

Ohje henkilöstökyselyn tekemiseen ja QWL-indeksin laskemiseen

Tässä ohjeessa kerrotaan yksityiskohtaisesti, kuinka voit toteuttaa työelämän laadun mittausta ja analysointia omassa yrityksessäsi.

1. Tee henkilöstökysely

QWL:n mittaamiseen on olemassa valmis 15 kysymyksen (+ 1 avoin kommenttikenttä) kyselypohja, jota voit hyödyntää missä tahansa kyselytyökalussa (kopioi kysymykset ja vastausvaihtoehdot järjestelmään) tai tarpeen vaatiessa tee kysely paperilla. Katso kysymykset tämän dokumentin lopusta.

2. Kerää vastaukset Exceliin

Kokoa kyselyn vastaukset alla olevan taulukon mukaiseen muotoon (v1, v2 jne. tarkoittavat vastaaja1, vastaaja2 jne.).

	Vastaajakohtaiset tulokset										Keskiarvot
	v1	v2	v3	v4	v5	v6	v7	v8	v9	v10	
Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus											
Johtaminen on meillä oikeudenmukaista	3	4	5	3	3	4	5	4	3	4	3,8
Koen, että esimieheni luottaa minuun	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	3,9
Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
Osaamiseni riittää työtehtävien hoitamiseen	3	4	3	4	3	5	4	5	4	3	3,8
Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3,7
Yhteenkuuluvuus ja identiteetti											
Koen, että työpanostani arvostetaan	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3	3,9
Esimieheni tukee minua työssäni	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3,7
Meillä on hyvä yhteishenki	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4,1
Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3,5
Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3,4
Päämäärät ja luovuus											
Tavoitteemme ovat innostavia	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	3,9
Esimieheni palkitsee ja kannustaa minua	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3,4
Työpaikan ilmapiiri on innostava	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3,6
Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3,5
Hyödynnämme innovatiivisuutta työn kehittämisessä	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3,4

Huom! Työkalun pitää antaa jokainen vastaus (=raakadata) ulos, jotta analyysi on mahdollista.

3. Laske jokaiselle kysymykselle keskiarvo

Vinkki

Voit hyödyntää Excelin pikakomentoa (ALT + MUA) keskiarvon laskemiseen.

4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	3	=AVERAGE(B18:K18)
3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	AVERAGE(number1; [number2]; ...)

Voit myös kopioida kaavan riviltä toiselle pienellä plussalla solun oikeassa alakulmassa

Päämäärät ja luovuus											
Tavoitteemme ovat innostavia	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	3,9
Esimieheni palkitsee ja kannustaa minua	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3,4
Työpaikan ilmapiiri on innostava	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	
Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	
Hyödynnämme innovatiivisuutta työn kehittämisessä	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	

3. Siirrä keskiarvot Henkilöstökyselyn (QWL) -laskentapohjaan

Henkilöstökyselyn (QWL) -laskentapohja (Excel-tiedosto) tulee ohjeiden liitteenä.

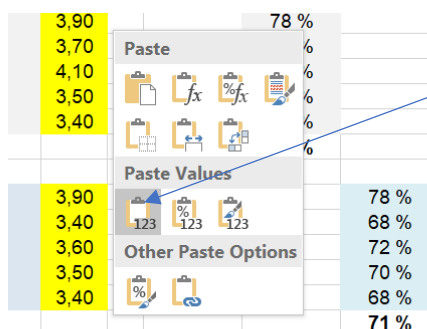
	Vastajaakohtaiset tulokset										Keskiarvot
	v1	v2	v3	v4	v5	v6	v7	v8	v9	v10	
Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus											
Johtaminen on meillä oikeudenmukaista	3	4	5	3	3	4	5	4	3	4	3,8
Koen, että esimieheni luottaa minuun	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	3,9
Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
Osaamiseni riittää työtehtävien hoitamiseen	3	4	3	4	3	5	4	5	4	3	3,8
Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3,7
Yhteenkuuluvuus ja identiteetti											
Koen, että työpanostani arvostetaan	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3	3,9
Esimieheni tukee minua työssäni	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3,7
Meillä on hyvä yhteishenki	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4,1
Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3,5
Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3,4
Päämäärät ja luovuus											
Tavoitteemme ovat innostavia	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	3,9
Esimieheni palkitsee ja kannustaa minua	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3,4
Työpaikan ilmapiiri on innostava	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3,6
Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3,5
Hyödynnämme innovatiivisuutta työn kehittämisessä	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3,4

Huom! Älä koske pohjan muihin soluihin, jotta kaavat pysyvät toiminnassa!

