

Valtion henkilöstön työtyytyväisyys vuonna 2017

VMBaro
Valtion henkilöstötutkimus

Sisältö

1. VMBaro
2. Koko valtion infoluvut
3. Innovointikyky-, johtamis- ja työyhteisöindeksit: koko valtio + hallinnonalat
4. QWL-indeksi: parhaat hallinnonaloittain ja virastotyypeittäin
5. Panostus kannattaa: Case Maanmittauslaitos
6. Johtopäätökset tuloksista
7. Lisätietolinkit

Lähteenä: VMBaro-henkilöstötutkimus ja Tahti – työnantajan henkilöstötieto

VMBaro-henkilöstötutkimuksesta

- Valtion henkilöstön työtyytyväisyyttä on mitattu vuodesta 2004 lähtien VMBarolla.
- Kattavuus noin 70 prosenttia valtion henkilöstöstä (mm. Poliisi sekä Puolustusvoimat ulkopuolella)
- Vastausprosentti v. 2017 keskimäärin 72 prosenttia

Lähteenä: VMBaro-henkilöstötutkimus ja Tahti – työnantajan henkilöstötieto

Infoluvut: koko valtion henkilöstö

(suluissa v. 2016 luvut)

Työtyytyväisyys yhteensä *



Oma arvio työhyvinvoinnista
kouluasteikolla 4-10



Tehtäväkiertohalukkuus



Tyytyväisin

Ikäluokka: alle 29 v



Hallinnonala: MMM



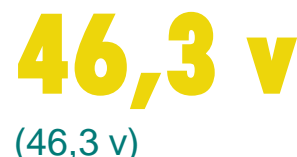
Henkilöstön lukumäärä
vuoden lopussa



Naisten osuus



Henkilöstön keski-ikä



* Kaikkien tutkimusten keskiarvo

** Ei sisällä Puolustusvoimia

Innovointikyvykkyyksindeksi (IN) hallinnonaloittain TOP 5

Koko
valtio
3,68



LVM	3,87
MMM	3,85
PLM	3,84
YM	3,78
UM	3,75

- 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 edistämiseksi
- Osaamisen kehittäminen verkostoitumalla

Johtajuusindeksi (JO) hallinnonaloittain TOP 5

Koko
valtio
3,38



MMM	3,59
LVM	3,52
UM	3,50
PLM	3,48
YM	3,45

- Lähiesimiehen palaute, toiminta ja oikeanmukainen kohtelu
- Töiden organisointi
- Kehityskeskustelujen hyödyllisyys työn tekemisessä ja osaamisen kehittämisessä
- Viestintä ja tiedonkulku

Työyhteisöindeksi (TY) hallinnonaloittain TOP 5

Koko
valtio
3,81



MMM	4,02
LVM	3,94
EK	3,88
PLM	3,87
STM	3,86



Tavoitteiden tunteminen

Oma rakentava osallistuminen ja vaikuttaminen

Oikeudenmukainen kohtelu, työn ja osaamisen arvostaminen työyhteisössä

Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työyhteisössä

Työskentelytilat ja välineet

QWL-indeksi valtiolla

Työelämän laatu (Quality of working Life) =
organisaatiossa koettu **toiminnan kokonaislaatu ja työhyvinvointi**



Hallinnonaloittain parhaat TOP 5

LVM	62,5 %
MMM	61,8 %
PLM	61,4 %
YM	59,9 %
UM	59,8 %

Virastotyypeittäin parhaat TOP 5

Tutkimustoiminta	62,1 %
Opetus- ja koulutus- palvelut	61,9 %
Ministeriötason toiminta	60,6 %
Elinkeinotoiminnan palvelut	60,2 %
Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut	59,0 %

