



VALTIOVARAINMINISTERIÖ

# VMBaro-uudistus 2016 – Lomakkeen ja kysymysrungon esittely

1.2.2016 Pauliina Pussinen

VMBaro-info, Mariankatu 9, Paja-auditorio



Taustaa

# Taustaa – VMBaro-järjestelmä :

- Työtyytyväisyyskysely yli 10 vuotta **vanha**
- Järjestelmä **käytössä laajasti** valtiosektorilla
  - Kattavuus 65–70 %, vastausprosentti keskimäärin noin 70 %
- **Käytännön työkalu**, johtamisen ja kehittämisen **väline** (mittari)
- Antaa **tietoa** työtyytyväisyyden **tasosta ja kehityksestä**
- Vakiokysymysrunko mahdollistaa **vertailutiedot**
  - taustamuuttuja-, hallinnonala-, virastotyyppitasoilla jne.
- **Aikasarjatiedot** muutoksen seuraamiseen
- Asiakkaat ilmaisseet **päivitystarpeen** ikääntyneelle järjestelmälle
  - Tarve: Visuaalisuudelle, raportoitavuudelle, kysymysten tärkeys -arvioille



# Uudistuksen toteutus ja tavoitteet

# Punaisena lankana uudistuksen toteuttamisessa oli...

- Työkalun **käyttökelpoisuuden ja käytettävyyden parantaminen**
  - Parannuskohteet: raportointi, lomake ja kysymysrunko
- **Nykyaikaistaminen:**
  - Lomakkeen visuaalisuus, värit, fontti, tooltip-ohje -mahdollisuus...
  - Kysymyskieli nykyaikaan, kysymysmuotoiluja tarkennettiin, aktiivinen väittämämuoto ja ehdotusten kysyminen avovastauksissa
  - Tärkeys-arvio kysymysten yhteyteen (=uusi ominaisuus)
- **Osallistaa käyttäjiä uudistustyöhön**
  - Alkukysely uudistamistarpeesta kehittämisen taustalla (syksy 2014)
  - Esiselvityksenä myös haastateltiin ministeriö- ja virastoihmisiä
  - Kehittämisryhmä työsti aktiivisesti ja iteroiden uudistuksia
  - Virastopilotointi antoi aitoja käyttäjäkokemuksia
  - Demon kommentointi (kysely) koko kentältä ja loppuhionta kehittämisryhmässä





# Uudistuksen aikataulu

## Talvi

- **Tarpeen kartoitus ja esiselvitys**
  - Kysely uudistustarpeesta VMBaro-käyttäjille (vuonna 2014)
  - Muu aiemmin saatu palaute
  - Haastatteluja ministeriö- ja virasto-edustajille
  - mm. Kehikossa kuuntelemassa

## Kevät/Kesä

- **Uudistusspekien määrittely**
  - Kehittämisryhmä kasaan
  - Alustava demo kehittämisryhmälle
  - Parantelua ja muutosten hiontaa (runkoon ja järjestelmään)
  - Kysymysrunkohiontaa

## Syksy/Talvi

- **Kysymysrunko ja muutokset lukkoon**
  - Demo pilotointiin
  - Kysely demosta
  - Loppuhionta
  - Lopulliset muutokset järjestelmään
  - Päivitys tuotantoon vuoden 2016 alussa

