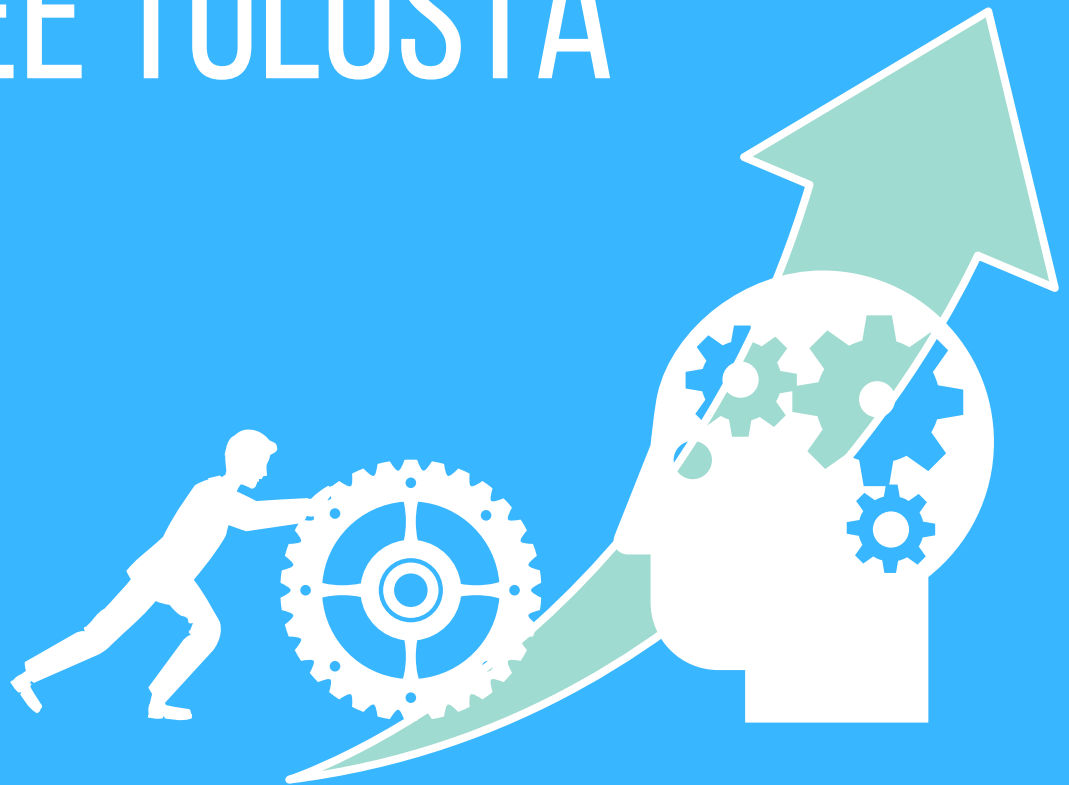


TYÖELÄMÄ & HYVINVOINTI - OPPAAT

HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ TEKEE TULOSTA



 **GS Health**

TYÖHYVINVOINTI TEHDÄÄN YHDESSÄ.

Työhyvinvoinnin edistäminen ja työkyvyn ylläpito ovat paljon muuta kuin työergonomian parantamista ja työterveystarkastuksia tai yksittäisiä virkistyspäiviä. Työhyvinvoinnin edistäminen on ennen kaikkea ennalta-ehkäisevää toimintaa kokonaisvaltaisen työkyvyn, hyvinvoinnin ja elämänhallinnan eteen. Työhyvinvoinnin kehittäminen ja henkilöstön työkyvyn ylläpito onnistuvat parhaiten, kun niihin sitoutuvat ja panostavat niin yrityksen johto, henkilöstöhallinto kuin työntekijät itse. Avuksi tarvitaan usein työhyvinvoinnin asiantuntijakumppani ja työterveyshuollon palveluntarjoaja. Tällöin voidaan kohdistaa resurssit tehokkaasti ja asiantuntevasti.



