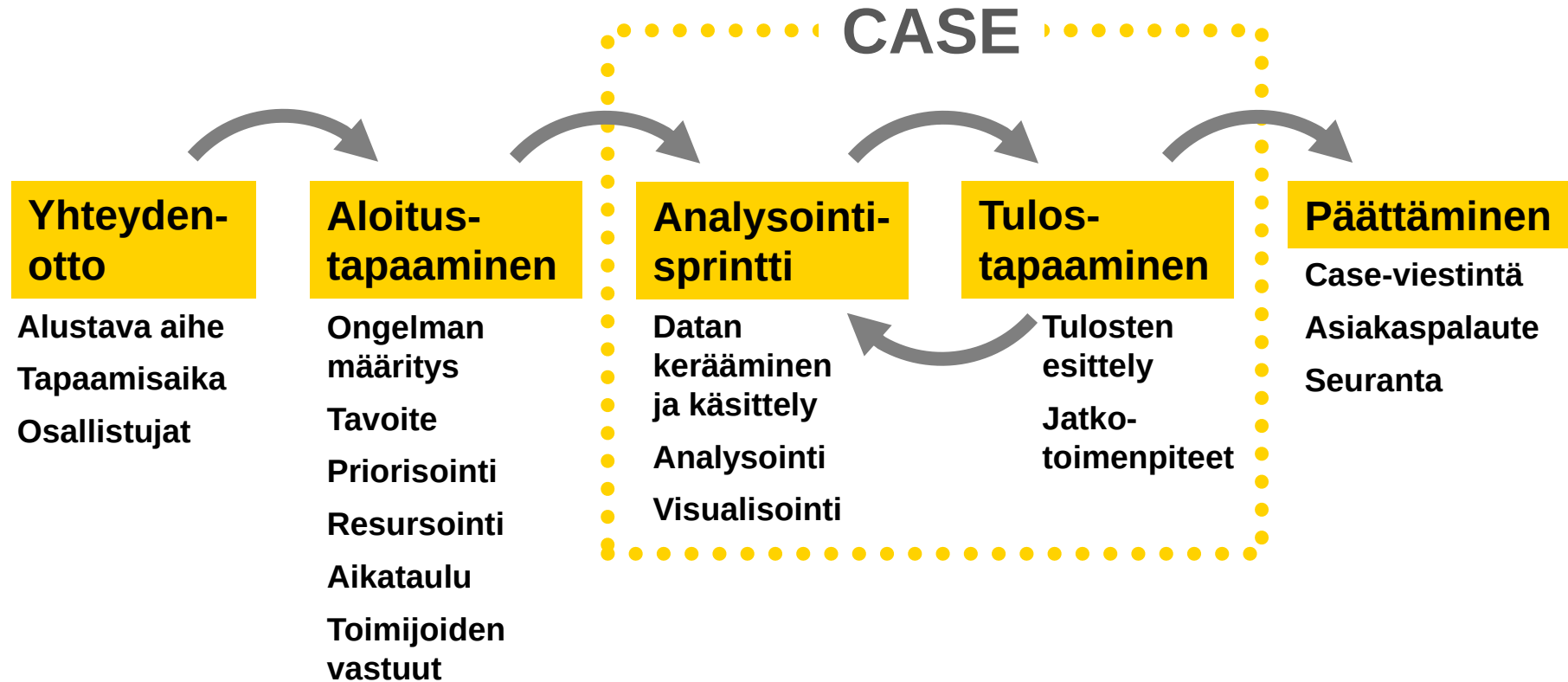




#Tietokiri // Analysointipalvelut

Aleksi Kirjonen 7.5.2019

Analysointiprosessi



Vertaileva

Useista eri lähteistä kootusta datasta luodaan benchmarking-näkymää ministeriöiden, virastojen ja osastojen väliseen vertailuun.

Tunnuslukujen ja toimintatapojen vertailun kautta on löydetty ideoita toiminnan kehittämiseen ja parantamiseen.

Selittävä

Kyky tunnistaa ja analysoida syy-seuraussuhteita tai havainnollistaa muuttujien välisiä yhteyksiä.

Kyky arvioida toimenpiteiden, säädösmuutosten, toimintaympäristön muutosten vaikutuksia ja vaikuttavuutta.

Ennakoiva

Nyky- ja historiadatan hyödyntäminen ennusteisiin tulevista tai muuten tuntemattomista tapahtumista.

Myös luokittelevat koneoppimisalgoritmit voidaan tulkita osaksi ennakoivaa analytiikkaa.

Henkilöstö

- Sairauspoissaolot
- Työtyytyväisyys (VMBaro)
- Eläkepoistuma ja muu poistuma
- Vaihtuvuus
- Palkkakartoitukset
- Työaikasaldot
- Etätyöt
- Henkilötyövuosiennusteet (valitut seurantakohteet)
- Menetetyn työpanoksen kustannukset
- Toimitilamuutosten vaikutukset
- Toimitilojen käyttöaste

Talous

- Tuottavuusseuranta
 - Talous- ja henkilöstöhallinto
 - Substanssi
- Toimintamenoennusteet
- Kassavirtaennusteet
- Tuotot, kustannukset ja kustannusvastaavuus
- Työajan seuranta
 - Ydintoimintojen työaika-analyysit
 - Tietojen laadun analysointi

Substanssi

- Selittävät ja ennakoivat mallit virastojen omaa dataa / avointa dataa hyödyntäen
 - Esimerkkejä:
 - Rajaliikenteen ennustaminen (Tulli)
 - Henkilöstötarpeiden ennustaminen rikosdatalla (SY)
- Tuotteiden kysynnän analyysi ja ennakointi

Lisää caseista: www.tietokiri.fi/kokemuksia

Onko teillä analysointitarpeita?

Ota yhteyttä: aleksi.kirjonen@valtiokonttori.fi tai
analysointipalvelu@valtiokonttori.fi



**VMBaron analyysistä
työhyvinvointia
– Case Rikosseuraamuslaitos**

Harry Anttila
erityisasiantuntija
Rikosseuraamuslaitos/Palkeet

Tavoite

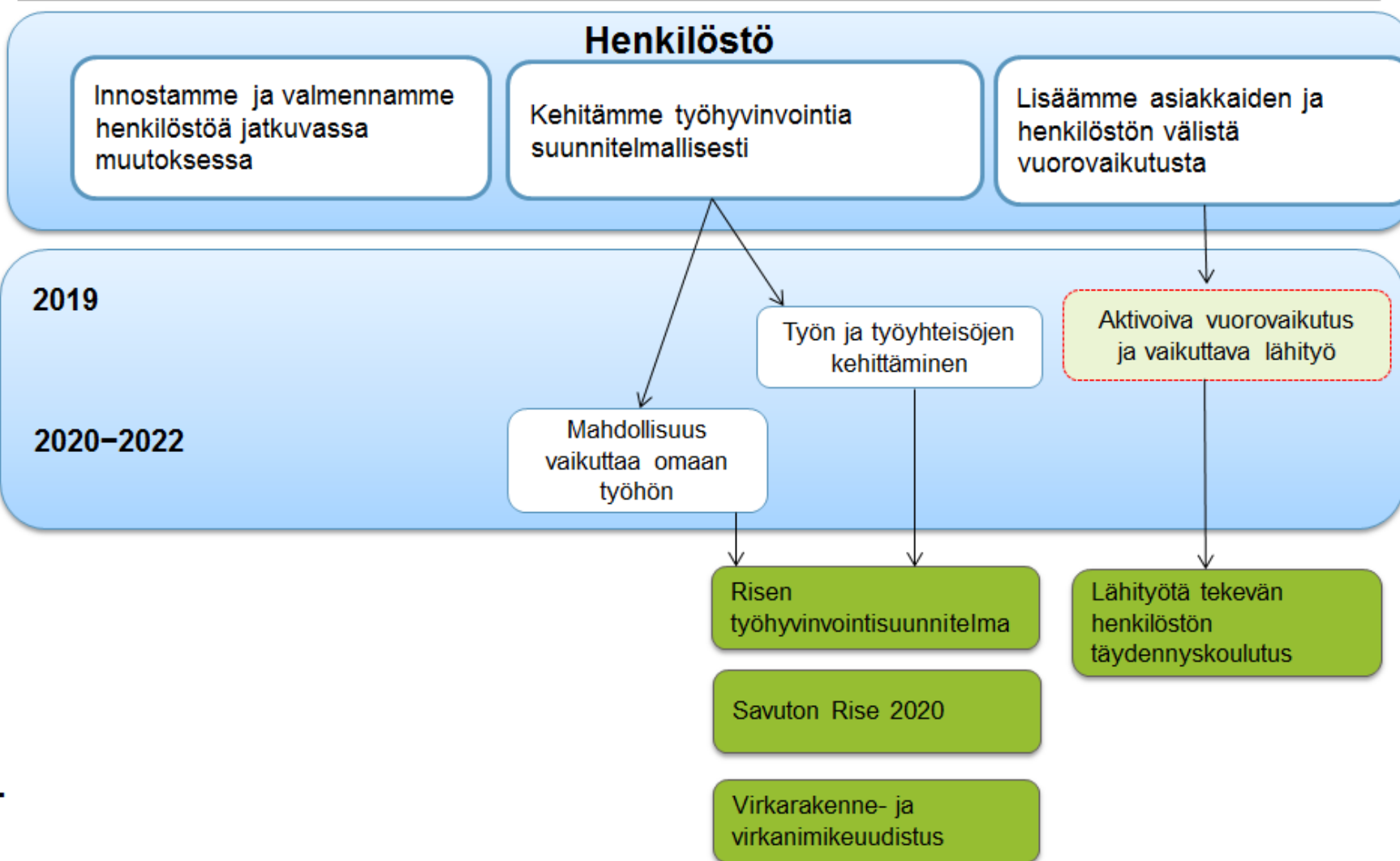
- Kehitämme työhyvinvointia suunnitelmallisesti
 - Strategialähtöistä
 - Kehittämisellä on vankka, tutkimukseen tukeutuva pohja
 - Kehittämiskohteet voidaan osoittaa ja perustella
 - Kehittämiseen luodaan työkaluja
 - Kehittymistä voidaan mitata

Miten?

- Kehitetään ja vahvistetaan VMBaroa ja sen nykyistä suunnitelmallisempaa käyttöä.
- VMBaron uudet kysymykset ja indeksien kehittäminen mahdollistavat entistä paremman käytettävyyden. Vastausprosentti on riittävän hyvällä tasolla.

