

# TYÖHYVINVOINNISSA PIILEE MILJARDIEN SÄÄSTÖT

*KKI-Päivillä puhuneen Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Guy Ahosen mukaan työhyvinvoinnin kehittämisen avulla suomalainen työelämä voisi saavuttaa kunnan gaselliloikan tuottavuudessa. Eikä kyse ole edes vaikeista asioista.*

– Suomessa noin 20 000 ihmistä jää vuosittain työkyvyttömyyseläkkeelle. Tämä tarkoittaa vuodesta 2000 laskien yhteensä noin 14 miljardin euron menetyksiä suomalaiselle työelämälle.

Guy Ahosen esitelmä vyöryttää kuulijoiden korviin suuria lukuja. Laskelma ja taulukko toisensa perään piirtää kuvaa, millaiset valtavat säästöt syntyisivät työhyvinvointiin panostamalla.

Monet kansainväliset tutkimukset ovat osoittaneet, että työhyvinvointipanostukset vähentävät sairauspoissaoloja, pienentävät sairaanhoitokuluja sekä parantavat tuottavuutta. Pohjoismaisten tutkimusten tulokset ovat samansuuntaisia. Erityisesti työhyvinvoinnin taso korreloi positiivisesti tuottavuuden kanssa – mitä paremmalla tasolla työhyvinvointi on, sitä parempaa on tuottavuus. Tuottavuuteen ei näytä vaikuttavan niinkään psykososiaalinen työympäristö. Joten mihin siis keskittyä, jotta työhyvinvointi ja tuottavuus saadaan nousuun?

## TEKEMÄTÖN TYÖ TULEE KALLIKSI

Tekemätön työ aiheuttaa merkittävän kustannuserän Suomen työelämässä. EK Benchmarking -vertailututkimus selvittää vuosittain Suomessa toimivien organisaatioiden henkilöstön sairaus- ja tapaturmapoissaoloista, työkyvyttömyyseläkkeistä ja lakisääteisestä tapaturmavakuuttamisesta aiheutuneet suorat kustannukset sekä panostukset työterveyshuoltopalveluihin. Tutkimuksessa vertailujen kohderyhmäksi otettiin kymmenen yritystä, joissa työkykyjohtamista on toteutettu tavoitteellisesti ja järjestelmällisesti vähintään viisi vuotta. Muiden yritysten tilannetta verrattiin tähän kohderyhmään.

– Jos keskivertoyritykset saataisiin siirtymään parhaiden yritysten tasolle, poikisi se 4,5 miljardin liikeloudellisen hyötypotentiaalini, toteaa Ahonen.

Kohderyhmä panosti rahallisesti muita enemmän työterveyshuoltoon, mutta luvut puhuvat puolestaan: jokainen lisäeuro, jonka kohderyhmän organisaatiot ovat panostaneet työhyvinvointiin, on vuodesta 2008 lähtien tullut noin kuu-

sinkertaisena takaisin. Muissa yrityksissä vastaava tulos on kehittynyt miinukselta nollan tasolle.

Luvut kuulostavat suurilta. Silti tarvittavat toimenpiteet eivät välttämättä ole lainkaan jättimäisiä.

– Tämän päivän Suomessa yritämme saada jotakin leikkaamalla jotakin. Mutta ne yritykset, jotka panostavat, myös saavuttavat tuloksia, Ahonen muistuttaa.

## TUOTTAVUUSLOIKAN TYÖKALUT

Yksi tapa saavuttaa tuottavuusloikka työelämässä on tarkastella työterveyshuollon perusteita. Työterveyshuolto voi yrityksissä olla suoriteperusteista, jolloin keskitytään minimoimaan kustannukset valitsemalla mahdollisimman edullinen työterveyshuollon paketti.

Arvopohjainen työterveyshuolto keskittyy rahan sijasta tarpeisiin. Kustannuksia ei pyritä minimoimaan, vaan toimenpiteitä tehdään silloin, kun tarvetta on. Toimenpiteet ovat myös tapauskohtaisia, jolloin työterveyshuolto joustaa työntekijän tarpeiden mukaan.

Ahonen on vakuuttunut arvoperusteisen työterveyshuollon eduista.

– Työterveysasioissa huipulla olevat organisaatiot eivät hoida työterveyshuoltoaan suoriteperusteisesti. Arvoperusteinen lähtökohta johtaa toki suurempiin työterveyshuollon kustannuksiin, mutta kokonaiskustannukset vähenevät kiistatta.