**Työelämä tuntuu imevän
voimavaroja työntekijöistä yhä
enemmän ja enemmän.
Valitettavan usein heikkenevään
työkykyyn puututaan kuitenkin
liian myöhään, erilaisten oireiden
ilmetessä. Fiksu työnantaja
panostaa henkilöstönsä työkykyyn
ja hyvinvointiin jo työsuhteen
alusta alkaen!**

**Jussi Kirjavainen
GS Health Oy**

HYVINVOIVA TYÖNTEKIJÄ TUOTTA.

Hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan arvokkain voimavara. Terve, tyytyväinen ja sitoutunut työntekijä sairastelee harvoin, on motivoitunut sekä täynnä virtaa ja ideoita. Toisaalta oman terveyden laiminlyönti tai puutteellinen työympäristö ja työpaikan hyvinvointikulttuuri näkyvät työntekijöiden heikentyneenä työkykynä, alenneena tuottavuutena sekä laskeneena kuntona, jaksamisena ja motivaationa. Kasuvat sairauspoissaolot, ennen-aikainen eläköityminen ja henkilöstön vaihtuvuus johtavat vääjäämättä kustannusten kasvuun!

Tarkoituksenmukaiset ja suunnitellut satsaukset työhyvinvoinnin edistämiseen vähentävät poissaoloja ja työkyvyttömyysongelmia sekä edistävät pidempiä työuria. Hyvinvointisatsaukset tuovat yritykselle kilpailuetua myös kohentuneen työnantajamielikuvan ja henkilöstötyytyväisyyden kautta.