TYÖELÄMÄN LAADUN ANALYSOINTI HENKILÖSTÖKYSELYN AVULLA				
Copyright ©2018, 2019 Marko Kesti, Copyright info				
Opetusvideo QWL indekseistä: https://www.youtube.com/watch?v=zJeLuJTNq4E				
Työelämän laadun indeksi		5	Motivaatiotekijän kohdentuminen	
Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus	INFO		FE	YI
1 Johtaminen on meillä oikeudenmukaista	3,80		76 %	
2 Koen, että esimieheni luottaa minuun	3,90		78 %	
3 Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä	4,00		80 %	
4 Osaamiseni riittää työtehtävien hoitamiseen	3,80		76 %	
5 Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti	3,70		74 %	
Yhteenkuuluvuus ja identiteetti				
1 Koen, että työpanostani arvostetaan	3,90			78 %
2 Esimieheni tukee minua työssäni	3,70			74 %
3 Meillä on hyvä yhteishenki	4,10			82 %
4 Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni	3,50			70 %
5 Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita	3,40			68 %
Päämäärät ja luovuus				
1 Tavoitteemme ovat innostavia	3,90			78 %
2 Esimieheni palkitsee ja kannustaa minua	3,40			68 %
3 Työpaikan ilmapiiri on innostava	3,60			72 %
4 Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen	3,50			70 %
5 Hyödynnämme innovatiivisuutta työn kehittämisessä	3,40			68 %
	Toteumat		77 %	74 %
	QWL-indeksi			60,1 %

Vinkki

Jos kopioit solut suoraan Excelistä toiseen, valitse Liitä (Paste)-vaihtoehdoista: Arvot (Values), jotta kentät pysyvät oikeassa muodossa.



4. Analysoi tulokset

Voit tarkastella jokaisen kysymyksen ja motivaatiotekijöiden keskiarvoja sarakkeissa FE, YI ja PL.

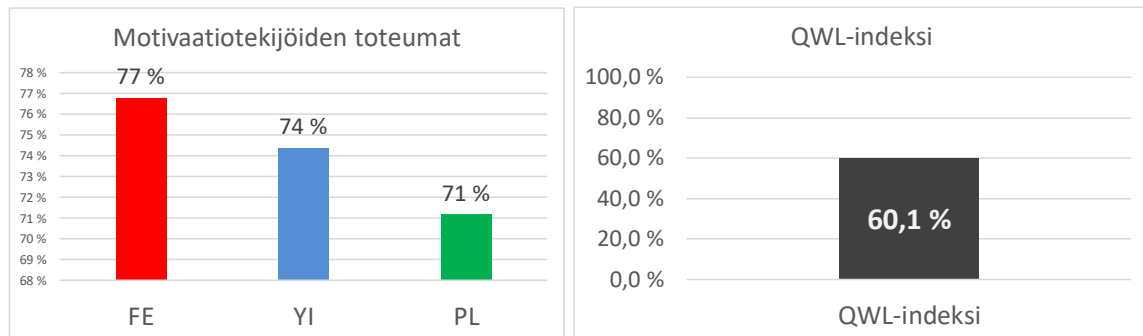
TYÖELÄMÄN LAADUN ANALYSOINTI HENKILÖSTÖKYSÉLYN AVULLA					
Copyright ©2018, 2019 Marko Kesti, Copyright info					
Opetusvideo QWL indeksistä: https://www.youtube.com/watch?v=zJeLuJTNq4E					
Työelämän laadun indeksi			5 Motivaatiotekijän kohdentuminen		
		INFO	FE	YI	PL
Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus					
1	Johtaminen on meillä oikeudenmukaista	3,80	76 %		
2	Koen, että esimieheni luottaa minuun	3,90	78 %		
3	Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä	4,00	80 %		
4	Osaamiseni riittää työtehtävien hoitamiseen	3,80	76 %		
5	Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti	3,70	74 %		
Yhteenkuuluvuus ja identiteetti					
1	Koen, että työpanostani arvostetaan	3,90		78 %	
2	Esimieheni tukee minua työssäni	3,70		74 %	
3	Meillä on hyvä yhteishenki	4,10		82 %	
4	Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni	3,50		70 %	
5	Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita	3,40		68 %	
Päämäärät ja luovuus					
1	Tavoitteemme ovat innostavia	3,90			78 %
2	Esimieheni palkitsee ja kannustaa minua	3,40			68 %
3	Työpaikan ilmapiiri on innostava	3,60			72 %
4	Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen	3,50			70 %
5	Hyödynnämme innovatiivisuutta työn kehittämisessä	3,40			68 %
		Toteumat	77 %	74 %	71 %
		QWL-indeksi		60,1 %	

Toteumat-rivillä on jokaisen motivaatiotekijän keskiarvo.

Alimmalla rivillä on koko yrityksen QWL-indeksi, työelämän laadun taso.

Indeksin kaavassa huomioidaan motivaatiotekijät eri painotuksin.

Taulukon alapuolella samat tiedot ovat visuaalisessa muodossa yhteenvetona.



Motivaatiotekijöiden suositusrajat: FE>80%, YI>75% ja PL>70%.

Mikä on hyvä QWL?

