

Tekemättömän työn vuosikatsaus 2014

Yhteenveto tuloksista

Tutkimuksen tarkoitus

Työkykyjohtamisen benchmark-tutkimus 2014 on jatkoa vuosina 2011 ja 2012 toteutetuille vertailututkimuksille, joiden tavoitteena on ollut selvittää Suomessa toimivien yritysten henkilöstön työkyvyttömyydestä, sairaus- ja tapaturmapoissaoloista sekä tapaturmista aiheutuneet lakisääteiset kustannukset sekä panostukset työterveyshuoltopalveluihin. Tämänkertaisen hankkeen puitteissa tarkasteltiin vuosia 2008-2013.

Vuoden 2014 tutkimuksen toteuttivat yhteistyössä Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Työterveyslaitos, osaksi Terveystaloa siirtynyt tietopohjaisen työkykyjohtamisen asiantuntijayritys Hoffmanco International Oy, tilintarkastusyhteisö PwC sekä eläkevakuuttajat Elo, Varma ja Veritas. Tässä raportissa esitettävä tutkimustulos perustuu 71 organisaation aineistoon. Nämä työyhteisöt työllistävät yhteensä yli 150.000 henkilöä, vastaten n. 125.000 henkilötyövuotta. Kyseisten organisaatioiden toimialat vaihtelevat raskaasta teollisuudesta palvelualoihin ja asiantuntijaorganisaatioihin. Mukana on ensimmäistä kertaa myös yliopistoja sekä valtion työnantajaorganisaatioita. Kokoluokaltaan organisaatiot ovat suuria ja keskiuuria. Taulukossa 1 tutkimusaineisto on ryhmitelty pääryhmiin riippuen päätoimialasta ja henkilöstörakenteesta. Tässä raportissa on myös esitetty ryhmäkohtaisia tuloksia perustuen tähän jakoon. Koska julkishallinnon ja yliopistojen otanta on varsin pieni, on näiden ryhmien tulokset nähtävä viitteellisinä.

Ryhmä	Organisaatiot	HTV
Yksityiset työntekijävaltaiset yritykset	45	89095
Yksityiset toimihenkilövaltaiset yritykset	21	25376
Julkishallinnon virastot	2	2379
Yliopistot	3	7959
Yhteensä	71	124809

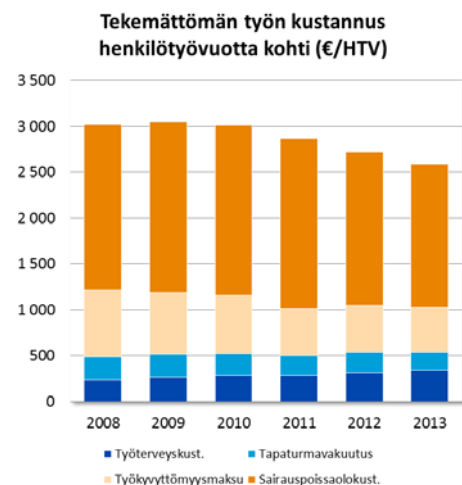
Taulukko 1. Tutkimusaineisto vuonna 2013

Tutkimustiedot on kerätty suoraan organisaatioista sekä valtakirjalla tapaturmavakuutus- ja eläkevakuutusyhtiöistä. Aineiston keräys- ja analysointimenetelmä perustuu Hoffmanco International Oy:n kehittämään ja PwC:n varmentamaan Terveystalo Kustannusanalyysin (aiemmin Health Due Diligence® -menetelmä). Tämän yhteenvetoraportin lisäksi kaikille osallistuneille organisaatioille on raportoitu organisaatiokohtaiset tulokset ja tulosten vertailut omaan toimialaan nähden. Lisäksi tuloksia, niiden taustatekijöitä ja toimintasuosituksia on käyty läpi organisaatiokohtaisissa raportointitilaisuuksissa.