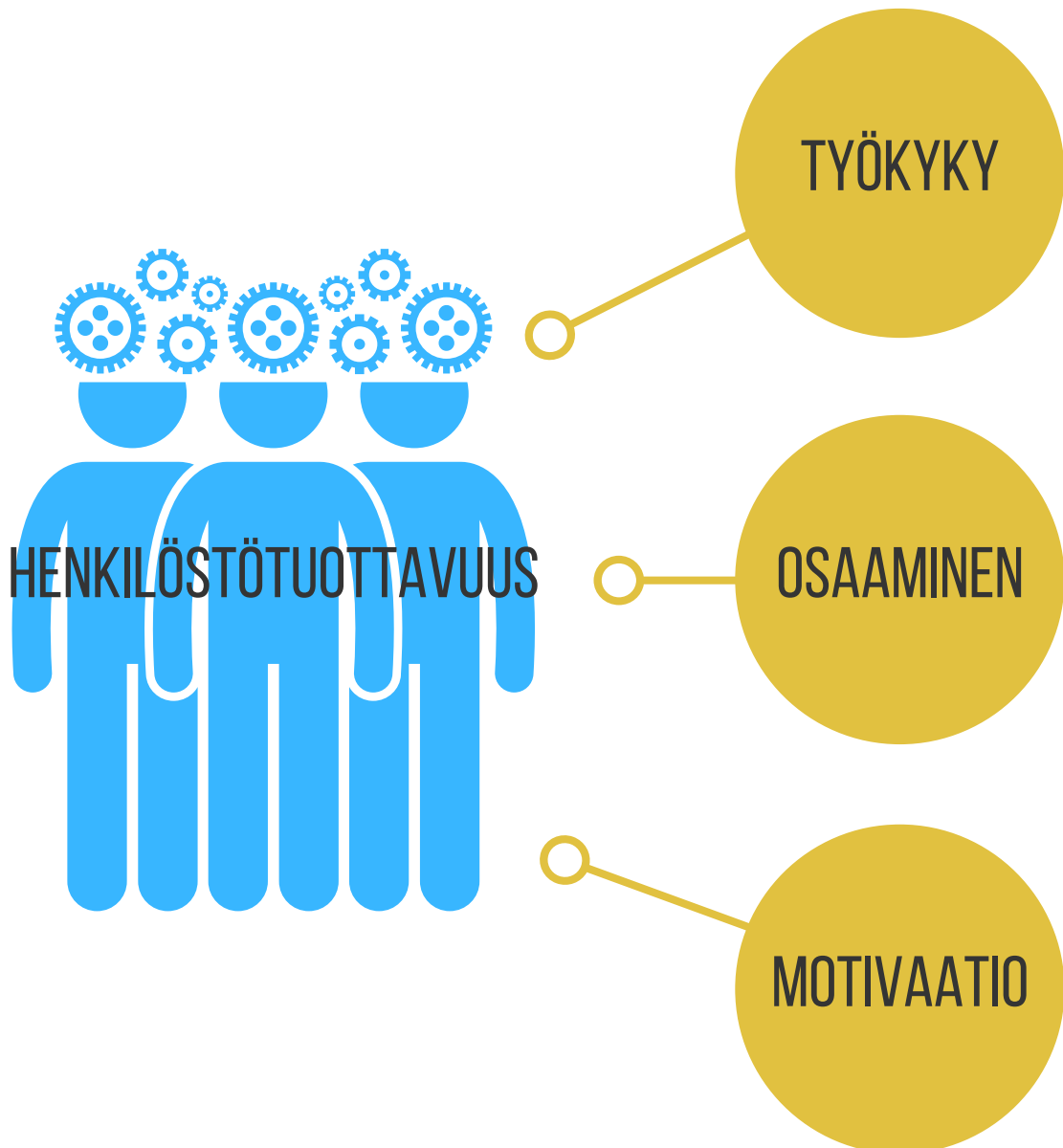


Työkyvyn johtamiseen panostaneet yritykset saavat jokaiselle eurolle kuusinkertaisen tuoton, kun vastaava summa vertailuryhmässä on nolla.

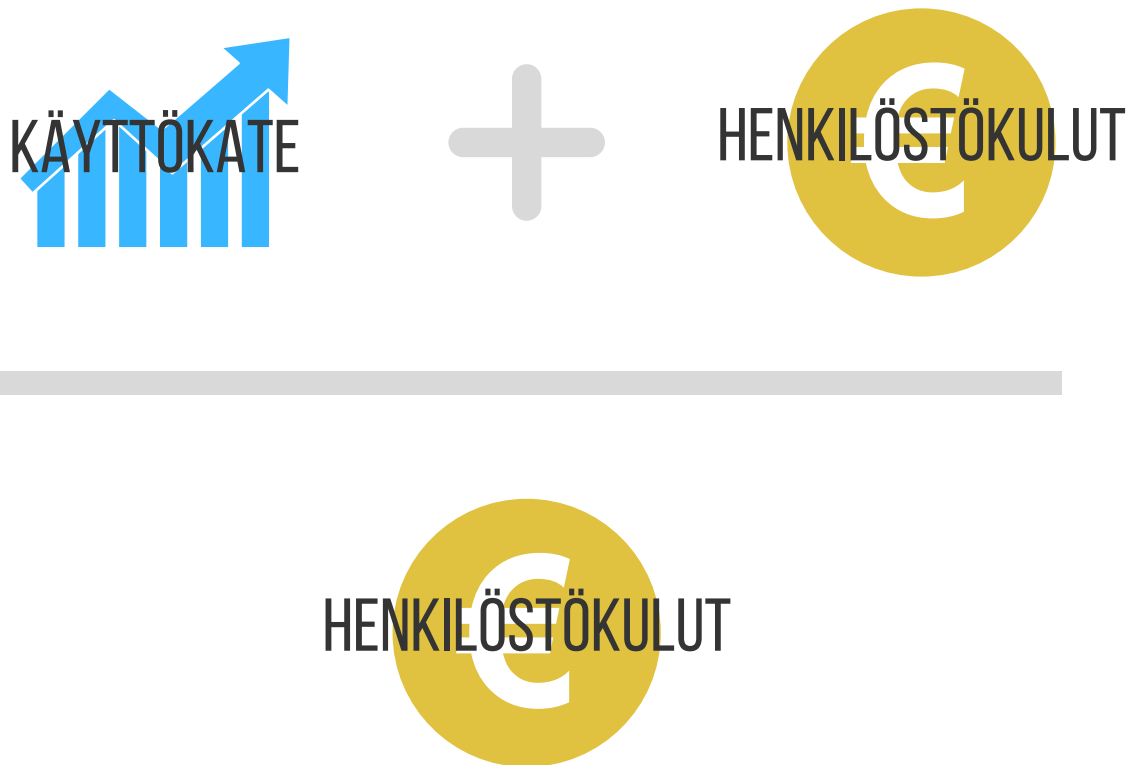
Merkittävimmät kustannussäästöt realisoituvat 3-5 vuoden seurannassa.