Risen strategiakartta

Toimenpiteet 2019
Kehittämisaalueet
Tavoitteet



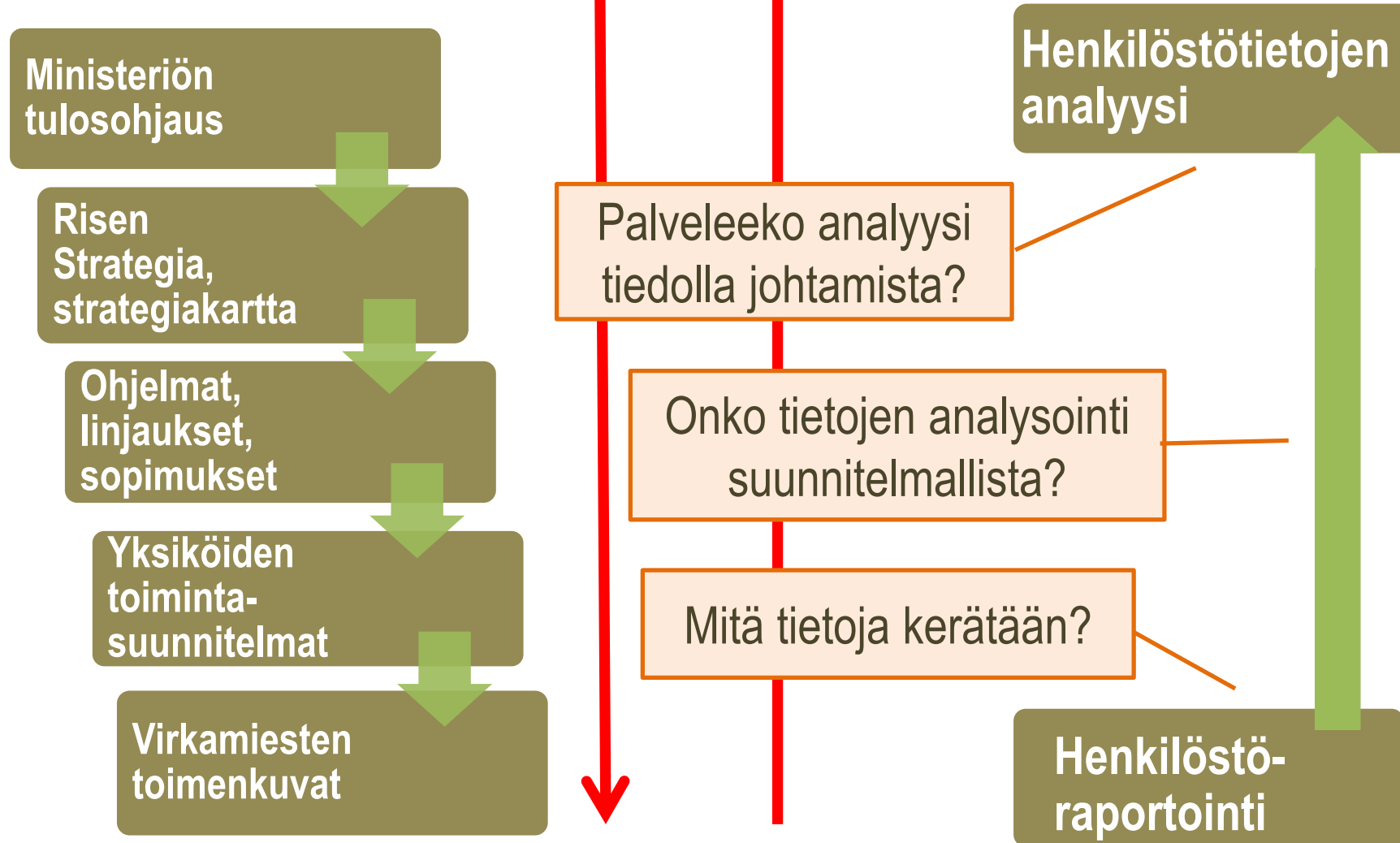
Tausta

- Rikosseuraamuslaitoksen projekti 2017-2018 ”Strategisen henkilöstösuunnittelun ja –raportoinnin kehittäminen”
- Yhtenä projektin tavoitteena oli:
 - *”yhtenäistää ja uudistaa strategisessa suunnittelussa, tulossopimuksissa ja tulosraportoinnissa käytettäviä HR-mittareita. Mittaristoa pyritään kehittämään sellaiseksi, että se mahdollistaa sekä toiminnan raportoimisen että suunnittelun eteenpäin samoilla arviointimittareilla.”*

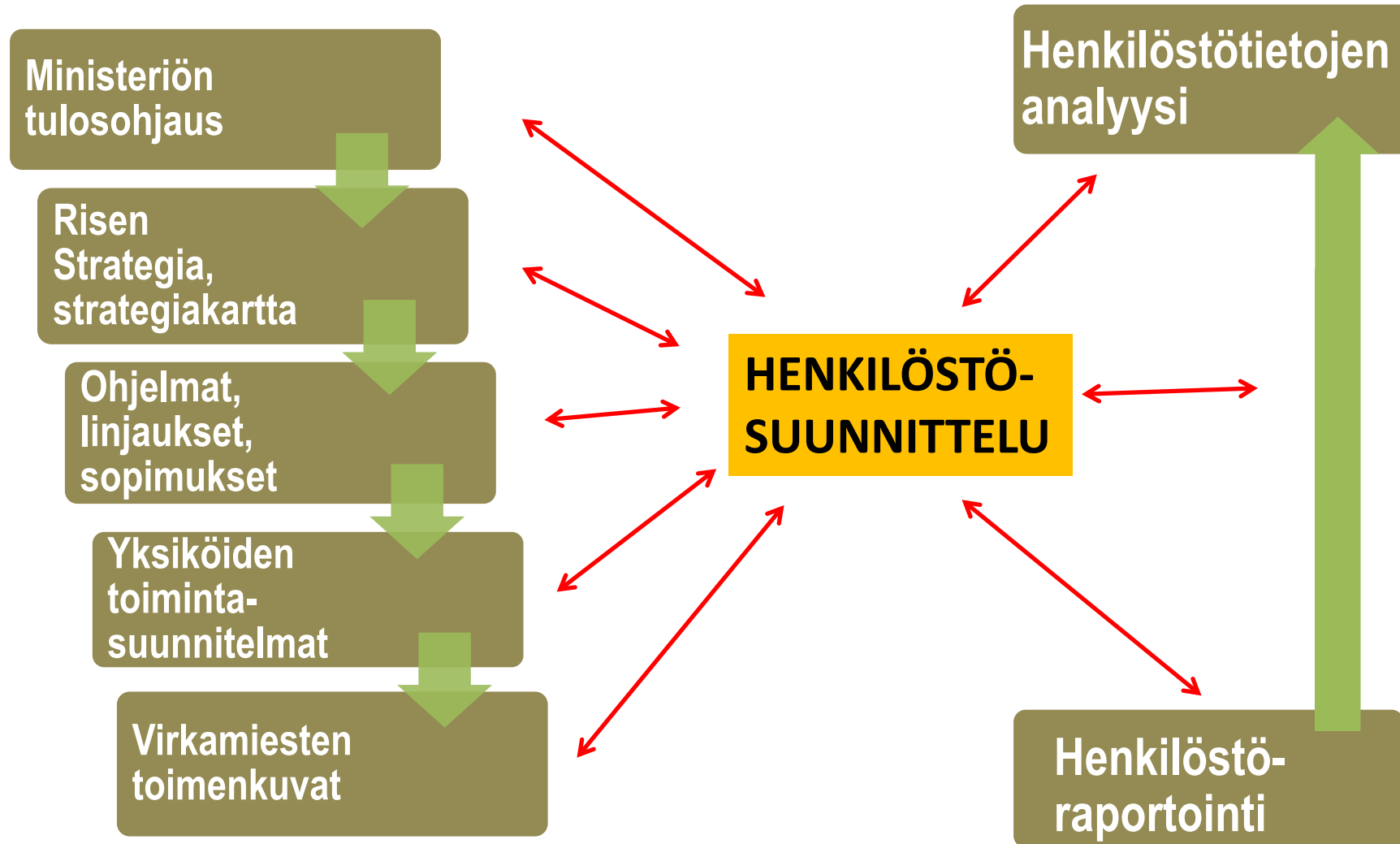
Toimiiko tulosohjauksen ”punainen lanka”? (HR-asiat)



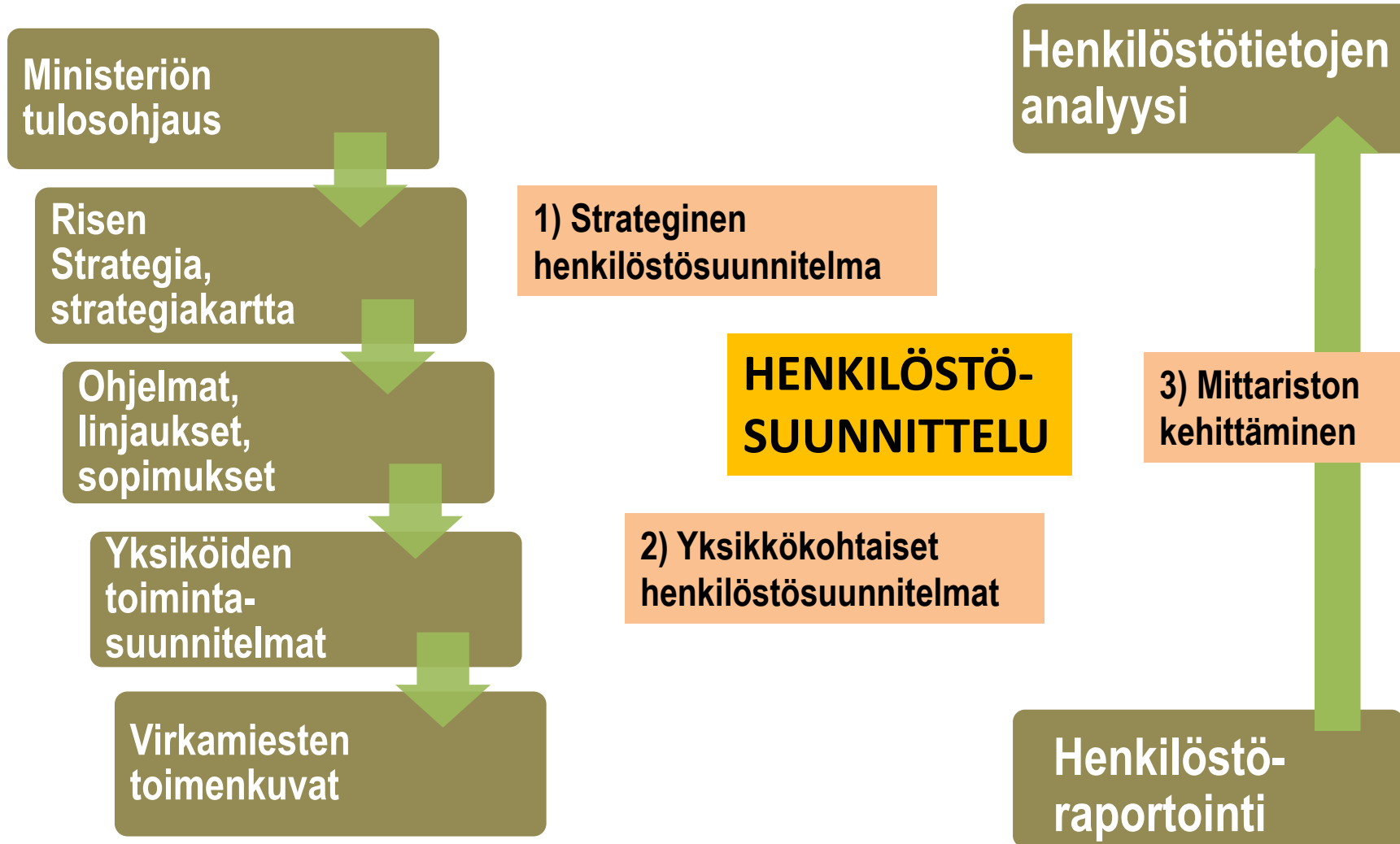
Palautuuko henkilöstötiedon analyysi tiedolla johtamisen tueksi?



