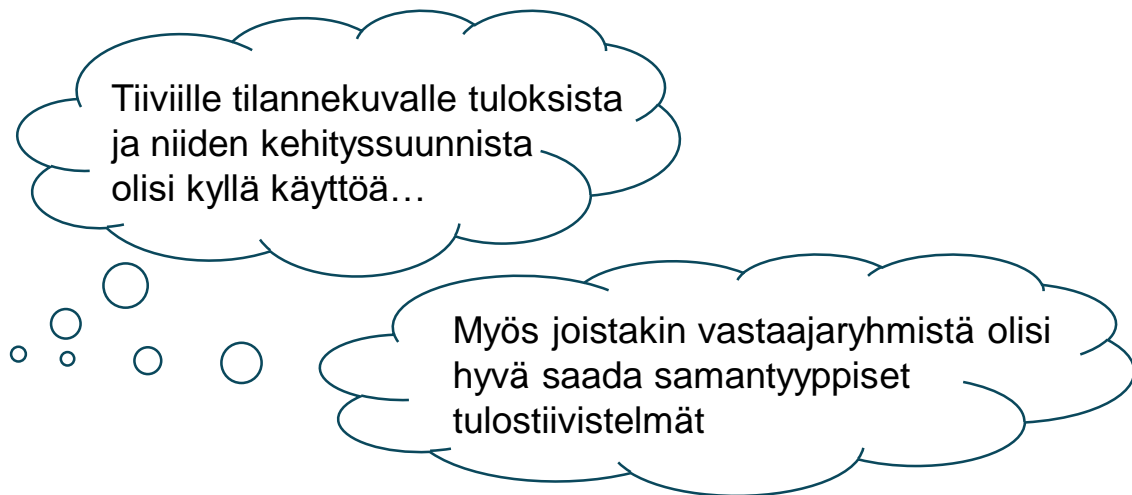


# VMBaro-tietojen analysointimahdollisuuksia



# Tulosten havainnollistaminen nelikenttätarkasteluna



- VMBaro-tulosten perusteella voidaan hahmottaa työyhteisön vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia kysymyskohtaisten vastauskeskiarvojen ja niissä tapahtuneiden muutosten perusteella.
- Vastaavanlaista tarkastelua on mahdollista toteuttaa koko organisaation ohella myös esimerkiksi ikäluokittain, henkilöstöryhmittäin tai yksiköittäin.

## MAHDOLLISUUDET

(heikko/koheikko keskiarvo, myönteinen kehitys)

Palkkaus muuttuu työsuorituksen muuttumisen myötä  
Työpaikan arvot toteutuvat arjessa  
Työn kannalta tarpeellisen tiedon saaminen asioiden valmistelusta ja tehdyistä päätöksistä

## VAHVUUDET

(hyvä/kohtuullinen keskiarvo, myönteinen kehitys)

Yhdenvertaisuuden toteutuminen  
Sukupuolten tasa-arvo  
Työn tavoitteiden tuntemus  
Sitoutuminen työnantajan tavoitteisiin  
Lähiesimiehen tuki tuloksellisen työn tekemiselle  
Lähiesimiehen oikeudenmukaisuus  
Työn ja osaamisen arvostaminen työyhteisössä  
Rakentava osallistuminen ja vaikuttaminen työyhteisössä