HENKILÖSTÖTUOTTAVUUS MITTARINA.

Henkilöstön merkitystä yrityksen tuloksellisuudelle voidaan kuvata henkilöstötuottavuuden käsitteellä ja mitata henkilöstötuottavuusindeksillä. Henkilöstötuottavuudella tarkoitetaan organisaation taloudellisen kilpailukyvyn tarkastelua henkilöstövoimavarojen avulla. Nämä voimavarat ovat työkyky, osaaminen ja motivaatio. Näiden lisäksi vaaditaan hyvää organisaation ilmapiiriä sekä johtamis- ja esimiestyötaitoja.



LASKE HENKILÖSTÖTUOTTAVUUSARVO.



Henkilöstötuottavuus heijastuu yrityksen liiketulokseen euromääräisenä käyttökatteena työntekijää kohti, eli kuinka paljon työntekijä keskiarvolta tuottaa yritykselle.

Henkilöstötuottavuusarvo (HTA) puolestaan on prosenttiluku, joka lasketaan työntekijän käyttökatteen ja henkilöstökulujen summasta jaettuna henkilöstökuluilla. Toisin sanoen kuinka monta prosenttia työntekijä tuottaa yritykselle suhteutettuna palkkakustannuksiinsa.

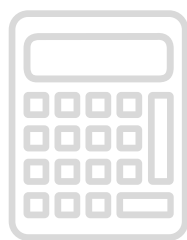
HENKILÖSTÖTUOTTAVUUDEN KASVUPOTENTIAALI.

Yrityksillä on monesti tiedostamattoman suuri määrä kasvupotentiaalia henkilöstötuottavuuden kehittämisen ja kustannussäästöjen kautta. Tuottavuuden kasvupotentiaalin on kokonaisuudessaan arvioitu olevan 9 miljardia euroa ja kustannussäästöjen potentiaalin 1,3 miljardia euroa. Tuottavuuden kasvupotentiaali on siis seitsenkertainen kustannussäästöpotentiaaliin verrattuna.

Yritysten työhyvinvointipanostukset ovat keskimäärin noin 800 euroa työntekijää kohti vuodessa. Kaksinkertaistamalla summan 1 600 euroon saadaan aikaan merkittäviä säästöjä ja hyötyjä paremman henkilöstötuottavuuden ja organisaation toimivuuden ansiosta.

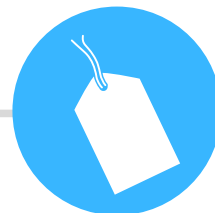


KUSTANNUSSÄÄSTÖ 100 TYÖNTEKIJÄN YRITYKSESSÄ.