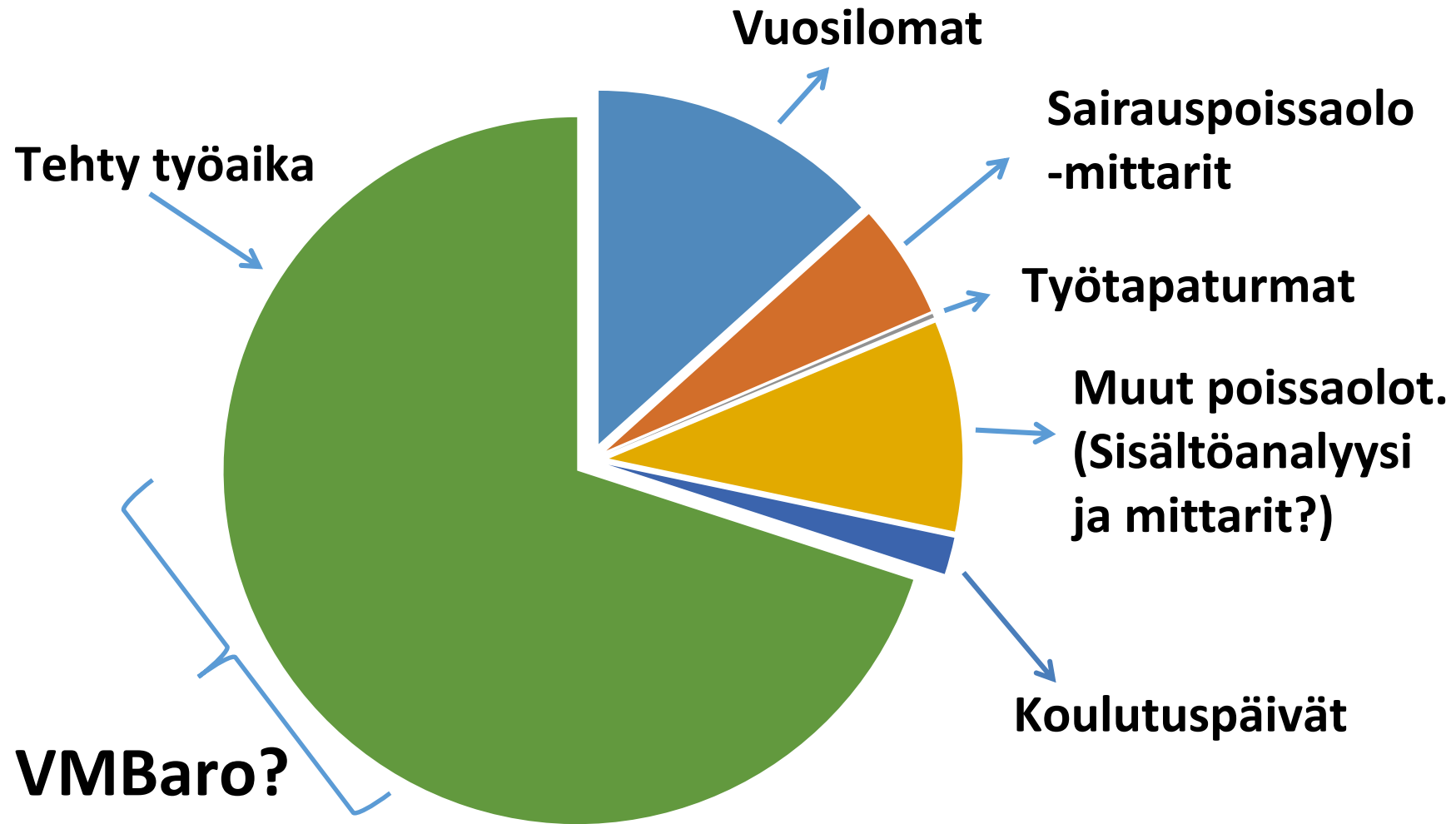
Keskusteleeko henkilöstösuunnittelu joka suuntaan?



Henkilöstösuunnittelun parantaminen laaja-alaisesti



Mitä vuotuisen teoreettisen työajan alueita mittaamme henkilöstömittareilla?



Nykymittareiden analyysiä

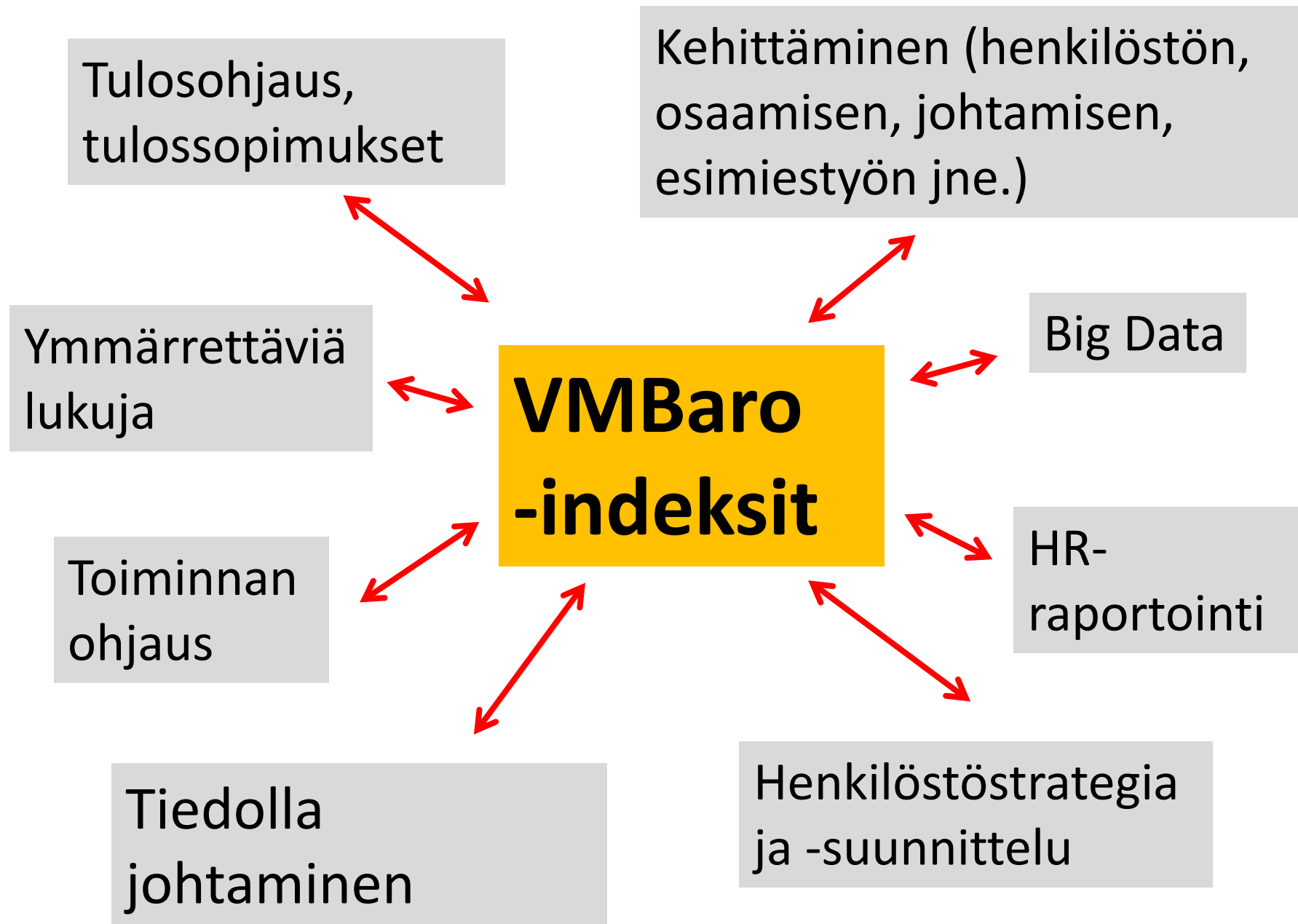
Henkilöstömittarit		käytettävyys hyvä	
		käytettävyys tulkinnanvarainen	
		käytettävyys huono	
	historiatieto, raportointi, tulosseuranta	nyt, kuvailevuus, tilannekuva	suunnittelu, ennakoitavuus, tulossuunnittelu
	Raportointi	Nykytila	Suunnittelu

	Raportointi	Nykytila	Suunnittelu
Tulosohjaus			
htv, alueet ja valtakunn. yksiköt			
sairauspoisaolot, tp/htv			
sairauspoissaolot, %			
VMBaro, johtamisindeksi			
VMbaro, kokonaisindeksi			
VMBaro, työhyvointi-indeksi			
koulutuspäivät/htv			
Toiminta- ja taloussuunnitelma	Raportointi	Nykytila	Suunnittelu
Sairauspoissaolot, tp/htv			
Sairauspoissaolot, %			
Johtamisindeksi (1)			
Työtyytyväisyysindeksi (Y)			
Työhyvinvointi (C3)***			
koulutuspäivät/htv			
koulutuspäiviin osallistuneiden %osuus			
henkilöstön koulutustasoindeksi			
(vanhuusiän eläkeiän saavuttavat, ennuste)			

