

*Suomi
Finland*
100
Yhdessä

Katsaus valtion henkilöstön työtyytyväisyyteen 2016

VMBaro-henkilöstötutkimus

Sisältö

1. VMBaro
2. Koko valtion infoluvut
3. Innovointikyky-, johtamis- ja työyhteisöindeksit: koko valtio + hallinnonalat
4. QWL-indeksi: parhaat hallinnonaloittain ja virastotyypeittäin
5. Panostukset työhyvinvointiin ja henkilöstön kehittämiseen valtiolla
6. Panostaminen työhyvinvointiin kannattaa: esimerkki
7. Johtopäätökset tuloksista
8. Lisätietolinkit

Lähteenä: VMBaro-henkilöstötutkimus ja Tahti – työnantajan henkilöstötieto

VMBaro-henkilöstötutkimuksesta

- Valtion henkilöstön työtyytyväisyyttä on mitattu vuodesta 2004 lähtien VMBarolla.
- Siirtyi Valtiokonttorin vastuulle 1.7.2016
- Kattavuus noin 70 prosenttia valtion henkilöstöstä (mm. Poliisihallinto sekä Puolustusvoimat ulkopuolella)
- Vastausprosentti v. 2016 keskimäärin 71 prosenttia
- Vuoden 2016 tutkimuksissa uudistettu kysymyspatteristo
 - Yksittäiset kysymykset ja kysymysosiot ovat osittain vertailukelpoiset
 - Suoraa vertailua aiempiin vuosiin ei ole kaikilta osin mielekäästä tehdä

Infoluvut: koko valtion henkilöstö

(suluissa v. 2015 luvut)

Työtyytyväisyys yhteensä *

3,55

(3,45)

Tyytyväisin 

Ikäluokka: alle 29 v

3,65

(3,59, alle 29 v)

Hallinnonala: PLM**

3,78

Oma arvio työhyvinvoinnista
kouluasteikolla 4-10

7,92

(7,80)

Henkilöstön lukumäärä
vuoden lopussa

72 984

(73 676)

Naisten osuus

48,9 %

(48,8 %)

Tehtäväkiertohalukkuus

50 %

(41 %)

Henkilöstön keski-ikä

46,3 v

(46,4 v)

* Kaikkien tutkimusten keskiarvo

** Ei sisällä Puolustusvoimia

Innovointikyvykkyysindeksi valtiolla

Innovointikyvykkyysindeksi (IN)

3,66

Mahdollisuudet kokeilla, uudistaa ja vaikuttaa omaan työhön

Työn mielenkiintoisuus, motivoivuus, innostavuus, haastavuus ja haasteellisuuden oikea mitoitus

Työssä oppiminen ja uudistuminen

Työnantajan tuki osaamisen ylläpitoon ja parantamiseen

Vuorovaikutuksen ja keskustelutilanteiden tuki osaamisen ja oppimisen edistämisessä

Osaamisen kehittäminen verkostoitumalla

Innovointikyvykkyysindeksi (IN) hallinnonaloittain



PLM*

3,91

UM

3,83

LVM

3,82

YM

3,80

Koko valtio
3,66

STM

3,75

TEM

3,64

MMM

3,74

OM

3,63

OKM

3,73

VM

3,59

SM

3,58

* Ei sisällä Puolustusvoimia

Johtajuusindeksi valtiolla

Johtajuusindeksi (JO)

3,40

Lähiesimiehen palaute,
toiminta ja oikeanmukainen
kohtelu

Töiden organisointi

Kehityskeskustelujen
hyödyllisyys työn
tekemisessä ja osaamisen
kehittämisessä

Viestintä ja tiedonkulku

Johtajuusindeksi (JO) hallinnonaloittain



PLM*

3,61

UM

3,58

Koko valtio
3,40

LVM

3,48

MMM

3,47

STM

3,47

YM

3,45

SM

3,42

VM

3,37

TEM

3,36

OKM

3,32

OM

3,25

* Ei sisällä Puolustusvoimia

Työyhteisöindeksi valtiolla

• Työyhteisöindeksi (TY)

