



VMBaro

Valtion henkilöstötutkimus

QWL-indeksi

(Quality of Working Life)

QWL-indeksi apuna kehittämisen kohdentamisessa

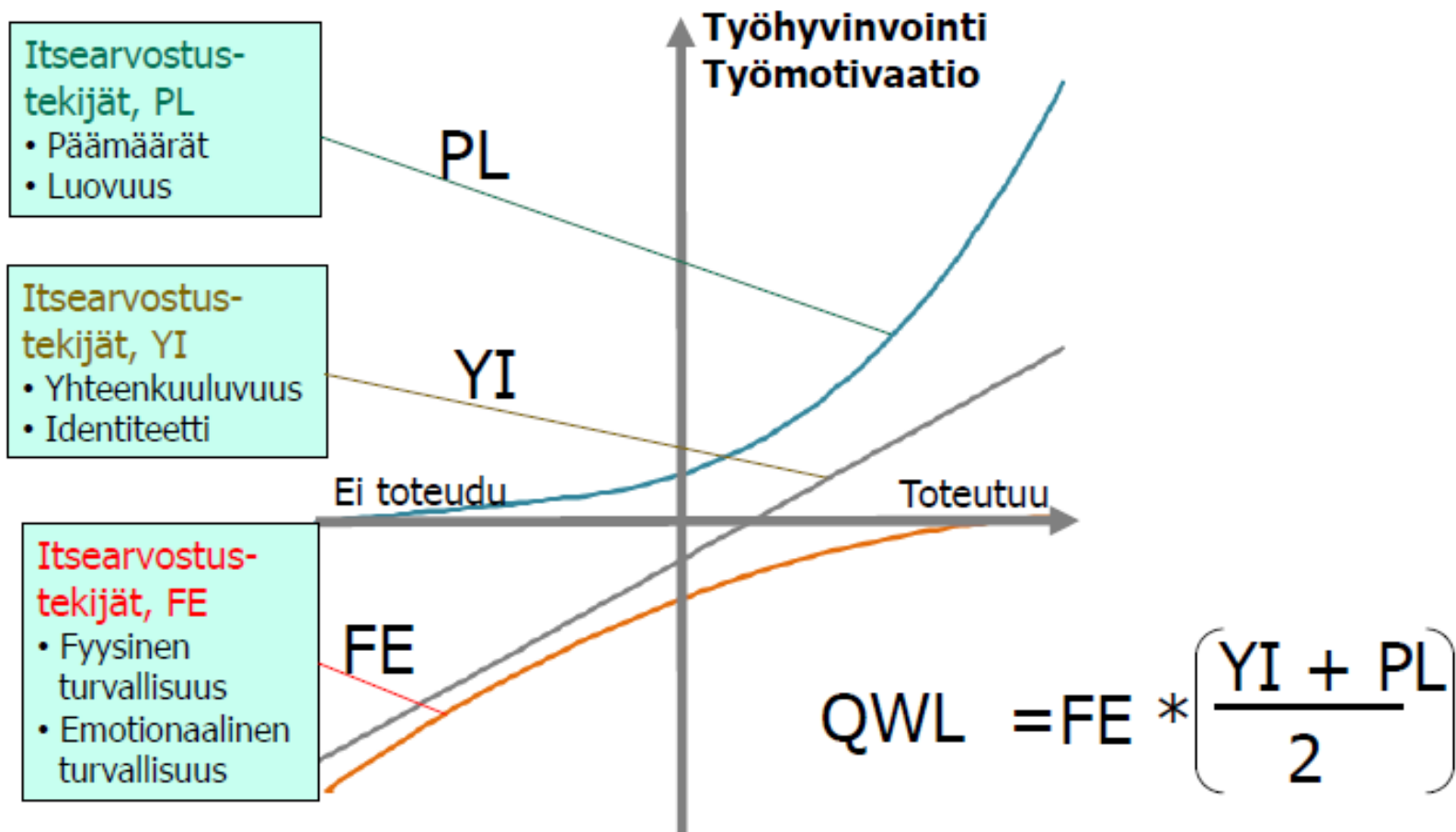
- **Quality of working life (QWL)-indeksi** perustuu professori **Marko Kestin** tutkimuksiin strategisen henkilöstötuottavuuden johtamisesta
- Työelämän laatu (Quality of working Life) = organisaatiossa koettu **toiminnan kokonaislaatu ja työhyvinvointi**
 - Käsittää kaikki organisaation kyvykkyydet (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



QWL-indeksi VMBaron tiedoista

QWL-indeksiin on poimittu VMBaron kysymyspatteristosta mukaan 24 kysymystä, jotka on luokiteltu kolmen eri itsearvostus-luokittelun alle.

Itsearvostustekijät ovat:

- FE = fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus
- YI = yhteenkuuluvuus ja identiteetti sekä
- PL = päämäärät ja luovuus.

Näillä tekijöillä on hieman erilainen vaikutus työhyvinvointiin ja tuottavuuteen. FE-tekijät eivät sinällään lisää työhyvinvointia, mutta näiden tekijöiden ollessa huonosti, työpahoinvointi lisääntyy. Suurin vaikutus työhyvinvointiin ja tuottavuuteen on PL-tekijöillä, joihin sisältyvät mm. työn sisältö, motivoituminen, oppiminen sekä mahdollisuus kokeilla uutta.

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

Lisätietoja: [vmbaro\(at\)valtiokonttori.fi](mailto:vmbaro(at)valtiokonttori.fi)