Toinen mahdollisuus tuottavuusloikkaan liittyy strategiseen hyvinvointiin ja sen johtamiseen. Ahonen on kollegansa **Ossi Auran** kanssa kirjoittanut aiheesta teoksen Strategisen hyvinvoinnin johtaminen (Talentum, 2016), jossa strateginen hyvinvointi määritellään siksi osaksi henkilöstön hyvinvointia, jolla on merkitystä organisaation tuloksellisuuden kannalta. Ja taas puhutaan suurista luvuista.

– Hyvän henkilöstöjohtamisen hyötypotentiaali yksityisellä sektorilla tarkoittaa 9 miljardia euroa tuottavuuden kasvupotentiaalina sekä 1,3 miljardia säästöpotentiaalina, valottaa Ahonen.

Henkilöstötuottavuus on eräs tapa tarkastella strategista

hyvinvointia ja sen vaikutuksia. Henkilöstötuottavuudella tarkoitetaan organisaation taloudellisen kilpailukyvyen tarkastelua henkilöstövoimavarojen avulla. Sen pohjana ovat työntekijöiden työkyky, osaaminen ja motivaatio, jotka puolestaan kumpuavat työyhteisön ilmapiiristä, johtajuudesta ja organisaatiokulttuurista.

Henkilöstötuottavuus korreloi suoraan yrityksen käyttökattteen kanssa. Mutta mitä se tarkoittaa käytännössä? Yksi tärkeä henkilöstötuottavuutta tukeva tekijä on hyvä työyhteisö. Ahosen mukaan ehdottomasti tärkeintä on kuitenkin hyvä esimiestyö.

– Esimiesten työhyvinvointiosaamiseen tulisi panostaa, ja sen tulee lähteä jo organisaation strategiselta tasolta. Mitä paremmin työhyvinvointi otetaan huomioon organisaation strategiassa, sitä parempaa on esimiestyön taso, Ahonen muistuttaa.

### TAVOITTEET TÄRKEÄSSÄ ROOLISSA

Tavoitteiden asettamisen tärkeys korostuu monella elämäntilanteella. Painonhallinta, liikuntaharrastukset, työn mielekkäisyys – jonkinlaiset tavoitteet helpottavat toimintaa huomattavasti. Tämä on nähtävissä myös esimiestyön ja työhyvinvoinnin yhteydessä.

– Tavoitteiden asettaminen auttaa selvästi organisaatioita työntekijöidensä terveellisten elämäntapojen edistämiseksi.

Erityisesti jokin määrällinen tavoite näyttää vaikuttavan positiivisesti, Ahonen sanoo.

Tavoitteiden asettaminen tukee esimiesten roolia työhyvinvoinnin kehittämisessä kaikissa tapauksissa, mutta parhaat vaikutukset tulevat silloin, kun työhyvinvointi on otettu huomioon myös johdon strategiatyössä.

Ahosen mukaan liikunnan tukeminen näkyy myös selvästi strategisen hyvinvoinnin tuloksellisuudessa. Tukeminen voi olla taloudellista, jolloin sillä on vaikutusta työntekijöiden työkyvyn kannalta. Liikuntatapahtumat tai vastaavat tuovat puolestaan tuloksellisuutta organisaation julkisuuskuvan kautta, ja liikuntakampanjat vaikuttavat työntekijöitä sitouttavasti.

– Myös esimiehen oma jaksaminen on avainasemassa työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työhyvinvointityön tulokset ovat kautta linjan parempia, kun esimies tekee edes kohtuullisen erottelun oman työ- ja vapaa-aikansa välillä, Ahonen linjaa.

### EI RAKETTITIEDETTÄ

Ahonen muistuttaa, että 20 prosentin tuottavuusloikka suomalaisessa työelämässä ei ole rakettitiedettä. Sen voi kiteyttää viiteen kohtaan: tiedostetaan työhyvinvoinnin taloudellinen merkitys, nostetaan työhyvinvointi työpaikan strategiseksi kysymykseksi, varmistetaan riittävät voimavarat, tehdään työhyvinvoinnista keskeinen esimiestehtävä sekä mitataan toiminnan tuloksellisuus. Sitten kääritään vain hihat ja aletaan töihin.