3,83

Tavoitteiden tunteminen

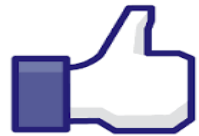
Oma rakentava
osallistuminen ja
vaikuttaminen

Oikeudenmukainen kohtelu,
työn ja osaamisen
arvostaminen työyhteisössä

Sukupuolten tasa-arvo ja
yhdenvertaisuus työyhteisössä

Työskentelytilat ja välineet

Työyhteisöindeksi (TY) hallinnonaloittain



LVM

3,95

PLM*

3,93

Koko valtio
3,83

UM

3,89

STM

3,87

OKM

3,86

SM

3,86

YM

3,85

TEM

3,80

VM

3,77

OM

3,74

* Ei sisällä Puolustusvoimia

QWL-indeksi apuna kehittämisen kohdentamisessa

- **Quality of working life (QWL)-indeksi** perustuu professori **Marko Kestin** tutkimuksiin strategisen henkilöstötuottavuuden johtamisesta
- Työelämän laatu (Quality of working Life) = organisaatiossa koettu **toiminnan kokonaislaatu ja työhyvinvointi**
 - Käsittää kaikki organisaation kyvykkyydet (johtaminen, esimiestoiminta, toimintakulttuuri, osaaminen ja prosessit)
 - Mitataan työtyytyväisyyskyselyllä
- Teoria yhdistää **tuottavuuden** ja **työelämän laadun** ja osoittaa, että työelämän laatua kehittämällä voidaan lisätä liiketoimintakapasiteettia ja parantaa tulosta
- Teoria pähkinänkuoressa:

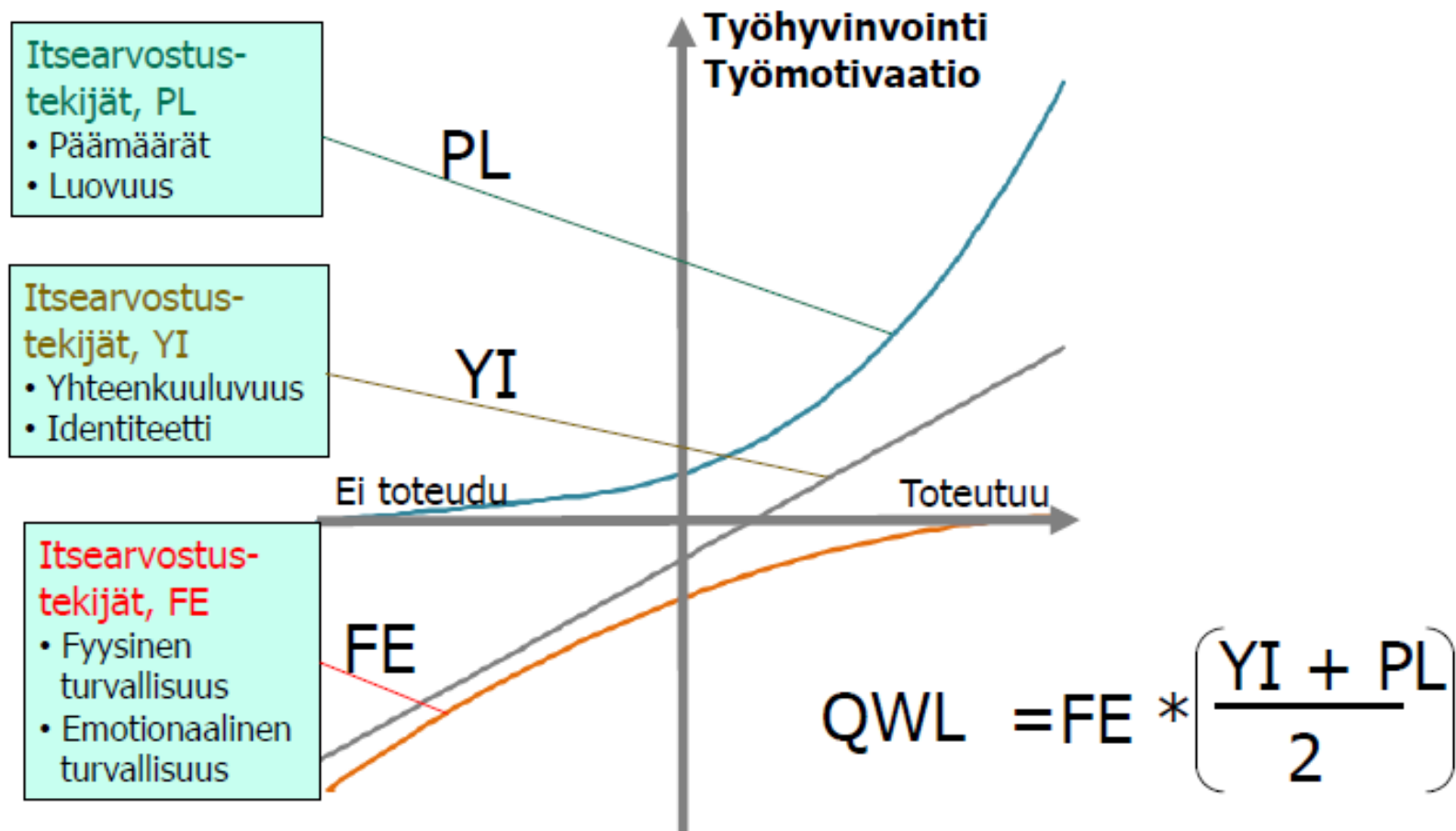
<https://markokesti.wordpress.com/2015/03/19/tyohyvinvointia-ja-tuottavuutta-parantava-hr-kehittaminen/>