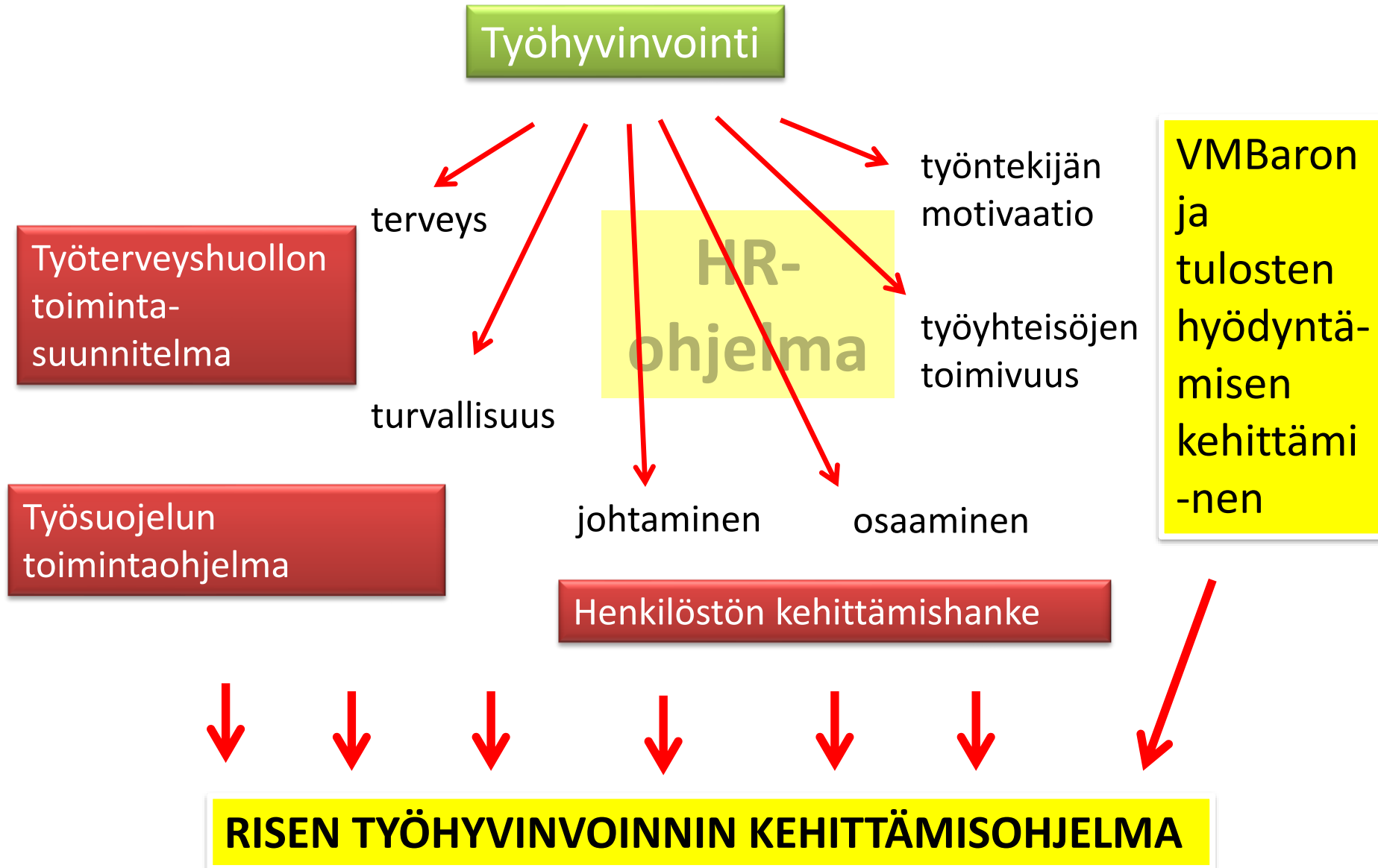
HR-mittareiden kuntoa voisi parantaa

- Strategisten tavoitteiden viemisessä tulosohejausketjussa ”ylhäältä alas asti” HR-mittarit eivät ole toimivia.
- Samoin HR-analyysissä ei ole toimivia välineitä peilata strategiseen suunnitteluun ja käyttää HR-raportointia tiedolla johtamisen apuna.

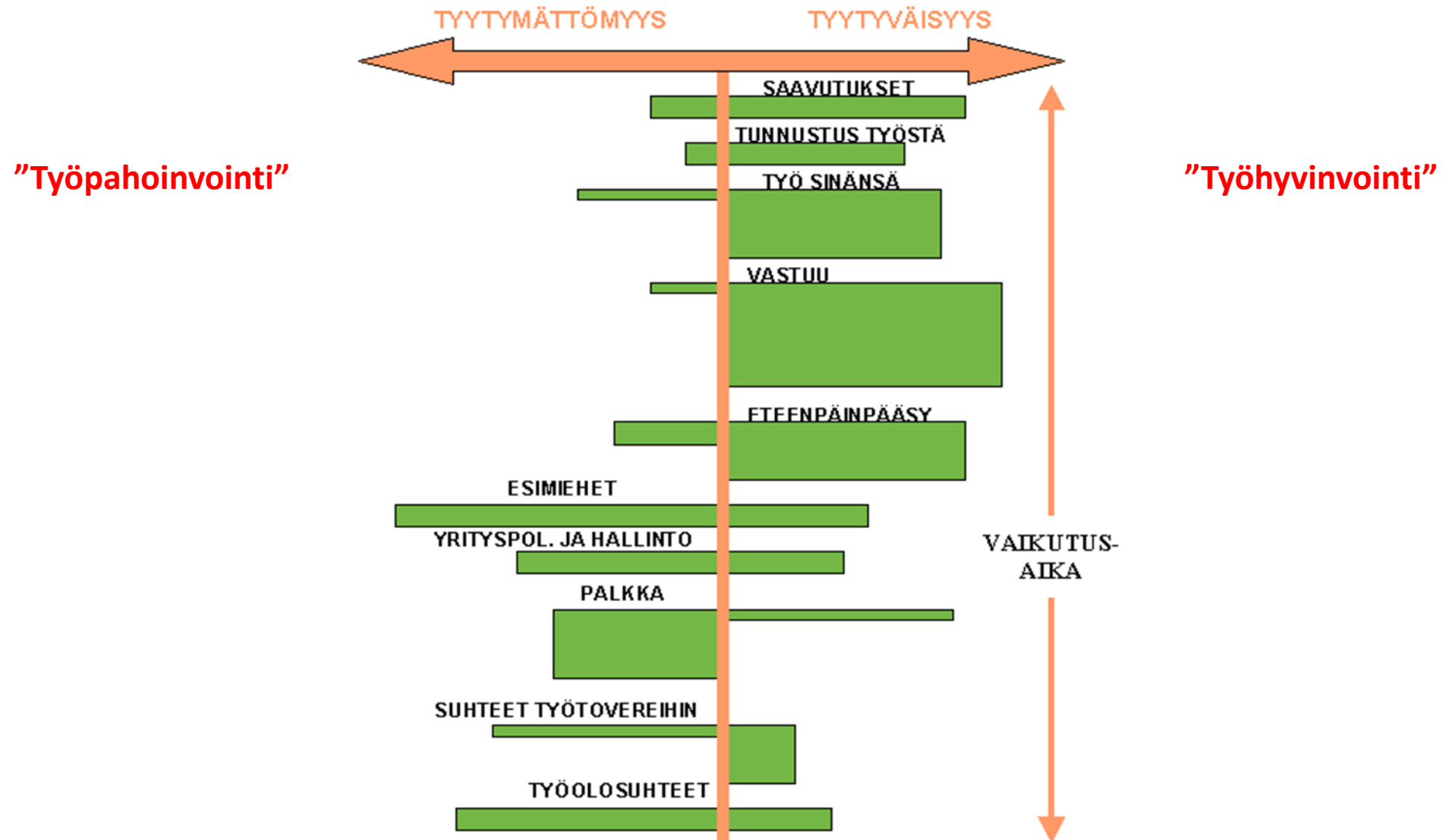
=> HR-mittareita, erityisesti VMBaro-indeksejä pitää parantaa.



Työhyvinvoinnin kehittämisalueita



Frederick Herzberg kaksifaktoriteoria (noin 1960-luku)



Työhyvinvointi (Kunnossa kaiken ikää (KKI) –ohjelma)



Työterveyslaitos

TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.

Työhyvinvoinnin portaat, Risen malli (luonnos)

Osaaminen ja itsensä toteuttaminen

"Henkilöstöllä on halu oppia, kehittyä ja kehittää. Itsensä toteuttamista tukee mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Työyhteisössä vallitsee luova ja innostava ilmapiiri."

Arvostus

"Henkilöstö jakaa Risen arvot ja näkee oman työnsä merkityksen osana strategiaa. Jokainen arvostaa niin omaa kuin toisen työtä. Arvostusta vahvistetaan yhteisellä näkymällä."

Yhteisöllisyys

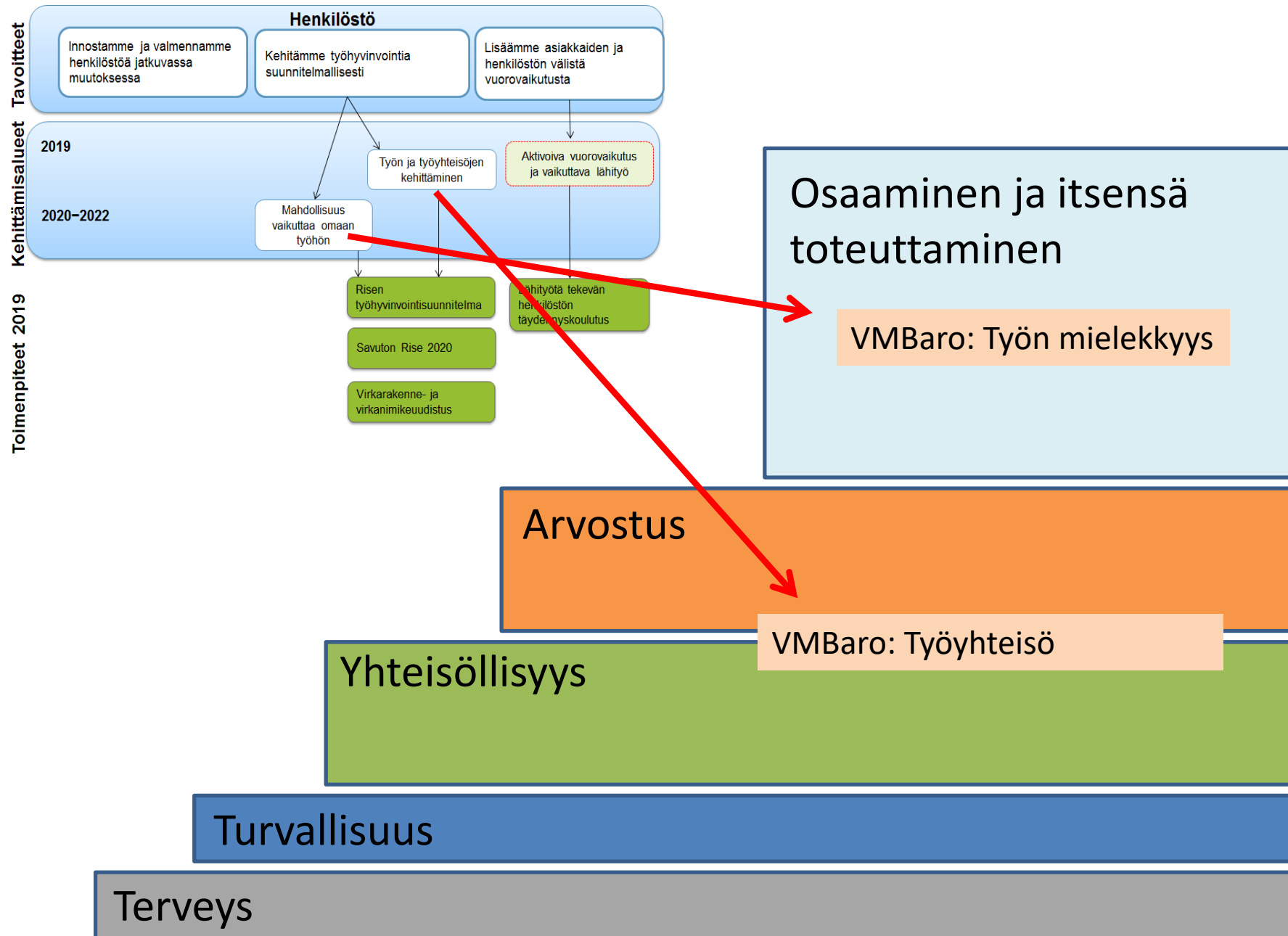
"Työyhteisössä vallitsee avoimuus ja luottamus. Yhdessä tekeminen, toimiva vuorovaikutus ja laadukas johtaminen tukevat yhteisöllisyyttä."

