Sairauspoissaolot
 - Tapaturmataajuus
 - Vaihtuvuus
 - työhyvinvointikyselyt
 - työterveyspalvelujen kulukehitys
 - Työkyvyttömyystapaukset
 - Laatupoikkeamat
- Mikäli mittarit ovat kunnossa, niin henkilöstöriskien ennakoinnissa on onnistuttu. Jos eivät, niin siirrytään reaktiiviseen toimintaan aktiivisella 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?

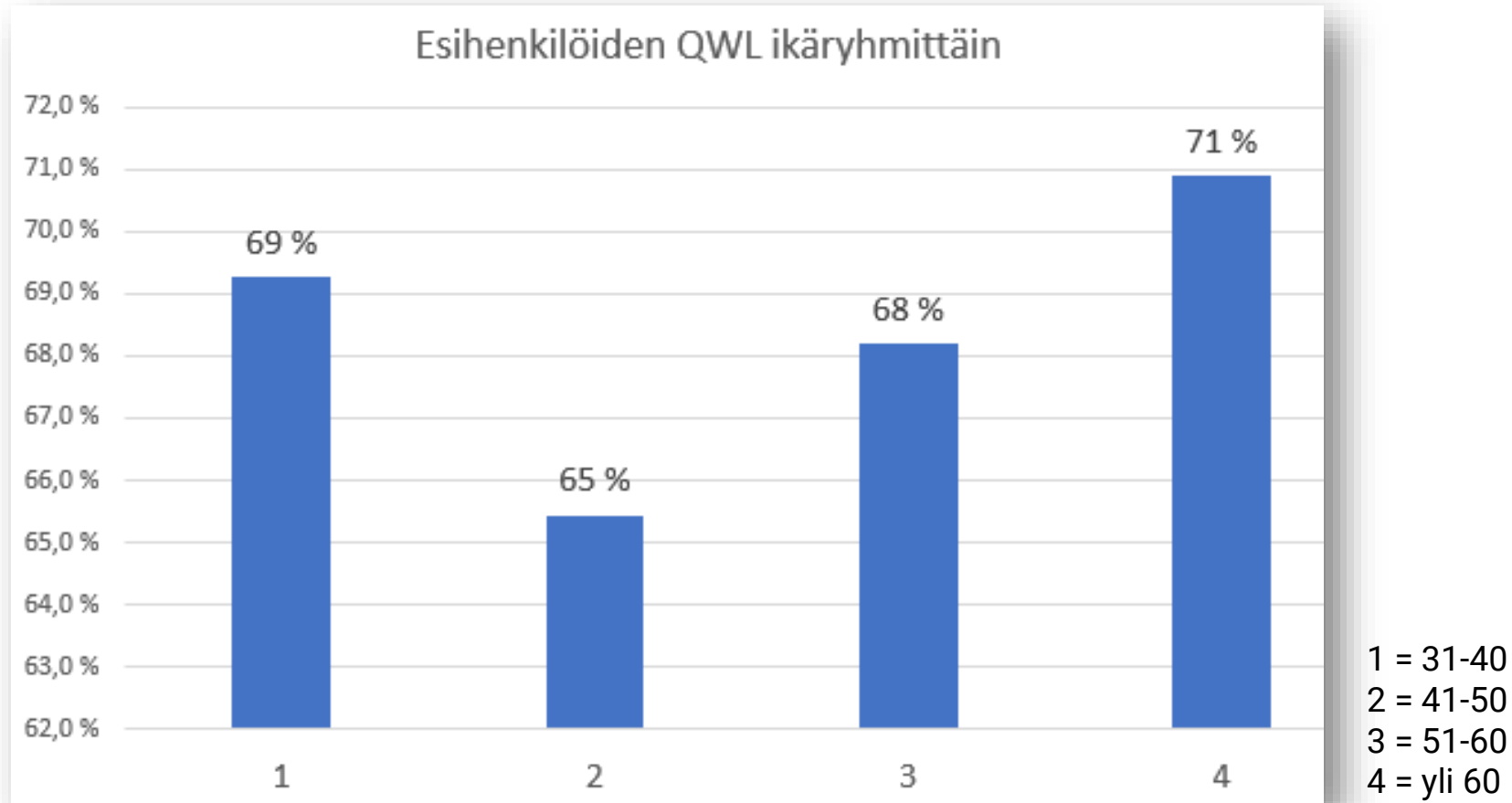
	HR-riskin arvio	Sairauspoissaolo	Työuupumus	Vaihtuvuus	Työkyvyttömyys	Yhteensä	per HTV
Strategia, kehittäminen ja yhteiset palvelut	10 %	79 242 €	12 752 €	23 693 €	92 235 €	207 921 €	530 €
IKVA	10 %	590 429 €	74 035 €	98 076 €	1 308 108 €	2 070 648 €	1 273 €
MIELA	10 %	226 540 €	226 540 €	226 540 €	226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

Esihenkilöiden kokema työelämän laatu: alaisten määrä (tulos 12/2022)



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 (tulos 12/2022)



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

työroolien ja prosessien
kehittäminen, virkistyspäivät,
sisäinen viestintä,
työyhteisöpalaverit, toinen
toistaan kohtaan käytös...

5 väitettä: päämäärät ja
luovuus

Innostus, mahdollisuudet
tehdä, kannustus,
energian suuntautuminen

Palkitsemisjärjestelmä, jatkuva
parantaminen, innovointi,
tavoitteiden kirkastaminen,
Kehityskeskustelut,
koulutussuunnittelu, osaamisen
johtaminen,

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
- Tunnusluvut strategisiksi
- Koulutus ja sisäiset palvelut palvelemaan työelämän laatua
- "Tietoaltaistaminen" ja tiedolla johtaminen

Kiitos!

Keski-Uudenmaan
hyvinvointialue