QWL-indeksi muodostuu kolmesta funktiosta

Uusi malli: Työelämän laadun määrittämiseen

Kesti M. (2014). Henkilöstövoimavarat tuottaviksi, FINVA

Kesti M. Henkilöstötuottavuuden tutkimusohjelma



Uutta VMBarossa: Valtion QWL-indeksi

Valtion QWL-indeksi sisältää VMBaron kysymykset:

Päämäärät ja luovuus

- Työssä onnistumista tukeva palaute (lähiesimiehen taholta)
- Mahdollisuus kokeilla ja tehdä asioita uudella tavalla
- Työn mielenkiintoisuus ja haastavuus
- Motivoituminen ja innostuminen työssä
- Oppimisen ja uudistumisen mahdollisuudet työssä
- Osaamisen kehittäminen verkostojen ja alan kehityksen seuraamisena
- Työyhteisön vuorovaikutteisuus ja innostavuus
- Uusien työ- ja toimintatapojen hyödyntäminen työssä

Yhteenkuuluvuus ja identiteetti

- Tuloksellisen työn tekemisen mahdollistaminen (lähiesimiehen taholta)
- Esimiesten onnistuminen työyhteisön töiden organisoinnissa
- Mahdollisuus vaikuttaa työhön
- Osaamisen ylläpidon ja parantamisen tuki (työnantajan taholta)
- Kehityskeskustelut työn tekemisen ja osaamisen kehittämisen tukena
- Työn ja osaamisen arvostaminen työyhteisössä
- Oma rakentava osallistuminen ja vaikuttaminen työyhteisössä
- Työskentelyvälineet mahdollistavat tuloksellisen työskentelyn

Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus

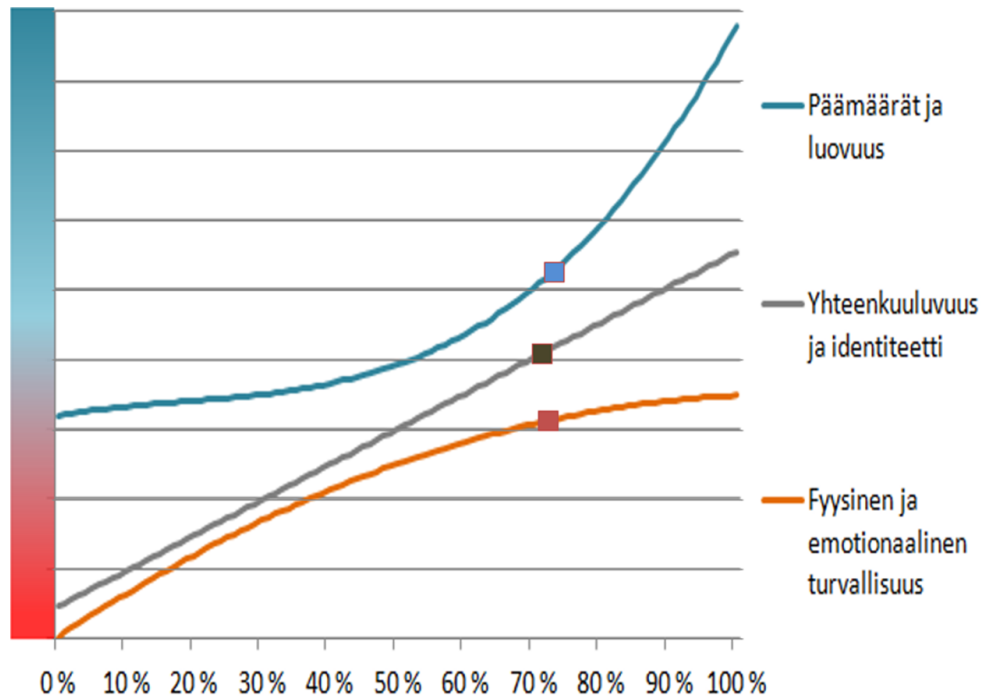
- Oikeudenmukainen kohtelu (lähiesimiehen taholta)
- Palkkauksen oikeudenmukaisuus
- Oikeudenmukainen kohtelu (työtovereiden taholta)
- Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä
- Ihmisten yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössä
- Luottamus töiden jatkumiseen töiden uudistamiseksi
- Viestinnän avoimuus, oikea-aikaisuus ja vuorovaikutteisuus työyhteisössä
- Tiedon saanti asioiden valmistelusta ja päätöksistä

Valtion QWL-indeksi

Koko valtion QWL-indeksi

58,2 %

Työelämän laadun indeksi 2016 (VMBaro)



QWL =

$$\underbrace{FE}_{\text{Työpahoinvointitekijät}} * \underbrace{\left(\frac{YI + PL}{2} \right)}_{\text{Työhyvinvointitekijät}} =$$

58.2%



QWL: Johtopäätökset (Marko Kesti ja VK)

**Yleisesti QWL-indeksi on
noin 60 % tasolla
julkisissa organisaatioissa**

**Päämäärät ja luovuus (PL) -tekijä on
valtiolla korkealla, mikä on
tuottavuuden kannalta hyvä asia. Sen
sijaan FE-tekijä on siihen nähden
yllättävänkin alhaalla.**

**Työn imun (PL) kehittäminen parantaa
suorituskykyä vain silloin, kun FE-
tekijä ei huonone**

QWL-indeksi: hallinnonaloittain parhaat

PLM*

63,4 %

UM

61,8 %

LVM

60,7 %

Koko valtion
QWL-indeksi
58,2 %

* Ei sisällä Puolustusvoimia

QWL-indeksi: virastotyypeittäin parhaat

Opetus- ja koulutuspalvelut

61,2 %

Ministeriötason toiminta

61,0 %

Valtiovarainhoito sekä
vakuutus- ja rahoituspalvelut

60,6 %

Koko valtion
QWL-indeksi

58,2 %

Tutkimustoiminta

59,8 %

Elinkeinotoiminnan
palvelut

58,5 %

Panostukset työhyvinvointiin ja henkilöstön kehittymiseen valtiolla (suluissa v. 2015 luvut)