VALMIS  
2016

Lomake



# Lomakkeen uudistaminen

1.2 Lähiesimieheni antaa palautetta, joka tukee työssä onnistumistani.  
Kysymys on mielestäni erittäin tärkeä ☆

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 täysin samaa mieltä

1.3 Lähiesimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti.  
Kysymys on mielestäni erittäin tärkeä ☆

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 täysin samaa mieltä

1.4 Esimiehet ovat onnistuneet työyhteisöni töiden organisoinnissa.  
Kysymys on mielestäni erittäin tärkeä ☆

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 täysin samaa mieltä

1.5 Johto on onnistunut työyhteisöni töiden organisoinnissa.  
Kysymys on mielestäni erittäin tärkeä ☆

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 täysin samaa mieltä

1.6 Ylin johto toimii esimerkkinä ja suunnannäyttäjänä.  
Kysymys on mielestäni erittäin tärkeä ☆

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 täysin samaa mieltä

1.7 Voin organisaatiossani kokeilla ja tehdä asioita uudella tavalla.

- Lisätty ominaisuus: Tärkeys-kysymys tähti
  - Antaa tietoa, mihin kohdistaa kehittämistoimia
- Kyselylomakkeen **ulkoasu päivitetty**:
  - Lomake monisivuiseksi
  - Asteikkovärit ja -palkit käyttöön
  - Fonttia muutettu
  - Mahdollisuus tooltip-ohjeeseen
- **Kysymysmuotoilut hiottu**:
  - kieli tähän päivään ja aktiiviseksi, kysymykset väittämiksi, joihin kysytään mielipidettä
  - Avokysymyksillä haetaan aktiivisesti ehdotuksia ja ideoita (hiljaista tietoa)



# Taustakysymykset

T Taustakysymykset

Organisaatiokohtainen

T.1 Yksikkö  
(Valitse) ▼

Johto  
Esimiehet  
Asiantuntijat  
Muu henkilöstö

T.2 Henkilöstöryhmä  
(Valitse) ▼

Mies, nainen

T.3 Sukupuoli  
(Valitse) ▼

Ikäluokat 10-v välein

T.4 Ikä  
(Valitse) ▼

Tutkijakoulutus  
Ylempi kk-tutkinto  
Alempi kk-tutkinto  
Muu ammatillinen  
Ei ammatillista

T.5 Koulutustausta  
(Valitse) ▼

Vakinainen,  
Määräaikainen

T.6 Palvelussuhteen pysyvyys  
(Valitse) ▼

Seuraava

- **Taustakysymykset pysyvät samoina**
  - Yksikkö ("organisaatorakenne"), henkilöstöryhmä, sukupuoli, ikä, koulutustausta, palvelussuhteen pysyvyys
- Oletusasetuksena **taustakysymykset ovat pakollisina:**
  - sukupuoli on vain huomautuksena
  - Virasto voi muuttaa oletusasetusta
- **Virasto voi muokata taustamuuttujia:**
  - Rakentaa oman organisaatorakenteensa
  - Lisätä/muokata taustamuuttujia (tai pakollisuutta)
- **Suositus:** vakiotaustamuuttujien käyttö (turvaa vertailutiedon tuottamisen)



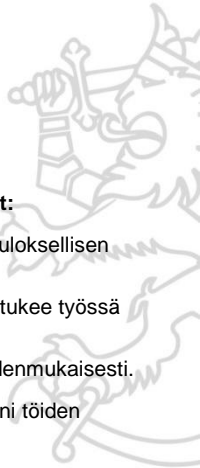
# Kysymysrunko

# Kysymysrunгон päivitys

- **Edelleen on samat 8 pääosiota** (kiinteät kysymykset)
- **Edelleen on lisäkysymyksiä** eri teemoista
- Edelleen on mahdollisuus lisätä **viraston omia kysymyksiä**
- **Kysymykset muotoiltu** väittämiksi ja aktiivisiksi, tarkennettu muotoiluja
- Avokysymyksillä haetaan **ehdotuksia ja ideoita**
- **Vertailukelpoisuus** osiotasolla hyvää ja olemassa myös kysymyksittäin
- **Uudet summaindeksit:**
  - IN = Innovointikyvykkyys(indeksi)
  - TY = Työyhteisö(indeksi)
  - JO = Johtajuus(indeksi)



# Erillisindeksien\* kysymyssidellöt:



## IN = Innovointikyvykköyksiindeksin sisältämät kysymykset:

- IN 1.7 Voin organisaatiossani kokeilla ja tehdä asioita uudella tavalla.
- IN 2.2 Voin vaikuttaa työhöni.
- IN 2.3 Työni on mielenkiintoista ja haastavaa.
- IN 2.4 Motivoitunut ja innostunut työstäni.
- IN 4.1 Voin oppia ja uudistua työssäni.
- IN 4.2 Työnantajani tukee osaamiseni ylläpitoa ja parantamista henkilöstökoulutuksella ja/tai muilla tavoin (työssä oppiminen, koulutukset, parityöskentely, mentorointi, henkilökierto, omaehtoinen opiskelu jne.).
- IN 4.3 Vuorovaikutus- ja keskustelutilanteet työyhteisössäni tukevat osaamistani ja uudistumistani.
- IN 4.5 Voin kehittää osaamistani kollegojen, sidosryhmien ja asiakkaiden kanssa verkostoitumalla.
- IN 6.4 Työni on voimavaroihini nähden sopivan haasteellista.

