

TYÖHYVINVOINNILLA SAAVUTETUT KUSTANNUSSÄÄSTÖT

Esimerkkeinä sairauspoissaolot, sähläys, vaihtuvuus ja tapaturmat

Työelämän laatua ja työhyvinvointia kehittämällä voidaan työpaikoilla saada huomattavia kustannussäästöjä. Esimerkkejä tällaisia kustannuksia aiheuttavista tekijöistä ovat sairauspoissaolot, sähläys, työtapaturmat ja henkilöstön vaihtuvuus. Erilaisia laskureita kustannusten arvointiin tarjoavat mm. Eläkevakuutusyhtiöt ja työterveyshuollot.

Sairauspoissaolo määritellään työajan menetykseksi, joka aiheutuu henkilön omasta sairaudesta, tarkastus- tai hoitokäynnistä tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta. Tutkimusten mukaan jopa puolet poissaoloista voivat johtua organisaation sisäisistä tekijöistä, kuten johtamisen, ilmapiirin ja työn sujuvuuden puutteista. Suomessa työntekijät olivat poissa keskimäärin 82 tuntia eli noin 11 työpäivää henkilöä kohti vuonna 2010. Eniten sairaus- ja tapaturmapoissaoloja oli teollisuuden työntekijöillä. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla keskimääräinen sairauspoissaoloprosentti oli 2,9.

Sairauspoissaoloja tarkasteltaessa on hyvä erottaa lyhyet (1-3 pv) ja pitkät (yli 3 pv) sairauspoissaolot. Elinkeinoelämän keskusliiton suositusten mukaan sairauspoissaoloprosentti lasketaan seuraavan kaavan mukaan:

$$\text{Sairauspoissaoloprosentti} = (\text{sairauspoissaoloaika} \div \text{teoreettinen säännöllinen työaika*}) \times 100$$

*sopimuksen mukainen työaika, johon mukaan luettuna vuosiloma-aika

Työtapaturma on tapaturmavakuutuslain (608/1948) 4 §:n mukaan työssä tai työstä johtuvissa olosuhteissa tapahtunut ruumiin vamman aiheuttanut tapaturma. Eniten työtapaturmia sattuu teollisuuden työntekijöille, vähiten teollisuuden toimihenkilöille ja muutamille palvelualan henkilöstöryhmille. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työtapaturmista johtuvat poissaolot olivat vuoden 2010 tilastojen mukaan 0,2 % teoreettisesta säännöllisestä työajasta.

- 90 % tapaturmien syistä johtuu yleensä henkilöstä itsestään.
- 10 % tapaturmien syistä johtuu taustekijöistä (tekniikkaan liittyvät syyt jne.)

Henkilöstön vaihtuvuutta aiheuttavat esimerkiksi huono työilmapiiri, suuri työmäärä, työuupumus, epätyytyttävä palkka, vähäiset etenemis- ja urakiertomahdollisuudet uralla, henkilökohtaisen turvallisuuden uhka työssä, työstä saatavan palautteen ja tunnustuksen vähäisyys, heikko organisatorinen tuki, organisaation kyvyttömyys puuttua ongelmiin, työn raskaus, vähäiset mahdollisuudet käyttää osaamistaan tai väärä johtamistapa ja yrityskuva.

Vaihtuvuus voidaan jakaa ulkoiseen (tulo- ja lähtövaihtuvuus) ja sisäiseen vaihtuvuuteen (työkierro yrityksessä). Vaihtuvuutta voidaan mitata usealla eri tavalla. Yksi tapa on suhteuttaa tilikauden aikana aloitetut ja lopetetut työsuhteet henkilöstömäärän keskiarvoon. Toinen vaihtoehto on suhteuttaa lopetetut työsuhteet henkilöstömäärän keskiarvoon tai henkilöstön määrään tilikauden alussa.

Sähläyskustannukset syntyvät työn organisointiin liittyvistä ongelmista sekä arjen toimintoihin ja työskentelytapoihin liittyvistä epäselvyyksistä. Kustannuksia voivat aiheuttaa esimerkiksi virheiden korjaus, päällekkäiset työt, huonot puutteellisesti toimivat prosessit, hävikki, puutteelliset ohjeet, epäselvät kokouskäytännöt ja puuttuvat pelisäännöt.