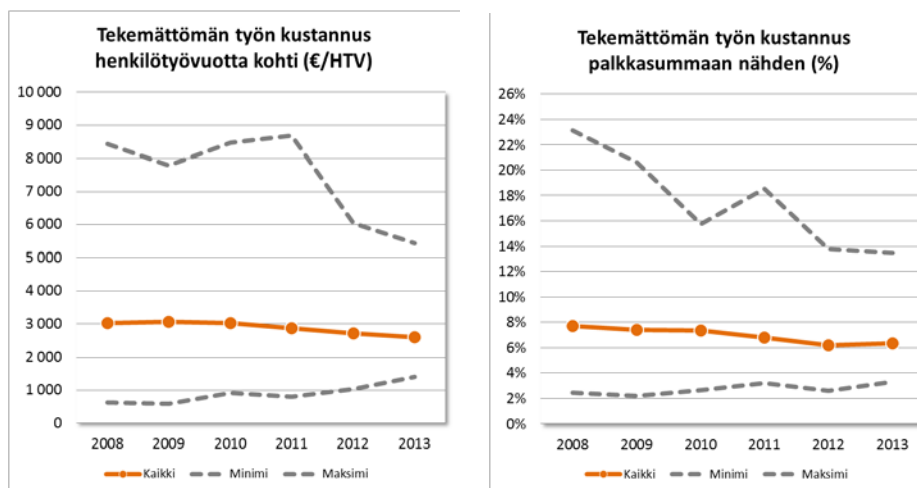
Tekemättömän työn kustannukset

Tutkimuksen tuloksista selviää, että tekemättömän työn kustannukset ovat vuonna 2013 keskimäärin 6,3 prosenttia vuotuisesta palkkasummasta, vaihdellen runsaasta 3 prosentista noin 13,5 prosenttiin. Työntekijää kohti nämä kustannukset ovat keskimäärin lähes 2600 euroa vaihteluvälillä 1400 - 5400 euroa; kun työpanos mitataan henkilötyövuosina (HTV). Tekemättömän työn kustannuksilla tarkoitetaan tässä yhteydessä summaa, joka saadaan, kun lasketaan yhteen sairaus- ja tapaturmapoissaolojen palkkakustannukset, lakisääteiset tapaturmavakuutusmaksut, työeläkevakuutuksen työkyvyttömyysmaksut, sekä panostukset työterveyshuoltoon (ks kuva 1 oikealla).

Tekemättömän työn keskimääräinen kustannuskehitys on tarkastelujakson 2008-2013 aikana kääntynyt lievään laskuun, erityisesti kolmen viimeisen vuoden aikana. Kuviissa 2a ja 2b on esitetty tekemättömän työn kustannus suhteutettuna a) henkilötyövuosiin, sekä b) palkkasummaan. Kuvaajissa on esitetty myös kunkin vuoden maksimi- ja minimihavainto kuvaamaan vertailuaineiston hajonnan ääripäitä.

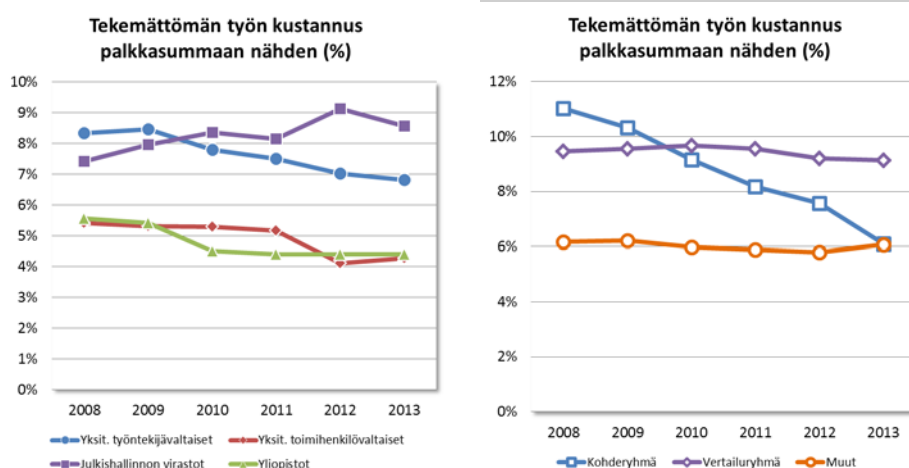


Kuva 1. Tekemättömän työn kustannukset



Kuva 2a ja 2b. Tekemättömän työn kustannukset vuosina 2008-2013, henkilötyövuosiin ja palkkasummaan nähden

Viralliseen toimialaluokitukseen perustuvaa toimialavertailua ei aineiston suhteellisen pienuuden vuoksi ole tarkoituksenmukaista tehdä. Sen sijaan kuvassa 3a on työnantajaorganisaatiot jaettu neljään pääryhmään: 1) yksityiset työntekijävaltaiset yritykset (N=45), 2) yksityiset toimihenkilövaltaiset yritykset (N=21), 3) julkishallinnon virastot (N=2), ja 4) yliopistot (N=3). Vertailu osoittaa, että työntekijävaltaisissa yrityksissä tarkastelujakson alun kustannustaso on ollut muita organisaatioita korkeampi, mutta toisaalta tarkastelujakson aikana on saavutettu merkittävimmät kustannussäästöt. Toimihenkilövaltaisissa yrityksissä kehityssuunta on ollut samankaltainen, joskin lähtötaso on ollut selkeästi työntekijävaltaisia organisaatioita matalammalla tasolla. Yliopistoilla kustannukset ovat laskeneet huomattavasti vuonna 2010, johon ajoittuu myös yliopistojen säätiöittäminen. Julkishallinnon virastoilla kustannukset ovat taas kääntyneet nousuun vuodesta 2011 lähtien. Yliopistojen ja julkishallinnon edustamat otannat ovat tässä tutkimuksessa kuitenkin varsin pienet, joten näiden osalta tuloksia on pidettävä vain viitteellisinä.