QWL eli työelämän laatuindeksi kertoo työntekijäkokemuksen mukaisen suorituskyvyn. Suomen keskimääräinen työelämän laatuindeksi on n. 60 %. Työelämän laadun voi karkeasti jakaa luokkiin

- 39 Erittäin paljon kehitettävää
- 40 – 64 Paljon kehitettävää
- 65 – 74 Jonkin verran kehitettävää
- Yli 75 Erinomainen, ylläpidä hyvä taso
- Huom. yli 85 tulos ei enää nosta tuottavuutta (vrt. rajatuottavuus)

Motivaatiotekijät

FE eli fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus olisi hyvä olla yli 80%.

Turvallisuuden tunne on työhyvinvoinnin välttämättömyys, se ei itsessään lisää suorituskyykyä. Jos luku on alle 80%, kannattaa seurata sairauspoissaoloja. Turvaa jaksaminen kuuntelemalla työntekijöiden tarpeita ja varhaisen välittämisen toimilla.

YI eli yhteenkuuluvuus ja identiteetti olisi hyvä olla yli 75%

Yhteistyö, me-henki, toimivat prosessit ja osaaminen lisäävät suorituskyykyä. Jos luku on alle 75%, 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 päämäärät ja luovuus alkaa tuottaa ylivoimaista asiakaslaatua yli 70%:ssa

Työn merkityksellisyys, työn ilo ja luovuus nostavat toteutuessaan reilusti suorituskyykyä. Jos luku on alle 70%, 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".

Lisämateriaalia organisaation kehittämiseen

Henkilöstökyselyn (QWL) -laskentapohjan alaosassa on lisäksi lukuisia toimenpidevinkkejä organisaation ja tiedolla johtamisen kehittämiseksi. Kaavioon on merkitty organisaation kyvykkyyksien (johtaminen, esimiestoiminta, toimintakulttuuri, osaaminen, prosessit) toteumaluvut perustuen henkilöstökyselyn tuloksiin. Organisaatio on systeemi, jonka vuorovaikutuksessa kaikki vaikuttaa kaikkeen.

Kun henkilöstökysely (QWL) tehdään uudelleen ja luvut päivittyvät taulukkoon, myös nämä sanalliset toimenpidevinkit päivittyvät uusien tulosten mukaisesti.

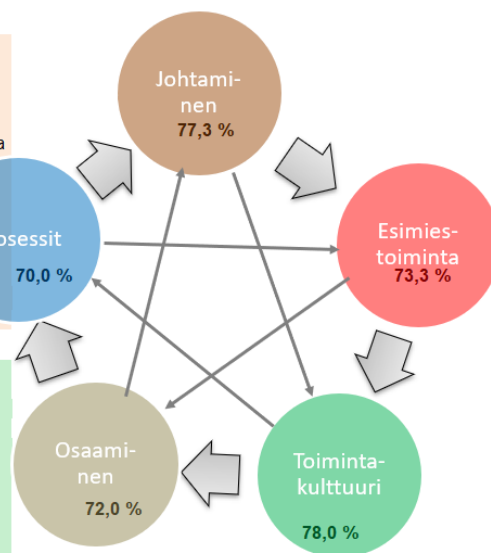
Systemiälykkyyks: toimenpidevinkkejä kehittämiseen

Kehitä näitä heikkouksia

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 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 prosessi-ongelmien ratkaisemiseen ja järjestä vuorovaikutusjohtamisen tukiprosessit esimiestoiminnan toteuttamiseen (mm. HR-käytännöt).

Hyödynnä näitä vahvuuksia

Esimiestoimintaa voidaan parantaa ylemmän johdon aktiivisemmalla tuella. Työyhteisön me-henkeä kannattaa hyödyntää osaamisen jakamiseen ja näin kehittää osaamista. Tiimin tukea kannattaa hyödyntää prosessien kehittämisessä eli lisätä vuorovaikutteista prosessien kehittämistä.



HUOM. Organisaation kyvykkyyksien prosenttiluvut kyselystä saatuja toteumakeskiarvoja

Henkilöstökyselyn kysymykset (QWL)

15 kysymystä, 1 avoin kommenttikenttä

Arviointiasteikko 1-5. Paras on 5.

1. Johtaminen on meillä oikeudenmukaista

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

2. Koen, että esimieheni luottaa minuun

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

3. Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

4. Osaamiseni riittää työtehtävien hoitamiseen

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

5. Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

6. Koen, että työpanostani arvostetaan

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

7. Esimieheni tukee minua työssäni

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

8. Meillä on hyvä yhteishenki

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

9. Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

10. Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

11. Tavoitteemme ovat innostavia

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

12. Esimieheni palkitsee ja kannustaa minua

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

13. Työpaikan ilmapiiri on innostava

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

14. Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

15. Hyödynnämme innovatiivisuutta työn kehittämisessä

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa, eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

16. Kerro vapaasti ideoista, ongelmista tai kehittämistoiveistasi.