TYÖHYVINVOINNILLA SAAVUTETUT KUSTANNUSSÄÄSTÖT

Esimerkkeinä sairauspoissaolot, sähläys, vaihtuvuus ja tapaturmat

Yhden sairauspoissaolopäivän keskimääräinen kokonaiskustannus* on noin 300-350 euroa. Myös tapaturmista ja ennenaikaisista eläköitymisistä voi koitua yritykselle huomattavia kustannuksia. Sähläyskustannukset voivat olla jopa 12–20 % yritysten liikevaihdosta.

ESIMERKKITAPPAUS 1: SAIRAUSPOISSAOLO

- 100 henkilön organisaatio. Palkka 15 €/h (2500 €/kk).
- Jos sairauspoissaoloja 1 pv/hlö/kk, suorat palkkakustannukset 11 250 € (100 hlöä x 7,5 h x 15 €). Epäsuorat kustannukset huomioituna kokonaiskustannukset **kuukaudessa 33 750 €** (3 x 11 250 €).

ESIMERKKITAPPAUS 2: KOKOUKSEN MYÖHÄSTYMINEN

- Kokoukseen osallistuu 8 henkilöä. Palkka 15 €/h (2500 €/kk).
- Kokouksen alussa odotellaan puuttuvaa henkilöä ja kokous alkaa 15 minuuttia myöhässä. Työajan menetys 15 min x 8 eli 120 min (2 h).
- Suorat palkkakustannukset ovat 30 € (2 x 15€). Epäsuorat kustannukset (3 x 30€) huomioituna kokonaiskustannukset ovat **90 €**.
- Jos vuoden jokaisena työpäivänä yksi kokous alkaa 15 min. myöhässä, kustannukset ovat **20 250 €** (225 pv x 90€).

ESIMERKKITAPPAUS 3: TYÖTAPATURMA

- Työntekijä auttoi horjuvan asukkaan heilauttamalla sänkyyn, jolloin itse joutui tekemään nopean kierto liikkeen ja oma selkä nikahti. **Korvausmeno oli yli 5000 €**.

TUOTTAVUUS TALKOOT -TARINA: Hankkeeseen osallistuneessa yrityksessä vuoden 2009 sairauspoissaoloprosentti oli 7,3. Vuonna 2010 vastaava luku oli 5,34 ja vuoden 2011 alussa 5,1. Sairauspoissaolot vähenivät 1500 päivää vuodessa eli 4,5 henkilötyövuoden verran. Tämä tarkoittaa noin 540 000 euron kokonaissäätöä. Keskisuuren yrityksen toiminnassa tämä säästö koettiin merkittävänä tuloksena.

***HUOM:** Sairauspoissaolojen ja turhan sähläyksen kokonaiskustannuksia laskettaessa on tärkeää huomioida poissaoloista tai sähläyksestä aiheutuvien suorien palkkakulujen lisäksi epäsuorat kustannukset (esim. ylityöt, sijaisen palkkaaminen tai palvelun heikkeneminen). Arvio kokonaiskustannuksista saadaan useimmiten kertomalla poissaolon tai sähläykseen menevän ajan palkka luvulla kolme.

ESIMERKKITAPPAUS 4: TARPEETON KOKOUS

- Kahden tunnin tarpeettomaan kokoukseen osallistuu 6 henkilöä. Palkka 15 €/h (2500 €/kk).
- Suorat palkkakustannukset ovat 15 € x 12h = 180 €. Epäsuorat kustannukset (3 x 180€) huomioituna tämä on **540 €**.
- Jos vuoden jokaisena työpäivänä pidetään yksi tarpeeton kokous, kustannukset ovat **121 500 €** (225 pv x 540€).

ESIMERKKITAPPAUS 5: TURHAT SÄHKÖPOSTIT

- 1000 henkilöä menettää 15 minuuttia päivässä turhiin sähköposteihin. Keskipalkka 15€/h (2500 €/kk).
- Suorat palkkakustannukset ovat 3750 € päivässä (1000 hlöä x 15 min. = 15 000 min = 250 h). Epäsuorat kustannukset (3 x 3750€) huomioituna kokonaiskustannukset ovat 11 250€ päivässä.
- Jos vuoden jokaisena päivänä menetetään 15 min. turhiin sähköposteihin, ovat kustannukset **2 531 250 €** (225 pv x 11 250€).