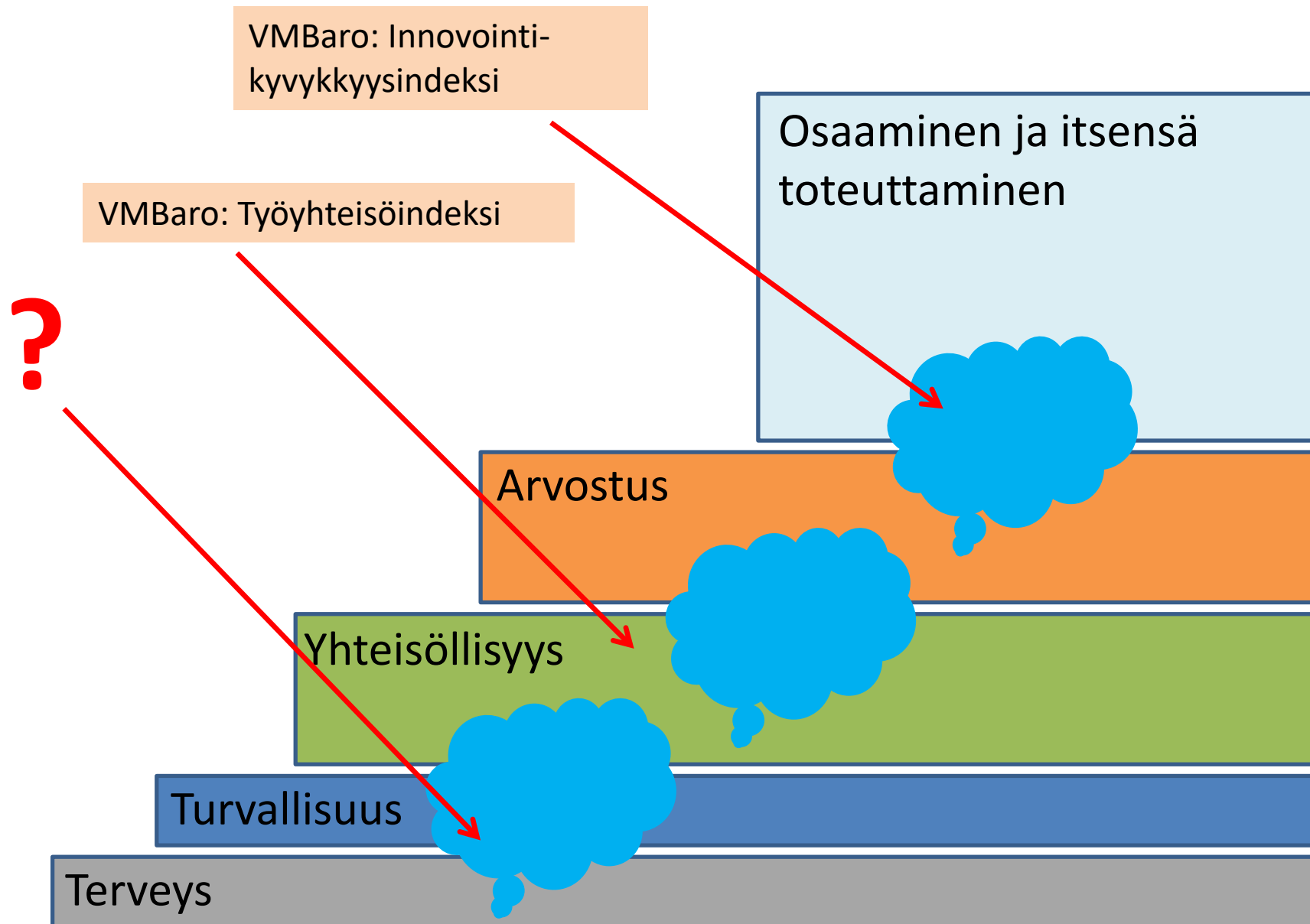
Turvallisuus

"Turvallinen työ , työympäristö ja työyhteisö. Työn pysyvyys, muutoksenhallinta sekä sujuvat työ- ja toimintatavat tukevat turvallisuuden tunnetta."

Terveys

"Henkilöstön fyysinen ja psyykkinen terveys on riittävällä tasolla. Työkuormitus on kohtuullista. Työterveyshuolto ja terveelliset elämäntavat tukevat työssä jaksamista."





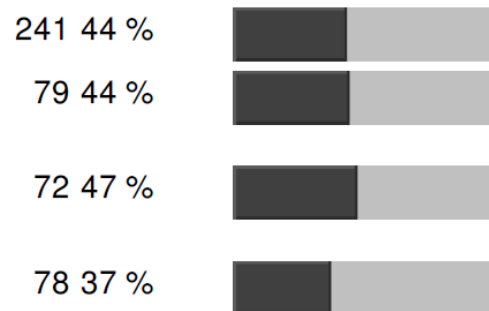
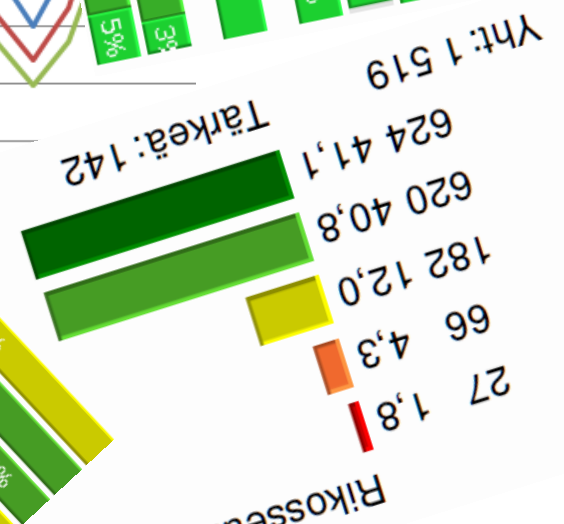
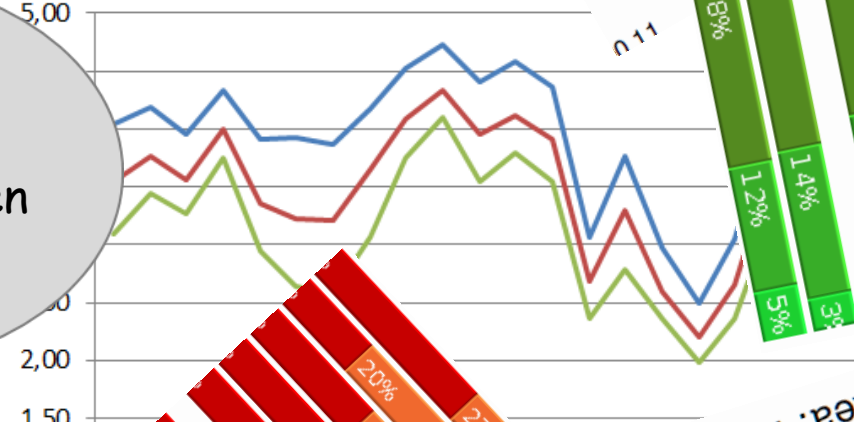
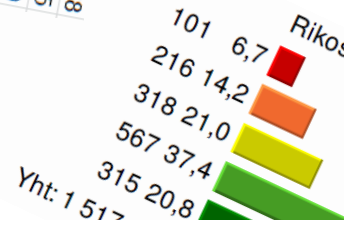
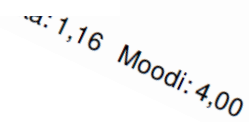
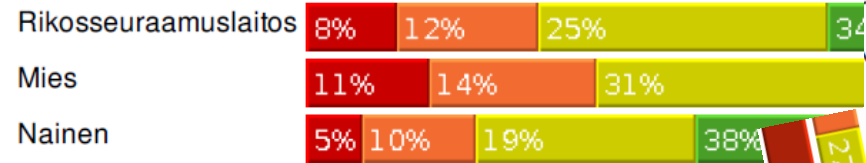
VMBaron ”johtamis”-kysymysten kehitys

2006-2009 Miten tyytyväinen olet?:	2010-2015 Miten tyytyväinen olet?:	2016- Kuinka samaa tai eri mieltä olet väittämien kanssa?:
1.1 Esimiehesi antamaan tukeen työhösi liittyvissä kysymyksissä ja työnteon edellytysten luonnissa	→ 1.1 Esimiehesi antamaan tukeen työhösi liittyvissä kysymyksissä ja työnteon edellytysten luonnissa	→ 1.1 Lähiesimieheni toiminta tukee minua tuloksellisen työn tekemisessä.
1.2 Töiden yleiseen organisointiin työyhteisössäsi	→ 1.2 Töiden yleiseen organisointiin työyhteisössäsi	1.2 Lähiesimieheni antaa palautetta, joka tukee työssä onnistumistani.
1.3 Palautteen saantiin työtuloksistasi, ammatinhallinnastasi ja työssä kehittymisestäsi	→ 1.3 Esimiehesi antamaan palautteeseen työtuloksistasi, ammatinhallinnastasi ja työssä kehittymisestäsi	1.3 Lähiesimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti.
1.4 Oikeudenmukaiseen ja inhimilliseen kohteluusi työyhteisösi esimiesten ja johdon taholta	→ 1.4 Oikeudenmukaiseen kohteluusi esimiehesi taholta	1.4 Esimiehet ovat onnistuneet työyhteisöni töiden organisoinnissa.
	1.5 Johdon toimintaan esimerkkinä ja suunnan näyttäjänä	→ 1.5 Johto on onnistunut työyhteisöni töiden organisoinnissa.
		→ 1.6 Ylin johto toimii esimerkkinä ja suunnannäyttäjänä.
		1.7 Voin organisaatiossani kokeilla ja tehdä asioita uudella tavalla.