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

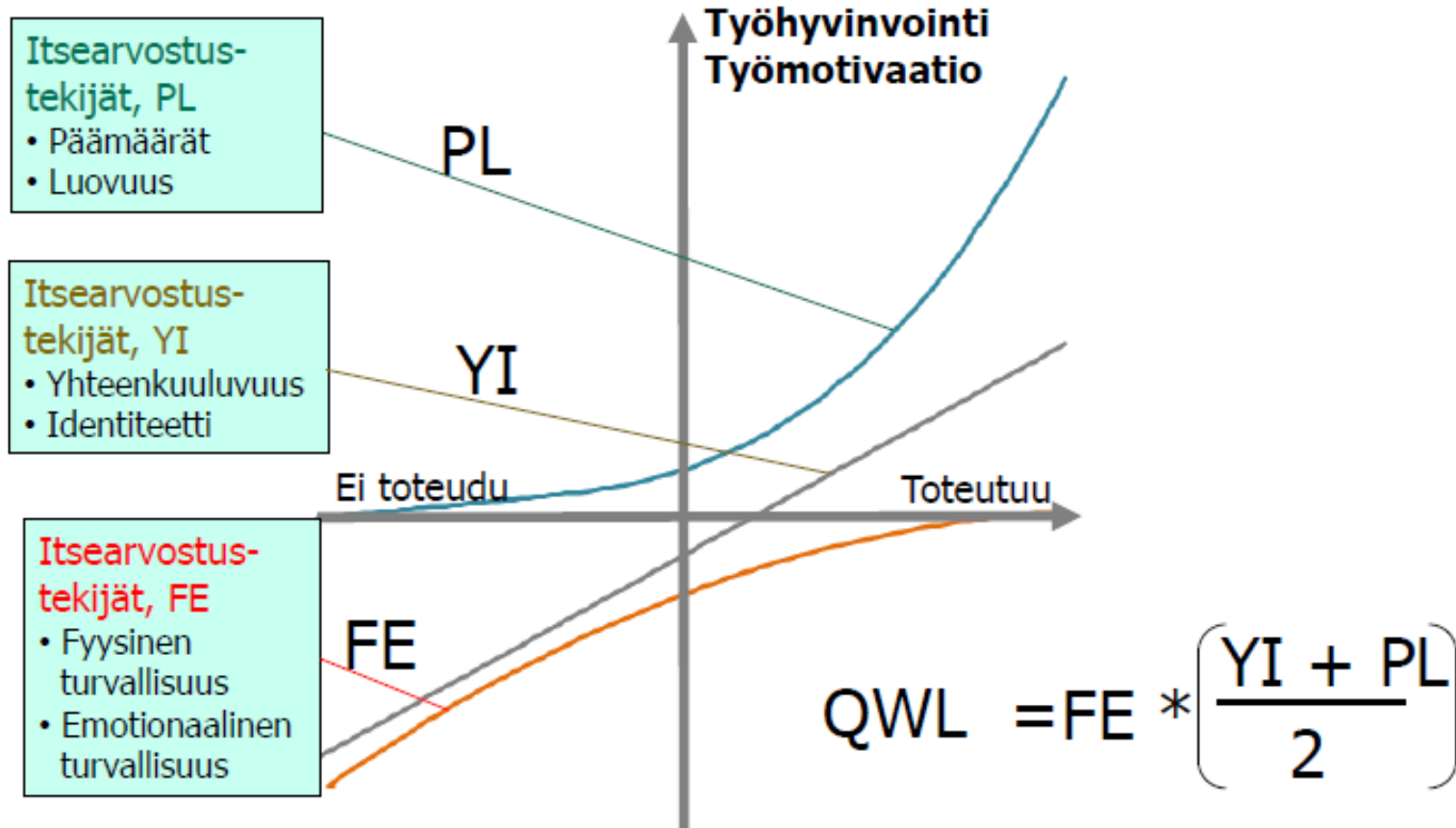
Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus

- 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

QWL-indeksi (Quality of Working Life)

Työelämän laadun määrittäminen

Kesti M. (2014). Henkilöstövoimavarat tuottaviksi, FINVA
Kesti M. Henkilöstötuottavuuden tutkimusohjelma



© Marko Kesti

[Lisätietoa >>](#)

Panostukset työhyvinvointiin ja henkilöstön kehittämiseen valtiolla (suluissa v. 2016 luvut)

Työterveys
535 €/htv
(540 €/htv)

Koulutus ja muu osaamisen kehittäminen
967 €/htv
(898 €/htv)

5,9 työpäivä/koulutettu (6,7)
2,6 työpäivä/htv (2,9)

Työkunnan edistäminen ja ylläpito
227 €/htv
(249 €/htv)

Työtyytyväisyys edistäminen ja ylläpito
192 €
(177 €)

Ryhmäkohtaiset tulospalkkiopalkat

1706 €/saaja
(1851 €)

4,2 % henkilöstöstä
(4,4 %)

(Tahti – Työnantajan henkilöstötieto)

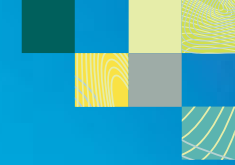
Työhyvinvointiin panostaminen kannattaa - Case Maanmittauslaitos

”MML:n tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin. Osaaminen on sekä MML:n tavoitteiden saavuttamisen että henkilöstön työhyvinvoinnin perusta. MML kannustaa, innostaa ja tukee henkilöstöä osaamisensa kehittämiseen monipuolisin tavoin, ja työhyvinvointi näkyy tuloksissa.”