Työterveys
540 €/htv
(525 €/htv)

**Koulutus ja muu
osaamisen
kehittäminen**
898 €/htv
(1182 €/htv)

6,7 työpäivä/koulutettu (4,1)
2,9 työpäivä/htv (2,8)

**Työkunnan
edistäminen
ja ylläpito**
229 €/htv
(249 €/htv)

**Työtyyty-
edistämi-
nen ja
ylläpito**
177 €
(209 €)

Ryhmäkohtaiset tulospalkkiopalkat

1851 €/saaja
(1506 €)

4,4 % henkilöstöstä
(5,5 %)

(Tahti – Työnantajan henkilöstötieto)

Panostaminen kannattaa: Ulkoasiainhallinto

"Työtyytyväisyysbarometri on UH:ssa ensisijaisesti työyhteisöjen kehittämisen väline, jonka tulokset ohjaavat työyhteisöissä tapahtuvaa kehittämistä. UH:n johto tukee näkyvästi kyselyä ja on kiinnostunut tuloksista. UH:ssa on tehty pitkäjänteistä työtä työtyytyväisyysbarometrin ja siihen liittyvän prosessin kehittämiseksi. Kyselyä on muokattu UH:n tarpeisiin sopivaksi, mm. omilla kysymyksillä sekä vähentämällä vastaajan taustatietojen kartoitusta."

"Esimiehiltä ja työyhteisöiltä löytyy kehittämistahtoa"

"Työtyytyväisyysbarometrin tulosten pohjalta on kehitetty esimiesvalmennuksia. Työyhteisöjä autetaan tarvittaessa tulosten käsittelyssä. Vaikeissa tilanteissa olevia työyhteisöjä tuetaan."

Konkreettisia asioita:

- Säännöllisesti järjestettävät työyhteisötaitojen ja johtamistaitojen valmennukset
- Mahdollisuus osallistua oman osaamisen kehittämiseen UM:n laajan koulutustarjonnan puitteissa
- Koulutustilaisuuksien järjestämisen verkossa (mm. skype)

Keskeiset johtopäätökset 2016 tuloksista

Tyytyväisyys johtamiseen koetaan kaksijakoisesti: lähiesimiestyöhön ollaan tyytyväisiä, mutta ylimmän johdon saama palaute on aikaisempaa heikompi.

Tehtäväkierto kiinnostaa.

Suurimpana johtamishaasteena on pysyä mukana työelämän muutoksessa ja uudistaa valtionhallinnon toimintatapoja sekä kehittää johtamista ja osaamista niin, että valtion työnantajakilpailukyky säilyy jatkossakin hyvänä.

Kokeilukulttuuri vaikuttaa etenevän kohtuullisesti, sillä uusia toimintatapoja pystytään hyödyntämään työssä.

VPJ:n ja kehityskeskustelujen ei koeta toimivan.

Lisää johtopäätöksiä

Panostukset henkilöstön kehittämiseen vaihtelevat paljon valtionhallinnon sisällä.

Henkilöstön kehittämiseen panostus parantaa tuottavuutta edellyttäen, että kehittäminen kohdistuu oikeisiin asioihin.

Eniten tuottavuuteen vaikuttavat työn tekemiseen liittyvät asiat kuten *motivaatio, innostuminen, uudistuminen, työn haastavuus, kokeilujen mahdollistaminen, osaamisen kehittäminen.*



Kehittämistoimenpiteet tulisi kohdistaa ensisijaisesti näitä tukeviin ja kehittäviin asioihin.

Lisätietoja

Valtiokonttorin sivustolla:

- Opas VMBaro-henkilöstötutkimuksen tulosten käsittelyyn ja kehittämistyön käynnistämiseen
- Tarkemmat vuosittaiset raporttikokonaisuudet koko valtiolle

VMBaro-sivustolla:

- VMBaroon kirjautuminen
- Ohjeet

Yhteystiedot:

vmbaro(at)valtiokonttori.fi