## TY = Työyhteisöindeksin sisältämät kysymykset:

- TY 2.1 Tiedän työni tavoitteet.
- TY 5.1 Työyhteisöni on innostava.
- TY 5.2 Työtoverini kohtelevat minua oikeudenmukaisesti.
- TY 5.3 Työtäni ja osaamistani arvostetaan työyhteisössäni.
- TY 5.4 Sukupuolten tasa-arvo toteutuu työyhteisössäni.
- TY 5.5 Ihmisten yhdenvertaisuus toteutuu työyhteisössäni.
- TY 5.6 Osallistun ja vaikutan itse työyhteisössäni rakentavalla tavalla.
- TY 6.5 Työskentelytilat mahdollistavat tuloksellisen työskentelyn.
- TY 6.6 Työskentelyvälineet mahdollistavat tuloksellisen työskentelyn.

## JO = Johtajuusindeksin sisältämät kysymykset:

- JO 1.1 Lähiesimieheni toiminta tukee minua tuloksellisen työn tekemisessä.
- JO 1.2 Lähiesimieheni antaa palautetta, joka tukee työssä onnistumistani.
- JO 1.3 Lähiesimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti.
- JO 1.4 Esimiehet ovat onnistuneet työyhteisöni töiden organisoinnissa.
- JO 1.5 Johto on onnistunut työyhteisöni töiden organisoinnissa.
- JO 4.4 Kehityskeskustelut auttavat minua työni tekemisessä ja osaamiseni kehittämisessä.
- JO 7.2 Viestintä työyhteisössäni on vaikuttavaa (avointa, oikea-aikaista ja vuorovaikutteista).
- JO 7.3 Saan työssäni tarvittavan tiedon asioiden valmistelusta ja tehdyistä päätöksistä.

\*Summaindeksit tuotettu pilottiaineiston faktorianalyysin perusteella

# Vakiokysymysosiot: Johtaminen



## **Vanha:** 1 Johtaminen

- 1.1 1.1 Lähiesimieheni toiminta tukee minua tuloksellisen työn tekemisessä.
- 1.3 1.2 Lähiesimieheni antaa palautetta, joka tukee työssä onnistumistani.
- 1.4 1.3 Lähiesimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti.
- 1.2 1.4 Esimiehet ovat onnistuneet työyhteisöni töiden organisoinnissa.
- 1.2 1.5 Johto on onnistunut työyhteisöni töiden organisoinnissa.
- 1.5 1.6 Ylin johto toimii esimerkkinä ja suunnannäyttäjänä.
- B2.1 1.7 Voin organisaatiossani kokeilla ja tehdä asioita uudella tavalla.

1.T Millä keinoilla ja/tai toimenpiteillä kehittäisit (lähi)esimiestyötä ja/tai johtamista?

# Vakiokysymysosiot: Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet



## 2 Työn sisältö ja vaikuttamismahdollisuudet

Vanha:

- 2.1 Tiedän työni tavoitteet.
- 2.2 Voin vaikuttaa työhöni.
- 2.3 Työni on mielenkiintoista ja haastavaa.
- 2.4 Motivoidun ja innostun työstäni.

2.T Miten lisäisit työsi mielekkyyttä ja/tai vaikuttamismahdollisuuksia?

# Vakiokysymysosiot: **Palkkaus**

## **3 Palkkaus**

Vanha:

- 3.1 3.1 Palkkaukseni perusteet ovat selkeitä ja ymmärrettäviä.
- 3.2 3.2 Palkkaukseni on oikeassa suhteessa työni vaativuuteen.
- 3.3 3.3 Palkkaukseni muuttuu työsuorituksen muuttumisen myötä.
- 3.4 3.4 Palkkaukseni on oikeudenmukainen.