”Toimipaikkakohtaisen paikallisen työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden edistämiseksi sopivat toimet päättää kunkin paikkakunnan henkilöstö itse.”

”Keskustelukulttuuria MML:ssa on uudistettu, ja siinä on pilotoiden edetty kohti joustavia tilannekeskusteluja. MML:ssa toimitaan tiimimäisesti, joten tilannekeskusteluja käydään sekä henkilökohtaisesti esimiehen kanssa että ryhmissä. Tavoitteena on lisätä vuorovaikutusta ja palautetta työntekijän/ryhmän ja esimiehen välillä sekä tuoda keskustelut osaamisen kehittämisestä ja uudistumisesta osaksi arkea. Ideana on yksinkertaisuudessaan se, että keskusteluja käydään eri teemoin ja vaihtelevin painotuksin tarpeen mukaan ympäri vuoden. Enää ei yritetä käsitellä kaikkia mahdollisia teemoja yhdessä tai kahdessa vuosikellon mukaiseen ajankohtaan ajoittuvassa määrämuotoisessa tulos-, tavoite- ja kehityskeskustelussa. Myös myönteisen palautteen antamisen merkitystä on korostettu.”

”Valtakunnallisessa, monipaikkaisessa organisaatiossamme arjessa tapahtuvaan vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen korostuu. Toimimme lähes 40 paikkakunnalla, toimipaikat ovat kooltaan erilaisia, eikä niissä ole paikkakuntasidonnaista paikallisjohtoa. Vuorovaikutusosaamista on toimiminen esim. palavereissa ja muussa keskinäisessä yhteistyössä, jota toteutetaan sähköisin välinein. Esimiehille ja ryhmien vetäjille on järjestetty valmennusta virtuaalivälinein toteutettavan vuorovaikutuksen vahvistamiseksi ja monipuolistamiseksi. Välineinä käytössä ovat esim. Skype työkaluineen (kuten kyselyt ja luonnoslehtiö), Lyncin ryhmächat-huoneet ja Live-seinä.”



Työhyvinvointiin panostaminen kannattaa - Case Maanmittauslaitos

”VMBaro-kysely on yksi vuosittainen pysäkki henkilöstön työhyvinvoinnin arviointiin. VMBaron tuloksia hyödynnetään MML:ssa monipuolisesti koko organisaation tasolla ja organisaation eri yksiköissä aina tiimitasolle asti. Vaikka MML:n kokonaistulokset ovat hyvät, löytyy jokaiselta osa-alueelta myös asteikon kaikkein heikoimman arvosanan valinnea vastaajia. Tulosten käsittelyn yhteydessä halutaan avata lukujen taustalla olevia asioita, ja henkilöstöä kannustetaan tuomaan esille ehdotuksensa heikkojen kohtien parantamiseksi ja vahvuuksien ylläpitämiseksi. Esimiehen tehtävänä on huolehtia siitä, että tulokset käsitellään, mutta toiminnan kehittäminen on kaikkien vastuulla.”

”Henkilöstöpalveluista saa tarvittaessa tukea VMBaro-tulosten käsittelyyn ja työhyvinvoinnin edistämiseen. Tätä palvelua on opittu MML:ssa hyödyntämään aiempaa enemmän. Toimenpiteet ja tilaisuudet räätälöidään tarpeen mukaan, ja niissä on hyödynnetty myös uudenlaisia menetelmiä, kuten pelillisyyttä.”

Keskeiset johtopäätökset 2017 tuloksista

Valtiolla henkilöstö voi suhteellisen hyvin.
Tulokset ovat samalla tasolla kuin 2016.

Johtamisen kehittämiseen on syytä panostaa
jatkossakin.

QWL-indeksin osalta Päämäärät ja luovuus (PL)
–tekijä on hyvällä tasolla, mutta Fyysinen ja
emotionaalinen turvallisuus (FE) –tekijän
nousuun olisi hyvä panostaa.

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](mailto:vmbaro(at)valtiokonttori.fi)