## HEIKKOUEDET

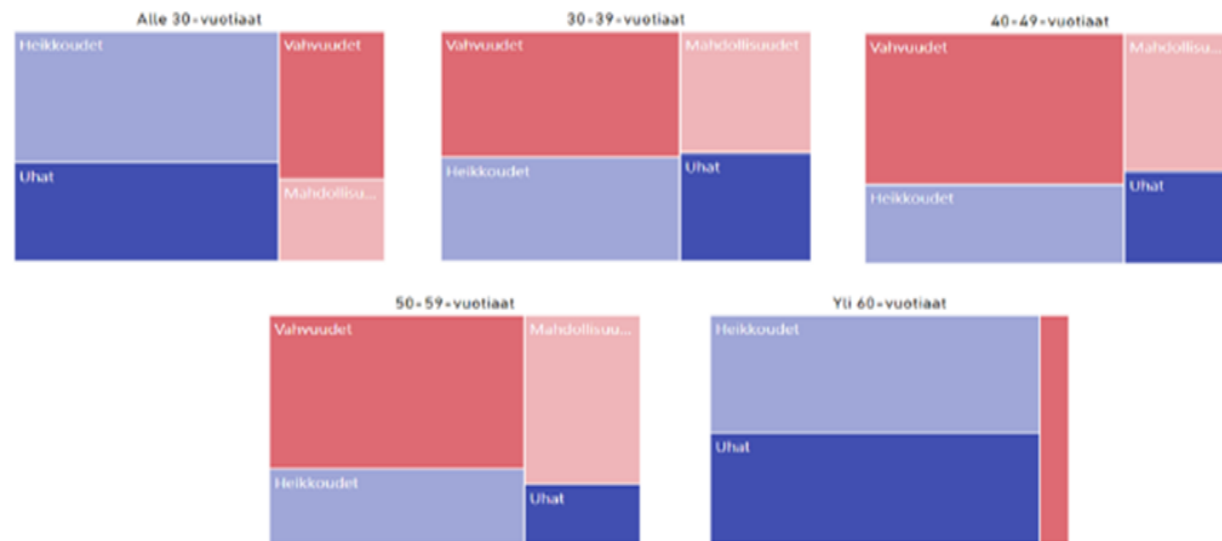
(heikko/koheikko keskiarvo, kielteinen kehitys)

Uskallus uudistaa työtä merkittävästi  
Palkkauksen oikeudenmukaisuus  
Palkkaus on oikeassa suhteessa työn vaativuuteen  
Palautteen saaminen työstä  
Osaamisen kehittämismahdollisuudet verkostotumalla  
Johdon ja esimiesten onnistuminen töiden organisoinnissa

## UHAT

(hyvä/kohtuullinen keskiarvo, kielteinen kehitys)

Luottamus palvelussuhteen jatkuvuuteen  
Aikomus vaihtaa työpaikkaa  
Halukkuus tehtäväkiertoon  
Työnantajan tuki osaamisen ylläpitämiselle ja parantamiselle  
Työn mielenkiintoisuus ja haastavuus



# VMBaro-tulosten yhdistäminen muuhun tietoon

Näkyvätkö sairauspoissaolot VMBaro-tuloksissa ?

Heijastuuko työhyvinvointi tosiaan myös tuottavuuteen ?

Entä saldotunnit ? Millainen on niiden, työhyvinvoinnin ja sairauspoissaolojen yhteys ?

- Työhyvinvoinnissa tapahtuvat muutokset ovat usein syy-seuraussuhteessa muuhun työyhteisöä koskevaan tietoon, kuten sairauspoissaoloihin, tuntisaldokertymiin tai tuottavuuteen.
- Tilastollisella mallintamisella voidaan esimerkiksi hahmottaa työyhteisön sairauspoissaolomääriin vaikuttaneita kysymysteemoja tarkastelemalla useamman vuoden aikavälillä tapahtuneita muutoksia poissaolomäärissä ja VMBaro-tuloksissa.

*Esimerkki sairauspoissaolomääriin vähentävästi vaikuttaneista VMBaro-teemoista merkitsevyyssjärjestyksessä*

6.1 Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

1.4 Esimiesten onnistuminen työyhteisön töiden organisoinnissa

6.4. Työni on voimavaroihini nähden sopivan haasteellista

1.3 Lähiesimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti

2.4 Motivoituminen ja innostuminen työssä

## Ota yhteyttä:



### Pointti

Uusi palvelupyyntö →  
Raportointi- ja analysointipalvelut →  
Yleinen palvelupyyntö, analysointi



### Sähköposti

[analysointipalvelut@palkeet.fi](mailto:analysointipalvelut@palkeet.fi)



Oman  
asiakkuuspäällikön  
kautta