Kysymysten kehittyminen mahdollistaa kyselyn entistä paremman käytön

- Mittari toimii, on validi mittaamaan tarkoitettuja asioita (tässä olisi vielä kehitettävää, eli pitäisi tarkistaa mitä halutaan ja on tarkoitus mitata)
- Tulokset on analysoitu tilastotieteellisillä metodeilla => tiedetään, mitkä ovat keskeisimmät asiat
- Mahdollistaa henkilöstötietojen ja tiedolla johtamisen välisen yhteyden kehittämistä
- Mahdollistaa työhyvinvoinnin kehittämistä ja mittaamista uudella tarkemmalla tavalla

täysin eri mieltä





Tai edes,
että mihin
kysymyksiin...

- 5.1 Työyhteisöni on innostunut
- 5.2 Työtoverini kohtelevat minua
- 5.3 Työtäni ja osaamistani
- 5.4 Sukupuolten tasu
- 5.5 Ihmisten yhdenmuisuutta
- 5.6 Osallistun ja
- 5.7 Miten parantaisin

- 4.1 Voin oppia ja uudistua työssäni.
- 4.2 Työnantajani tukee osaamiseni ylläpitoa ja parantamista (työssä oppiminen, koulutukset, parityöskentely, mentori)
- 4.3 Vuorovaikutus- ja keskustelutilanteet työyhteisössäni
- 4.4 Kehityskeskustelut auttavat minua työni tekemisessä ja
- 4.5 Voin kehittää osaamistani kollegojen, sidosryhmien ja asiakkaiden kanssa
- 4.6 Mitä konkreettisia oppimisen ja/tai uudistumisen keinoja tarvitsisin osaamiseni

- 3.1 Työni on mielekästä ja
- 3.2 Työni on mielekästä ja
- 3.3 Työni on mielekästä ja
- 3.4 Työni on mielekästä ja
- 3.5 Työni on mielekästä ja
- 3.6 Työni on mielekästä ja
- 3.7 Työni on mielekästä ja
- 3.8 Työni on mielekästä ja
- 3.9 Työni on mielekästä ja
- 3.10 Työni on mielekästä ja
- 3.11 Työni on mielekästä ja
- 3.12 Työni on mielekästä ja
- 3.13 Työni on mielekästä ja
- 3.14 Työni on mielekästä ja
- 3.15 Työni on mielekästä ja
- 3.16 Työni on mielekästä ja
- 3.17 Työni on mielekästä ja
- 3.18 Työni on mielekästä ja
- 3.19 Työni on mielekästä ja
- 3.20 Työni on mielekästä ja
- 3.21 Työni on mielekästä ja
- 3.22 Työni on mielekästä ja
- 3.23 Työni on mielekästä ja
- 3.24 Työni on mielekästä ja
- 3.25 Työni on mielekästä ja
- 3.26 Työni on mielekästä ja
- 3.27 Työni on mielekästä ja
- 3.28 Työni on mielekästä ja
- 3.29 Työni on mielekästä ja
- 3.30 Työni on mielekästä ja
- 3.31 Työni on mielekästä ja
- 3.32 Työni on mielekästä ja
- 3.33 Työni on mielekästä ja
- 3.34 Työni on mielekästä ja
- 3.35 Työni on mielekästä ja
- 3.36 Työni on mielekästä ja
- 3.37 Työni on mielekästä ja
- 3.38 Työni on mielekästä ja
- 3.39 Työni on mielekästä ja
- 3.40 Työni on mielekästä ja
- 3.41 Työni on mielekästä ja
- 3.42 Työni on mielekästä ja
- 3.43 Työni on mielekästä ja
- 3.44 Työni on mielekästä ja
- 3.45 Työni on mielekästä ja
- 3.46 Työni on mielekästä ja
- 3.47 Työni on mielekästä ja
- 3.48 Työni on mielekästä ja
- 3.49 Työni on mielekästä ja
- 3.50 Työni on mielekästä ja
- 3.51 Työni on mielekästä ja
- 3.52 Työni on mielekästä ja
- 3.53 Työni on mielekästä ja
- 3.54 Työni on mielekästä ja
- 3.55 Työni on mielekästä ja
- 3.56 Työni on mielekästä ja
- 3.57 Työni on mielekästä ja
- 3.58 Työni on mielekästä ja
- 3.59 Työni on mielekästä ja
- 3.60 Työni on mielekästä ja
- 3.61 Työni on mielekästä ja
- 3.62 Työni on mielekästä ja
- 3.63 Työni on mielekästä ja
- 3.64 Työni on mielekästä ja
- 3.65 Työni on mielekästä ja
- 3.66 Työni on mielekästä ja
- 3.67 Työni on mielekästä ja
- 3.68 Työni on mielekästä ja
- 3.69 Työni on mielekästä ja
- 3.70 Työni on mielekästä ja
- 3.71 Työni on mielekästä ja
- 3.72 Työni on mielekästä ja
- 3.73 Työni on mielekästä ja
- 3.74 Työni on mielekästä ja
- 3.75 Työni on mielekästä ja
- 3.76 Työni on mielekästä ja
- 3.77 Työni on mielekästä ja
- 3.78 Työni on mielekästä ja
- 3.79 Työni on mielekästä ja
- 3.80 Työni on mielekästä ja
- 3.81 Työni on mielekästä ja
- 3.82 Työni on mielekästä ja
- 3.83 Työni on mielekästä ja
- 3.84 Työni on mielekästä ja
- 3.85 Työni on mielekästä ja
- 3.86 Työni on mielekästä ja
- 3.87 Työni on mielekästä ja
- 3.88 Työni on mielekästä ja
- 3.89 Työni on mielekästä ja
- 3.90 Työni on mielekästä ja
- 3.91 Työni on mielekästä ja
- 3.92 Työni on mielekästä ja
- 3.93 Työni on mielekästä ja
- 3.94 Työni on mielekästä ja
- 3.95 Työni on mielekästä ja
- 3.96 Työni on mielekästä ja
- 3.97 Työni on mielekästä ja
- 3.98 Työni on mielekästä ja
- 3.99 Työni on mielekästä ja
- 4.00 Työni on mielekästä ja

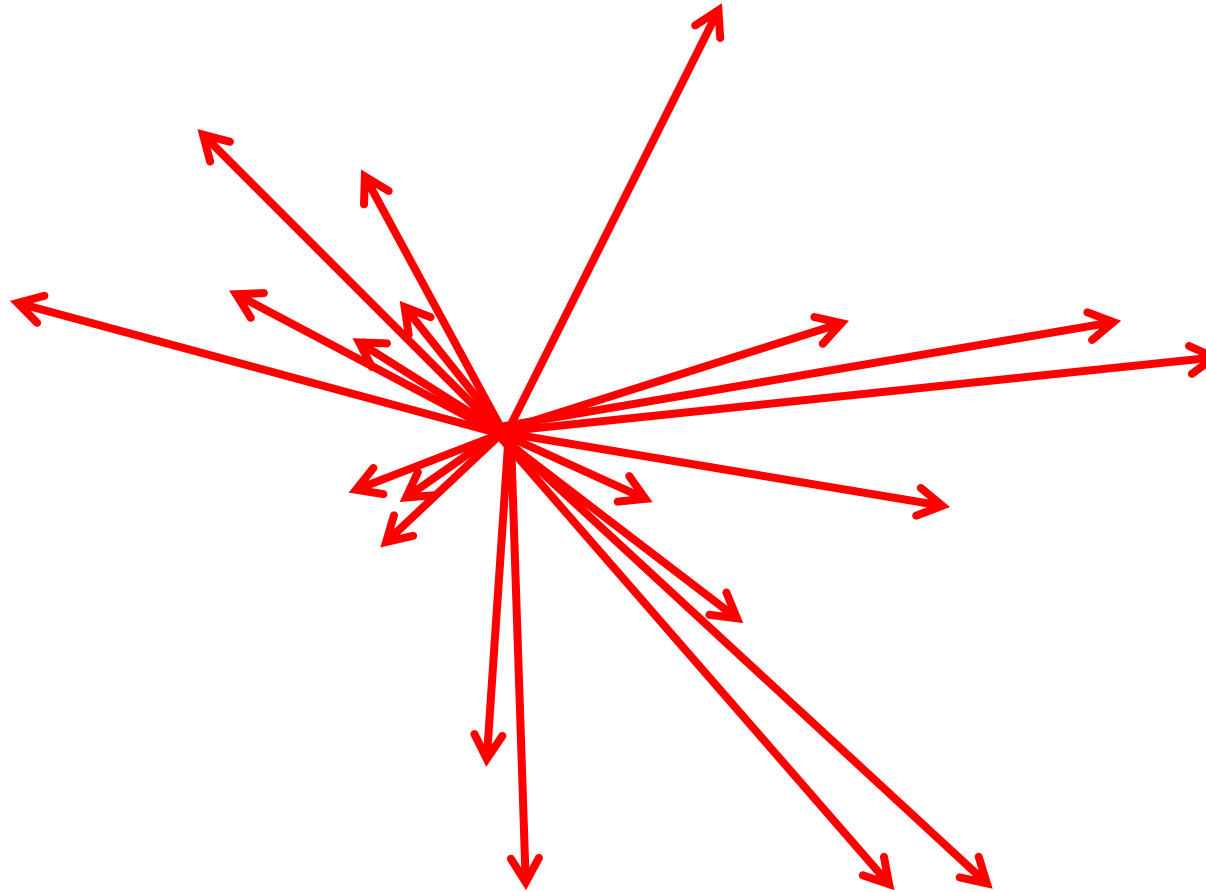
- M4.1a En kellekään
- M4.1b Esimiehelle
- M4.1c Esimiehen esimiehelle
- M4.1d Työsuojelupäällikölle tai henkilöstöhallinnolle
- M4.1e Työsuojeluvaltuutetulle
- M4.1f Jollekin muulle

- 6.1 Voin sovittaa yhteen työni ja yksityiselämäni.
- 6.2 Luotan palvelussuhteeni jatkuvuuteen.
- 6.3 Uskallan tarvittaessa uudistaa merkittävästikin omaa työtäni.
- 6.4 Työni on voimavarojeni nähteen sopivan haasteellista.
- 6.5 Työskentelytilat mahdollistavat tuloksellisen työskentelyn.
- 6.6 Työskentelyvälineet mahdollistavat tuloksellisen työskentelyn.
- 6.7 Voin työssäni hyödyntää sujuvasti uusia toimintatapoja (mm. digitaalisuus).
- 6.8 Miten kehittäisit työ- ja/tai toimintaympäristöäsi?