3.T Miten parantaisit palkkauksen ymmärrettävyyttä, oikeudenmukaisuutta ja/tai kannustavuutta?





# Vakiokysymysosiot: Osaaminen, oppiminen ja uudistuminen



## **Vanha:** 4 Osaaminen, oppiminen ja uudistuminen

- uusi** 4.1 Voin oppia ja uudistua työssäni.
- 4.2** 4.2 Työnantajani tukee osaamiseni ylläpitoa ja parantamista henkilöstökoulutuksella ja/tai muilla tavoin (työssä oppiminen, koulutukset, parityöskentely, mentorointi, henkilökierto, omaehtoinen opiskelu jne.).
- uusi** 4.3 Vuorovaikutus- ja keskustelutilanteet työyhteisössäni tukevat osaamistani ja uudistumistani.
- 4.3** 4.4 Kehityskeskustelut auttavat minua työni tekemisessä ja osaamiseni kehittämisessä.
- uusi** 4.5 Voin kehittää osaamistani kollegojen, sidosryhmien ja asiakkaiden kanssa verkostoitumalla.
  
- 4.T Mitä konkreettisia oppimisen ja/tai uudistumisen keinoja tarvitsisit osaamisesi kehittämiseksi?

# Vakiokysymysosiot: Työyhteisön toimintakulttuuri



## **Vanha:** 5 Työyhteisön toimintakulttuuri

- 5.1** 5.1 Työyhteisöni on innostava.
- 5.2** 5.2 Työtoverini kohtelevat minua oikeudenmukaisesti.
- 5.3** 5.3 Työtäni ja osaamistani arvostetaan työyhteisössäni.
- 5.4** 5.4 Sukupuolten tasa-arvo toteutuu työyhteisössäni.
- uusi** 5.5 Ihmisten yhdenvertaisuus toteutuu työyhteisössäni.
- uusi** 5.6 Osallistun ja vaikutan itse työyhteisössäni rakentavalla tavalla.

5.T Miten parantaisit työyhteisösi vuorovaikutusta ja/tai toimintakulttuuria?

# Vakiokysymysosiot: Työ- ja toimintaympäristö



## **Vanha:** 6 Työ- ja toimintaympäristö

- 6.1 Voin sovittaa yhteen työni ja yksityiselämäni.
- 6.2 Luotan palvelussuhteeni jatkuvuuteen.
- uusi** 6.3 Uskallan tarvittaessa uudistaa merkittävästikin omaa työtäni.
- 6.3 6.4 Työni on voimavaroihini nähden sopivan haasteellista.
- 6.4 6.5 Työskentelytilat mahdollistavat tuloksellisen työskentelyn.
- 6.4 6.6 Työskentelyvälineet mahdollistavat tuloksellisen työskentelyn.
- uusi** 6.7 Voin työssäni hyödyntää sujuvasti uusia toimintatapoja  
(mm. digitaalisuus, tieto- ja viestintäteknologia).

6.T Miten kehittäisit työ- ja/tai toimintaympäristöäsi?

# Vakiokysymysosiot: Vuorovaikutus ja viestintä



## Vanha: 7 Vuorovaikutus ja viestintä

(7.1) 7.1 Keskinäinen vuorovaikutus työyhteisössäni on hyvin toimivaa.

7.2 7.2 Viestintä työyhteisössäni on vaikuttavaa (avointa, oikea-aikaista ja vuorovaikutteista).

7.2 7.3 Saan työssäni tarvittavan tiedon asioiden valmistelusta ja tehdyistä päätöksistä.

7.T Miten edistäisit vuorovaikutusta ja/tai tiedon jakamista tavoitteiden saavuttamiseksi?

# Vakiokysymysosiot: Työnantajakuva ja arvot



## 8 Työnantajakuva ja arvot

Vanha:

8.1 8.1 Suosittelisin työpaikkaani ystävälleni.

uusi 8.2 Olen sitoutunut työnantajani tavoitteisiin.