15 sairauspoissaolopäivää
per työntekijä

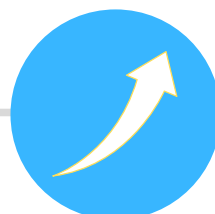
poissaolopäivän
hinta 400 €



sairauspoissaolot saadaan
vähenemään
2 pv / työntekijä



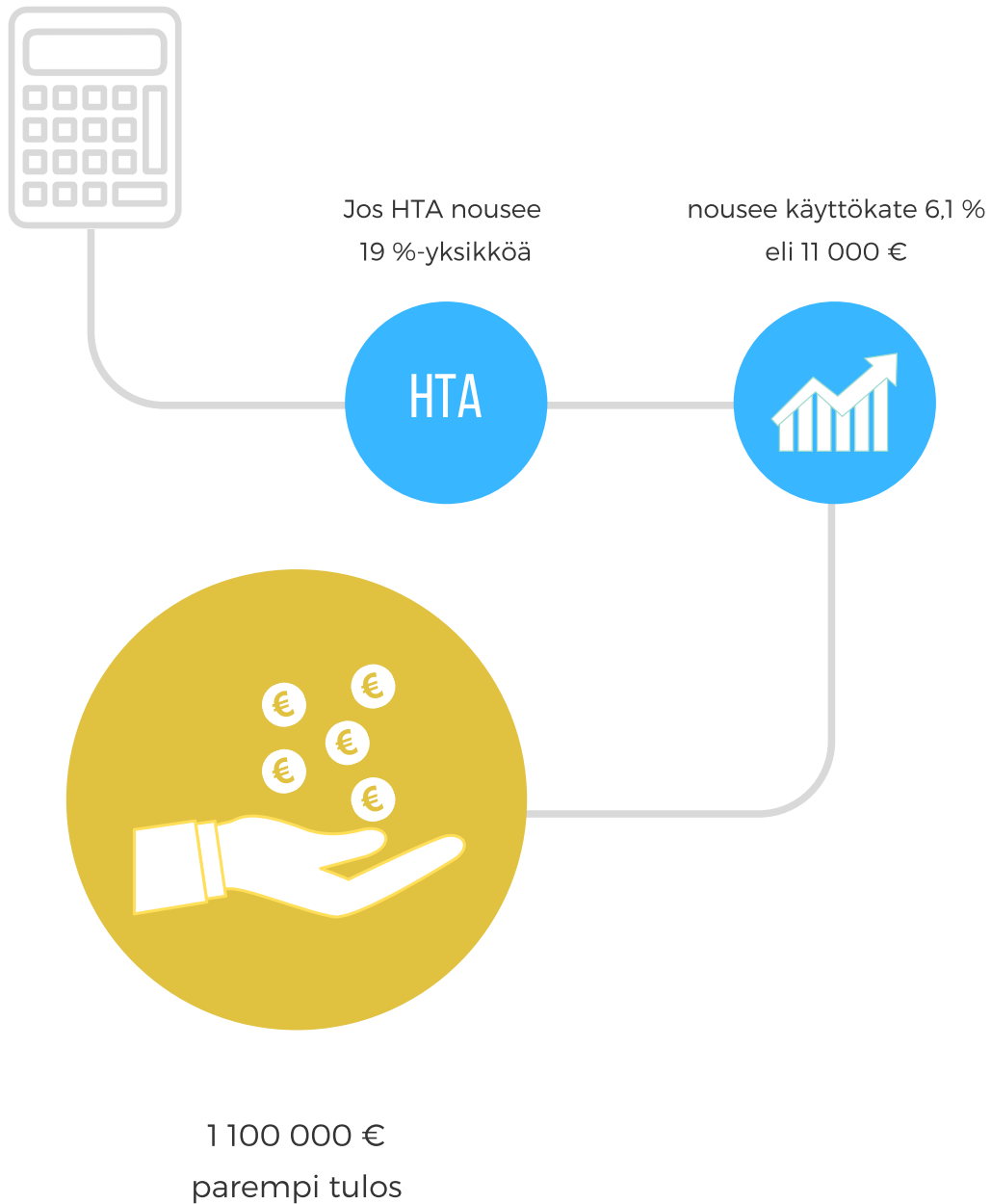
kulut yhteensä
6 000 € vuodessa



säästö 80 000 €
vuodessa

henkilöstön tuottavuus
kasvaa 1 %:lla

TUOTTAVUUDEN KASVU 100 TYÖNTEKIJÄN YRITYKSESSÄ.



LÄHTEET

Aura, O., Ahonen, G., Hussi, T. & Ilmarinen, J. Strateginen hyvinvointi 2016. Tutkimusraportti. Helsinki: Ossi Aura Consulting Oy, 2016.

Työterveyslaitos Työhyvinvointi. Viitattu 11.1.2017.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

OPPAAN KOONNUT

GS Health Oy