Käytetyt analyysimenetelmät

- Faktorianalyysi
 - Käytetty menetelmä: "maximum likelihood" ja rotaatio "varimax".
(Tekijä: Aleksi Kirjonen, VK)
- Indeksien luominen
 - Faktoreista muodostetaan summamuuttujia ja niiden pohjalta luodaan indeksejä
 - Käytetään reliabiliteetin ($\approx$ mittarin luotettavuuden) testimenetelmää: "Cronbachin standardoitu alfa" (Tekijä: Harry Anttila, Palkeet)

Faktorit



VMBaron uusien kysymysten pilottivaiheessa 2015 tehty faktorianalyysi

1.2 Lähiesimieheni mahdollistaa tuloksellisen työni tekemisen edellytykset.	,336	,186	,740
1.3 Lähiesimieheni antaa palautetta, joka tukee työssä onnistumistani.	,186	,172	,788
1.4 Lähiesimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti.	,222	,287	,711
1.5 Johto ja esimiehet ovat onnistuneet työyhteisöni töiden organisoinnissa.	,233	,084	,502
1.6 Ylin johto toimii esimerkkinä ja suunnannäyttäjänä.	,236	-,065	,248
2.1 Tiedän työni tavoitteet.	,133	,407	,303
2.2 Voin itsenäisesti vaikuttaa työhöni.	,442	,345	,340
2.3 Työni on mielenkiintoista ja haastavaa.	,762	,240	,210
2.4 Motivoidun ja innostun työstäni	,735	,182	,265
3.1 Palkkaukseni perusteet ovat selkeitä ja ymmärrettäviä	,121	,079	,163
3.2 Palkkaukseni on oikeassa suhteessa työni vaativuuteen.	,040	,176	,038
3.3 Palkkaukseni muuttuu työsuorituksen muuttumisen myötä.	,201	-,051	,129
3.4 Palkkaukseni on oikeudenmukainen.	,073	,182	,135
4.1 Voin oppia ja uudistua työssäni.	,762	,177	,183
4.2 Työnantajani tukee osaltaan riittävästi osaamiseni ylläpitoa ja parantamista henkilöstökoulutuksella ja/tai muilla tavoin	,627	,166	,108
4.3 Arjen vuorovaikutus- ja keskustelutilanteet tukevat osaamistani ja uudistumistani.	,403	,401	,334
4.4 Kehityskeskustelut (yksilö/ryhmä) auttavat minua työni tekemisessä ja osaamiseni kehittämisessä	,279	-,037	,505
4.5 Voin kehittää osaamistani toimimalla verkostoissa (kollegat, sidosryhmätyöskentely,	,604	,401	-,034
5.1 Työyhteisöni on vuorovaikutteinen ja innostava.	,246	,558	,398
5.2 Työtoverini kohtelevat minua oikeudenmukaisesti.	,075	,771	,199
5.3 Työtäni ja osaamistani arvostetaan työyhteisössäni.	,165	,735	,321
5.4 Sukupuolten tasa-arvo toteutuu työyhteisössäni.	,187	,609	,011
5.5 Osallistun ja vaikutan työyhteisössäni rakentavalla tavalla.	,199	,609	,122
6.1 Voin sovittaa yhteen työ- ja vapaa-aikani.	,116	,331	,081
6.2 Minulla on riittävä luottamus työsuhteeni jatkuvuuteen uskaltaakseni uudistaa radikaalisti työtäni	,283	,304	,164
6.3 Työni on sopivan haasteellista voimavaroihini nähden.	,642	,188	,217
6.4 Työskentelytilat mahdollistavat tuloksellisen työskentelyn.	,320	,465	,191
6.5 Hyödynnän työssäni uusia työ- ja toimintatapoja (digitaalisuus, tieto- ja viestintäteknologia).	,177	,380	-,120
7.1 Viestintä työyhteisössäni on vaikuttavaa (avointa, oikea-aikaista ja vuorovaikutteista).	,107	,374	,480
7.2 Saan työssäni tarvittavan tiedon asioiden valmistelusta ja tehdyistä päätöksistä.	,106	,276	,488
8.1 Suosittelisin työnantajani (työpaikkaani) mielelläni ystävälleni	,236	,189	,239

Pilottivaiheessa tehdyn faktorianalyysin jälkeen kysymyksiä on muotoiltu uudestaan. Nykyisten indeksien tilastotieteellinen perustelu ei ole tarpeeksi hyvä.

FAKTORIANALYYSI 2015				POIKKEAVA MUOTOILU		UUDET KYSYMYKSET	
Uusitun VMBaron faktorianalyysi (3 faktoria)							
Rotated Component Matrix*							
1. Innovointikyvykkyyssindeksi	2. Työyhteisöindeksi	3. Johtajuusindeksi	Component				
	1	2	3				
1.1 Minulla on organisaatiossani mahdollisuus kokeilla ja tehdä asioita uudella tavalla.	.564	.091	.411	→	IN	IN = Innovointikyvykkyyssindeksin sisältämät kysymykset:	
1.2 Lähiesimieheni mahdollistaa tuloksellisen työni tekemisen edellytykset.	.336	.186	.740	→	IN	1.7 Voin organisaatiossani kokeilla ja tehdä asioita uudella tavalla.	
1.3 Lähiesimieheni antaa palautetta, joka tukee työssä onnistumistani.	.186	.172	.788		IN	2.2 Voin vaikuttaa työhöni.	
1.4 Lähiesimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti.	.222	.287	.711		IN	2.3 Työni on mielenkiintoista ja haastavaa.	
1.5 Johto ja esimiehet ovat onnistuneet työyhteisöni töiden organisoinnissa.	.233	.084	.502	→	IN	2.4 Motivoidun ja innostun työstäni.	
1.6 Ylin johto toimii esimerkkinä ja suunnannäyttäjänä.	.236	-.065	.248	→	IN	4.1 Voin oppia ja uudistua työssäni.	
2.1 Tiedän työni tavoitteet.	.133	.407	.303	→	IN	4.2 Työnantajani tukee osaamiseni ylläpitoa ja parantamista henkilöstökoulutuksella, oppiminen, koulutukset, parityöskentely, mentorointi, henkilökierto, omaehtoinen koulutus.	
2.2 Voin itsenäisesti vaikuttaa työhöni.	.442	.345	.340	→	IN	4.3 Vuorovaikutus- ja keskustelutilanteet työyhteisössäni tukevat osaamistani ja uuden osaamisen hankkimista.	
2.3 Työni on mielenkiintoista ja haastavaa.	.762	.240	.210	→	IN	4.5 Voin kehittää osaamistani kollegojen, sidosryhmien ja asiakkaiden kanssa verkostoitumalla.	
2.4 Motivoidun ja innostun työstäni.	.735	.182	.265	→	IN	6.4 Työni on voimavaroihini nähden sopivan haasteellista.	
3.1 Palkkaukseni perusteet ovat selkeitä ja ymmärrettäviä.	.121	.079	.163				
3.2 Palkkaukseni on oikeassa suhteessa työni vaativuuteen.	.040	.176	.038				
3.3 Palkkaukseni muuttuu työsuorituksen muuttumisen myötä.	.201	-.051	.129				
3.4 Palkkaukseni on oikeudenmukainen.	.073	.182	.135				
4.1 Voin oppia ja uudistua työssäni.	.762	.177	.183	→	TY	TY = Työyhteisöindeksin sisältämät kysymykset:	
4.2 Työnantajani tukee osaltaan riittävästi osaamiseni ylläpitoa ja parantamista.	.627	.166	.108		TY	2.1 Tiedän työni tavoitteet.	
4.3 Arjen vuorovaikutus- ja keskustelutilanteet tukevat osaamistani ja uuden osaamisen hankkimista.	.403	.401	.334		TY	5.1 Työyhteisöni on innostava.	
4.4 Kehityskeskustelut (yksilöryhmä) auttavat minua työni tekemisessä ja osaamiseni kehittämisessä.	.279	-.037	.505		TY	5.2 Työtoverini kohtelevat minua oikeudenmukaisesti.	
4.5 Voin kehittää osaamistani toimimalla verkostoissa (kollegat, sidosryhmät).	.604	.401	-.034		TY	5.3 Työtäni ja osaamistani arvostetaan työyhteisössäni.	
5.1 Työyhteisöni on vuorovaikutteinen ja innostava.	.246	.558	.398	→	TY	5.4 Sukupuolten tasa-arvo toteutuu työyhteisössäni.	
5.2 Työtoverini kohtelevat minua oikeudenmukaisesti.	.075	.771	.199	→	TY	5.5 Ihmisten yhdenvertaisuus toteutuu työyhteisössäni.	
5.3 Työtäni ja osaamistani arvostetaan työyhteisössäni.	.165	.735	.321	→	TY	5.6 Osallistun ja vaikutan itse työyhteisössäni rakentavalla tavalla.	
5.4 Sukupuolten tasa-arvo toteutuu työyhteisössäni.	.187	.609	.011	→	TY	6.5 Työskentelytilat mahdollistavat tuloksellisen työskentelyn.	
5.5 Osallistun ja vaikutan työyhteisössäni rakentavalla tavalla.	.199	.609	.122	→	TY	6.6 Työskentelyvälineet mahdollistavat tuloksellisen työskentelyn.	
6.1 Voin sovittaa yhteen työ- ja vapaa-aikani.	.116	.331	.081				
6.2 Minulla on riittävä luottamus työsuhteeni jatkuvuuteen uskaltaakseni uusia asioita.	.283	.304	.164	→	JO	JO = Johtajuusindeksin sisältämät kysymykset:	
6.3 Työni on sopivan haasteellista voimavaroihini nähden.	.642	.188	.217		JO	1.1 Lähiesimieheni toiminta tukee minua tuloksellisen työn tekemisessä.	
6.4 Työskentelytilat mahdollistavat tuloksellisen työskentelyn.	.320	.465	.191		JO	1.2 Lähiesimieheni antaa palautetta, joka tukee työssä onnistumistani.	
6.5 Hyödynnän työssäni uusia työ- ja toimintatapoja (digitaalisuus, tieto- ja viestintäteknologiat).	.177	.380	-.120		JO	1.3 Lähiesimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti.	
7.1 Viestintä työyhteisössäni on vaikuttavaa (avoiminta, oikea-aikaista ja vuorovaikutteista viestintää).	.107	.374	.480	→	JO	1.4 Esimiehet ovat onnistuneet työyhteisöni töiden organisoinnissa.	
7.2 Esimiehet ovat onnistuneet työyhteisöni töiden organisoinnissa.	.400	.235	.189	→	JO	1.5 Johto on onnistunut työyhteisöni töiden organisoinnissa.	