8.2 8.3 Tunnen työpaikkani arvot.

8.3 8.4 Työpaikkani arvot toteutuvat arjessa.

8.T Miten edistäisit työnantajakuvaa ja/tai arvojen toteutumista arjessa?

# Lisäkysymyksiä, sivu 1



## **Vanha:** Tehtäväkierto, työpaikanvaihtoaikheet, toimitila:

**9** L1.1 Oletko halukas tehtäväkiertoon?

**10** L1.2 Oletko aikeissa vaihtaa työpaikkaasi?

**Uusi** L1.3 Millaisessa tilassa pääsääntöinen työpisteesi sijaitsee?

**Uusi** L1.4 Onko sinulla henkilökohtainen, nimetty työpiste käytössäsi?

# Lisäkysymyksiä, sivu 2

## Epäasiallinen kohtelu, työhyvinvointi, työyhteisön vahvuudet ja heikkoudet:

Vanha:

uusi L2.1 Oletko havainnut tai kokenut epäasiallista kohtelua työyhteisössäsi (viimeisen vuoden aikana) ?

C3.1 L2.2 Millaiseksi arvioit oman työhyvinvointisi kouluasteikolla 4-10?

Uusi L2.3 Nimeä kolme tekijää, jotka koet työyhteisösi vahvuuksiksi, kun ajattelet työyhteisösi hyvinvointia.

Uusi L2.4 Nimeä kolme tekijää, jotka koet työyhteisösi heikkouksiksi, kun ajattelet työyhteisösi hyvinvointia.



# Viraston omat lisäkysymykset ja tutkimuksen muokkaus

- Virasto voi edelleen lisätä omia kysymyksiään tutkimuksen loppuun
- Virasto voi lisätä tooltip-ohjeita kysymyskohtiin
  - Ohjeistus kuitenkin toivotaan olevan vakiorungon suuntainen
- Virasto voi myös lisätä (muokata) omia taustamuuttujakysymyksiä ensimmäiselle sivulle
- Virasto voi passivoida lisäkysymyksiä (ei vakiorungon kysymyksiä)
- VMBaron perustyökalu on kustannustehokas (virastoille ilmainen)
  - Virasto voi itse ostaa lisäpalveluita Vetokonsulteilta
  - mm. Automatisoitua massaraportointia tms.





# Raportointi

# Raportointi helpommaksi ja selkeät raporttipaketit

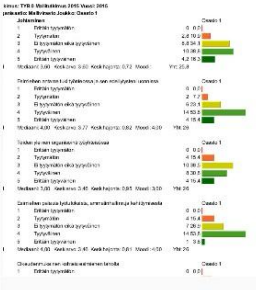
- Selkeä tarve: parantaa raportointiominaisuutta
- **Raporttikokonaisuutta** on rajattu ja selkiytetty:
  - Tavoitteena tiivis raporttipaketti
  - Raporttinitimet selkeiksi ja esimerkkikuvat näkyviin
  - Yhdellä raportilla voi hakea saman tyyppistä tietoa sisältäviä raportteja
- **Raporttien otto** on helpotettu:
  - Raporttien otto valintalistojen avulla ”koodaamisen” sijaan
- **Raporttien tietosisältöä ja kuvaajia** tarkoituksenmukaistettu
  - Yhdellä raportilla kaikki sen tulkintaan tarvittava tieto (mm. lkm, edellinen tieto)
- Raportointia demotaan infon viimeisessä esityksessä!