VAIHTUVUUDEN KUSTANNUKSET koostuvat teoriassa henkilöstön hankinnan, koulutuksen ja eroamisen suorista ja välillisistä kustannuksista. Vaihtuvuuden kustannuksia arvioidessa tulee huomioida perehdyttämiseen menevä aika, joka on aika, joka kuluu normaalin työn hallinnan ja laadun saavuttamiseen uudessa työssä.

TYÖHYVINVOINNILLA SAAVUTETUT KUSTANNUSSÄÄSTÖT

Esimerkkeinä sairauspoissaolot, sähläys, vaihtuvuus ja tapaturmat

TYÖHYVINVOINTIA TUKEVIA KEINOJA TYÖPAIKOILLA:

- Sairauspoissaolojen raportoinnin, varhaisen välittämisen ja puheeksi ottamisen malli. Vinkki: sähköinen hälytysrajatoiminto sairauspoissaolojen seuraamisen tueksi.
- Aktiivinen yhteistyö työterveyden kanssa.
- Osallistavat henkilöstökäytännöt (esim. pienryhmämalli) ja parempi ”työn arki”.
- Mahdollisuus kuntoutuksiin ja muu työkykyä ylläpitävä toiminta.
- Suunnitelmallinen työhönpaluu pitkältä sairauslomalta.
- Yhdessä sovitut työn arjen pelisäännöt ja niiden noudattamisen systemaattinen seuranta.
- Työprosessin avaaminen säännöllisin väliajoin ja prosessin rajapintoihin liittyvien tehtävien selkiyttäminen.
- Selkeät työnkuvat, roolit ja vastuualueet.
- Uuden työntekijän hyvä perehdytys.
- Johtamista tukevat rakenteet ja käytännöt.
- Osallistavat henkilöstökäytännöt (esim. pienryhmämalli, Method Skillmotor™).
- Säännölliset riskienarvioinnit ja työsuojelukoulutukset koko henkilöstölle.
- Selvät toimintaohjeet poikkeamatilanteiden varalle ja uhka- ja vaaratilanneraporttien tekoon.
- Aktiivinen työsuojelu ja työsuojeluasiat hyvin näkyvillä.
- Työsuojeluhenkilöstön koulutus ja roolit selkeät ja tunnetut.
- Toimiva perehdytys: uudelle ja tehtävissä siirtyvälle työntekijälle annetaan hyvä ja kattava perehdytys.
- Työkierto osana perustehtävää: työssä oppimalla ”koulutetaan” eri osastojen henkilökuntaa niin, että kynnys oman alan/oman työnantajan erilaisiin ammattitehtäviin poistuu ja oma ammattiosaaminen kehittyy.
- Hyvä töiden organisointi, joka takaa sujuvan arjen ja työviihtyvyyden.
- Avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri ja sitä edistävät pelisäännöt ja palautekäytännöt.
- Johtamisen oikeudenmukaisuus ja osallistavat henkilöstökäytännöt, joiden on tutkimusten mukaan todettu vaikuttavan työntekijöiden organisaatioon sitoutumiseen.

LISÄTIETOA:

Elinkeinoelämän keskusliitto EK (2006). *Työaika- ja poissaololuokittelu*. Viides, uudistettu painos. Helsinki: Elinkeinoelämän keskusliitto EK.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK (2011). *Työaika katsaus. Työajat ja poissaolot EK:n jäsenyrityksissä 2010*.

Holopainen, Jalo & Eloranta (2011). *Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan Tuottavuus Talkoot loppuraportti*.

Silen, T. (2001). Elintarvikeklusterin laatuselvitys (MMM:n julkaisu 1/2011). Helsinki, Maa- ja metsätalousministeriö.

Tapaturmavakuutuslaitosten liitto (2011). *Työtapaturmat. Tilastovuodet 2001–2010*.