Uusi faktorianalyysi, tässä vasta ensimmäinen versio.

		2016-2017				
	Koko valtio	Työn mielekkäys	Työyhteisö	Esimiestyö	Ylin johto ja arvot	Palkkaus
	Maximum likehood (5) - VARIMAX - STATA	1	2	3	4	5
1.1	Lähiesimieheni toiminta tukee minua tuloksellisen työn tekemisessä.	0,21	0,19	0,84	0,15	0,15
1.2	Lähiesimieheni antaa palautetta, joka tukee työssä onnistumistani.	0,19	0,18	0,80	0,14	0,14
1.3	Lähiesimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti.	0,18	0,33	0,67	0,08	0,22
1.4	Esimiehet ovat onnistuneet työyhteisöni töiden organisoinnissa.	0,18	0,26	0,54	0,44	0,21
1.5	Johto on onnistunut työyhteisöni töiden organisoinnissa.	0,19	0,21	0,37	0,59	0,25
1.6	Ylin johto toimii esimerkkinä ja suunnannäyttäjänä.	0,21	0,17	0,27	0,57	0,24
1.7	Voin organisaatiossani kokeilla ja tehdä asioita uudella tavalla.	0,43	0,22	0,29	0,29	0,20
2.1	Tiedän työni tavoitteet.	0,39	0,19	0,28	0,24	0,08
2.2	Voin vaikuttaa työhöni.	0,55	0,21	0,29	0,21	0,20
2.3	Työni on mielenkiintoista ja haastavaa.	0,83	0,17	0,18	0,08	0,12
2.4	Motivoidun ja innostun työstäni.	0,80	0,18	0,21	0,17	0,14
3.1	Palkkaukseni perusteet ovat selkeitä ja ymmärrettäviä.	0,17	0,13	0,16	0,20	0,66
3.2	Palkkaukseni on oikeassa suhteessa työni vaativuuteen.	0,10	0,10	0,13	0,09	0,86
3.3	Palkkaukseni muuttuu työsuorituksen muuttumisen myötä.	0,12	0,08	0,17	0,18	0,61
3.4	Palkkaukseni on oikeudenmukainen.	0,13	0,14	0,15	0,09	0,90
4.1	Voin oppia ja uudistua työssäni.	0,61	0,24	0,24	0,22	0,19
4.2	Työnantajani tukee osaamiseni ylläpitoa ja parantamista henkilöstökou...	0,39	0,23	0,30	0,34	0,20
4.3	Vuorovaikutus- ja keskustelutilanteet työyhteisössäni tukevat osaamis...	0,34	0,46	0,34	0,27	0,15
4.4	Kehityskeskustelut auttavat minua työni tekemisessä ja osaamiseni...	0,27	0,20	0,46	0,33	0,25
4.5	Voin kehittää osaamistani kollegojen, sidosryhmien ja asiakkaiden...	0,46	0,29	0,18	0,20	0,15
5.1	Työyhteisöni on innostava.	0,38	0,57	0,27	0,25	0,13
5.2	Työtoverini kohtelevat minua oikeudenmukaisesti.	0,19	0,72	0,20	0,05	0,13
5.3	Työtäni ja osaamistani arvostetaan työyhteisössäni.	0,32	0,65	0,25	0,11	0,17
5.4	Sukupuolten tasa-arvo toteutuu työyhteisössäni.	0,15	0,47	0,20	0,15	0,22
5.5	Ihmisten yhdenvertaisuus toteutuu työyhteisössäni.	0,17	0,58	0,29	0,24	0,25
5.6	Osallistun ja vaikutan itse työyhteisössäni rakentavalla tavalla.	0,39	0,42	0,17	0,19	0,08
6.1	Voin vaikuttaa yhteisöni ja yksiköni ilmäv...	0,24	0,20	0,13	0,25	0,14

Risen VMBaron faktorianalyysi

- Risen henkilöstön kehittämishankkeessa ja sen projektissa ”Strategisen henkilöstösuunnittelun ja -raportoinnin kehittäminen” haluttiin kehittää tiedolla johtamista ja sen pohjana olevan datan laatua. Oli tarve varmistaa, että indeksit ovat kunnossa ja kehittämistoimia suunnitellaan oikealle pohjalle.
- Valtiokonttoria pyydettiin tekemään uusi faktorianalyysi koko valtion aineistosta vuosilta 2016 - 2017. Samalla pyydettiin myös tarkempi analyysi Risen tuloksista. Risen kohdalla faktorianalyysi poikkesi valtion yleisestä linjasta vain hieman.
- Tässä vaiheessa mukana oli kysymykset 1-8. Tarkempaa analyysiä loppukysymyksistä on tulossa myöhemmin.
- Analyysin teknisen toteutuksen teki data-analyytikko Aleksi Kirjonen Valtiokonttorista.

Risen faktorianalyysin tärkeimmät faktorit (tässä järjestyksessä)

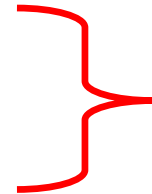
I. Työn mielekkyys

II. Työyhteisö

III. Ylin johto (ja arvot)

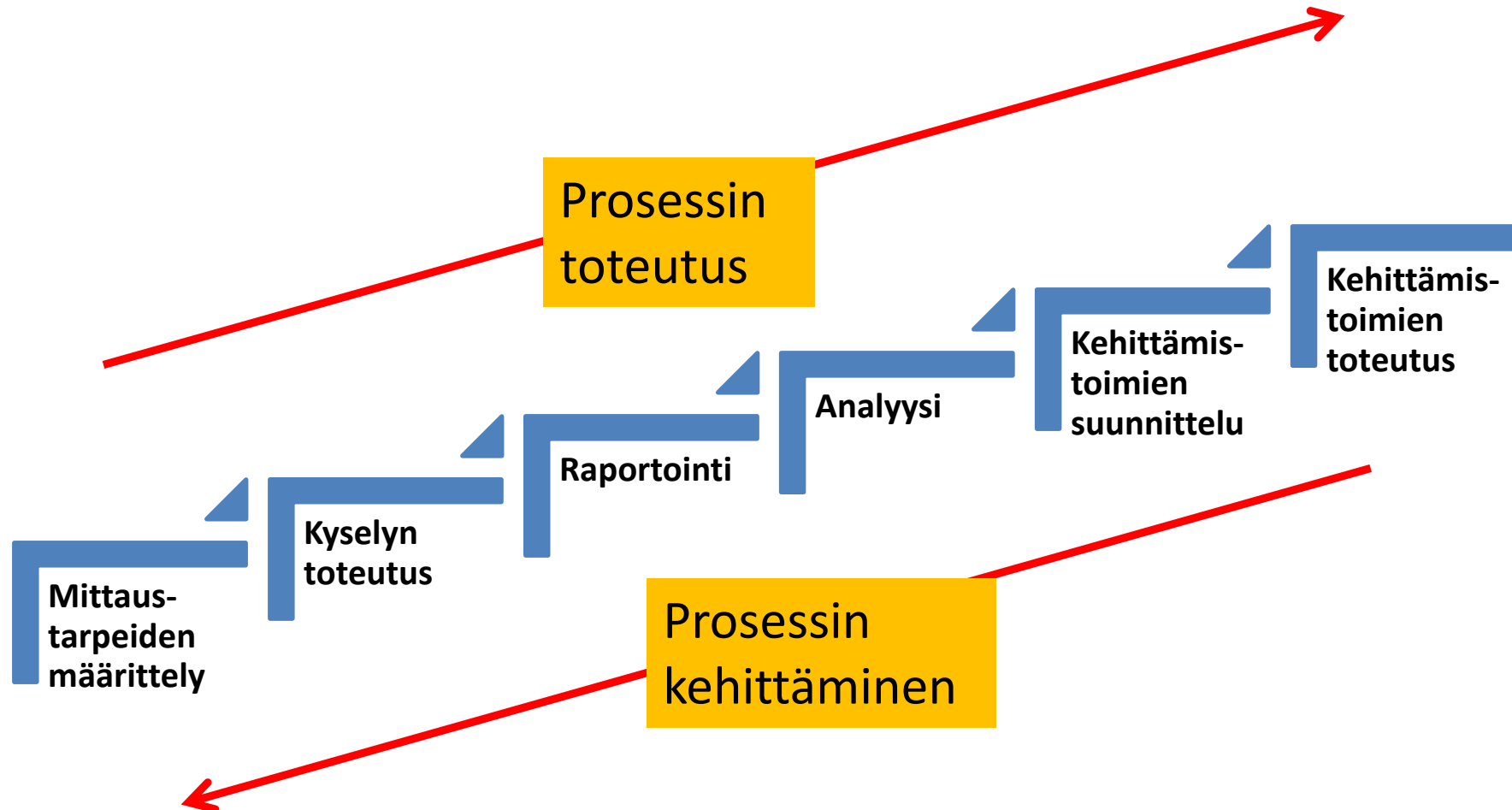
IV. Esimiestyö

V. Palkkaus



**HUOM: Valtiolla
III ja IV toisinpäin**

VMBaro-prosessi



Voidaan edetä kolmeen suuntaan:

1. Säilytetään nykyinen virastotason toiminta.
Virastoilla on itsellään suuri valta ja vastuu VMBaron toteuttamisessa.
2. Keskitetään raportoinnin ja analyysin osaamista erittäin vahvasti pienelle asiantuntijajoukolle.
3. Kehitetään uusi välimuoto ja tapa vahvistaa VMBaron käyttöä virastojen ja Palkeiden yhteistyössä ja välimaastossa

Virastoilta selvittettävää

- mikä on strategisen henkilöstösuunnittelun ja VMBaron suhde?
- miten kysely toteutetaan?
- miten tulokset raportoidaan ja analysoidaan?
- miten tunnuslukuja käytetään tulosohtauksessa?
- miten koette VMBaron toimivan työhyvinvoinnin kehittämisessä?
- mitä virastokohtaisia toiveita on tulevaisuuden henkilöstökyselylle?

Kiitos 😊

- Kysymyksiä?
- Kommentteja?
- Harry Anttila
 - Rise: harry.anttila@om.fi 050 324 8383
 - Palkeet: harry.anttila@palkeet.fi 050 4320 279