# Esimerkkikuva raportoinnista (raporttivalikko)



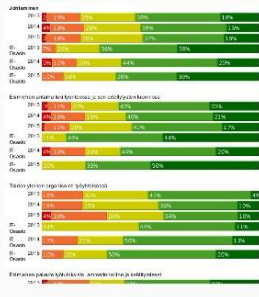
## Vastausjakaumat



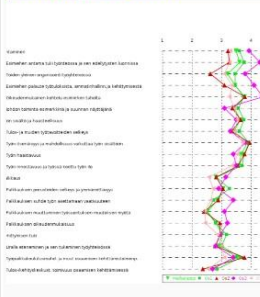
## Vastausjakaumat taustamuuttujittain



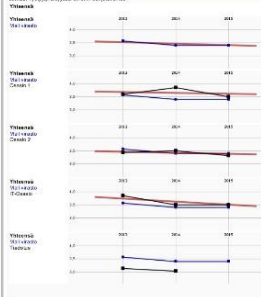
## Vastausjakaumat vuosittain



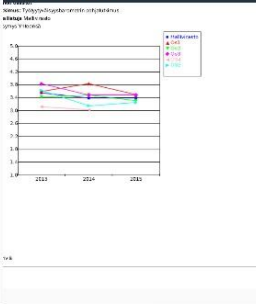
## Indeksit Haitarikuvana



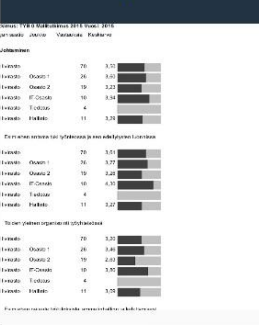
## Vuosittainen kehitys



## Vuosittainen kehitys vertailuna



## Keskiaarvopalkki



## Keskiaarvot vuosittain



## Keskiaarvot taustamuuttujittain



## Indeksierot ristiintaulukoituna



## Tekstivastaukset

Esimerkki 11: Vuokria koskevat kysymykset (2015 Vuosi 2015)

Yhteensä: 10000 vastaus

1. Vuokria koskevat kysymykset

## Vastaajamäärät vuosittain

Esimerkki 12: Vuokria koskevat kysymykset (2015 Vuosi 2015)

Yhteensä: 10000 vastaus

1. Vuokria koskevat kysymykset

## Vertailuryhmän virastot

Esimerkki 13: Vuokria koskevat kysymykset (2015 Vuosi 2015)

Yhteensä: 10000 vastaus

1. Vuokria koskevat kysymykset

TÄRKEÄÄ MUISTAA

# Mistä keskusteltu kehittämistyön aikana:

- ”Käytännön arjen työkalu ja tietopohja” vs. ”tieteellisyys”
- Tietopohjan luotettavuudesta väittely vs. tiedon aito hyödyntäminen
  - Tieto analysoitava/tulkittava – viraston hiljainen tieto ei ulkoistettavissa
  - Väärinkäytökset harvinaisia ja kertovat organisaatiokulttuuristakin
  - Luottamuksen ja tutkimusrutiinin tärkeys (onnistuneen toteutuksen edellytys)
- Uudistaminen vs. aikasarjatieto
- Henkilökohtaiset vastaajalinkit vs. anonyymiyskokemus
- Automatisoitu taustamuuttujatäyttö vs. anonyymiyskokemus
- Esimies-vastaus pois raportilta vs. esimiesten anonymiteetti
- Paljon hyviä käytäntöjä kentällä! (Maarit jatkaa tiedon hyödyntämisestä)



# Työ jatkuu vielä alkuvuodesta 2016...

...Ohjeet ja Opastus-sovelluksen hiontaa tehdään edelleen

...Raportti-kokonaisuuden viimeistely on vielä työn alla

**Kehittäminen on aina kompromissi.**

**Kaikki palaute on erittäin tervetullutta!**



## Lisätietoa:

- VMBaron nettisivut:  
<http://www.baro.vm.fi>
- VMBaron mallitutkimukset: (lomake+kysymysrunko)  
<http://www.baro.vm.fi/index.php/mallitutkimukset>
- Vuoden 2015 VMBaro-tiedoista koosteet taustamuuttujittain:  
<http://vm.fi/valtio-tyonantajana/valtion-henkilosto-tilastoina/tyohyvinvointi>





# VALTIOVARAINMINISTERIÖ

Pauliina Pussinen

Työmarkkina-analyttikko, VTML

Puh. 0295 5 30108

Lisätieto: [etunimi.sukunimi@vm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@vm.fi)

[www.vm.fi](http://www.vm.fi)

Valtiovarainministeriö

Henkilöstö - ja hallintopolitiikkaosasto

Konsernitoiminnot-yksikkö