Kuva 3a ja 3b. Tekemättömän työn kustannusten vertailu a) työnantajaorganisaation tyyppin mukaan ja b) kohde-, vertailu- ja muun ryhmän mukaan

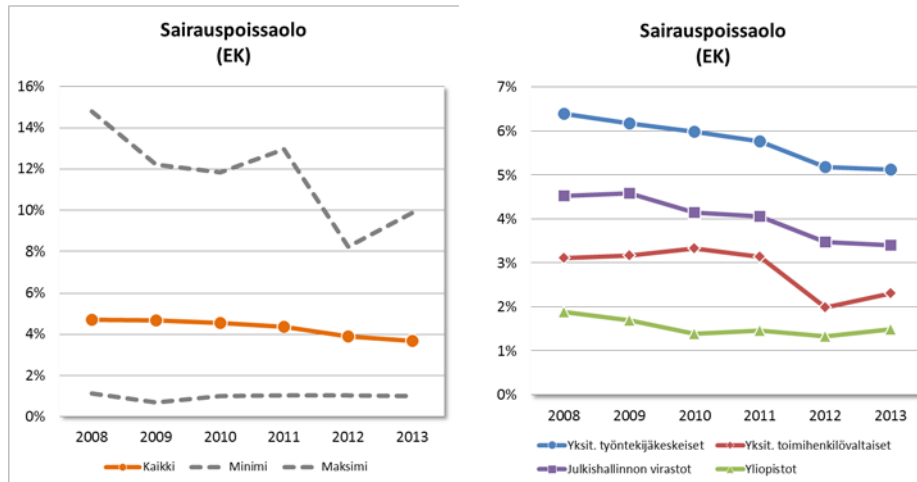
Toinen vertailu on suoritettu jakamalla otanta 3 ryhmään (Kuva 3b yllä):

1. **Kohderyhmä:** 10 yritystä, joissa työkykyjohtamista on toteutettu tavoitteellisesti ja järjestelmällisesti vähintään 5 vuotta
2. **Vertailuryhmä:** Yritykset, joilla sama toimiala kuin kohderyhmän yrityksillä (N=24)
3. **Muut:** Vertailuaineiston muut organisaatiot (N=37)

Kohderyhmän 10 yritystä ovat pääasiassa työntekijävaltaisia yksityisen sektorin yrityksiä. Siksi vertailuryhmä koostuu myös pääasiallisesti työntekijävaltaisista yrityksistä. Huomioitavaa kohderyhmän ja vertailuryhmän tuloksissa on se, että kohderyhmän tekemättömän työn kustannus on miltei puolittunut tarkastelujakson aikana: Tekemättömän työn kustannukset ovat laskeneet 1250 euroa/HTV, tai melkein 5 prosenttiyksikköä palkkasummaan nähden. Sen sijaan samoja toimialoja edustava vertailuryhmä ei ole onnistunut saavuttamaan vastaavia tuloksia. On selvää, että organisaatiot ovat hyvinkin eri tilassa, sekä taustatilanteen että toimintaedellytysten johdosta, mutta kohderyhmän selvä kustannussäästö ei ole sattumaa. Kohderyhmän tulokset ovatkin siksi rohkaisevia, sillä ryhmän 10 yritystä yhdistää mm. se, että työkykyjohtamiseen on määrätietoisesti panostettu tavoitteellisesti ja järjestelmällisesti yli viiden vuoden ajan. Nämä panostukset näkyvät yrityksissä työkykyjohtamisen tavoiteasetannassa, sen systemaattisessa mittauksessa ja seurannassa, resurssien allokoinnissa sekä toimintatapojen ja esimiestyön pitkäjänteisessä kehittämisessä. Työkyvyttömyysuhkien ja poikkeamien varhaiseen tunnistamiseen on myös valjastettu reaaliaikaisia seurantatyökaluja oikea-aikaisten toimenpiteiden käynnistämiseksi. Lisäksi yrityksissä pyritään seuraamaan kuntoutus- ja hoitotoimenpiteiden toteutumista yhteistyöverkostossa, jotta esimerkiksi mahdollisimman nopea työhönpaluu onnistuisi.

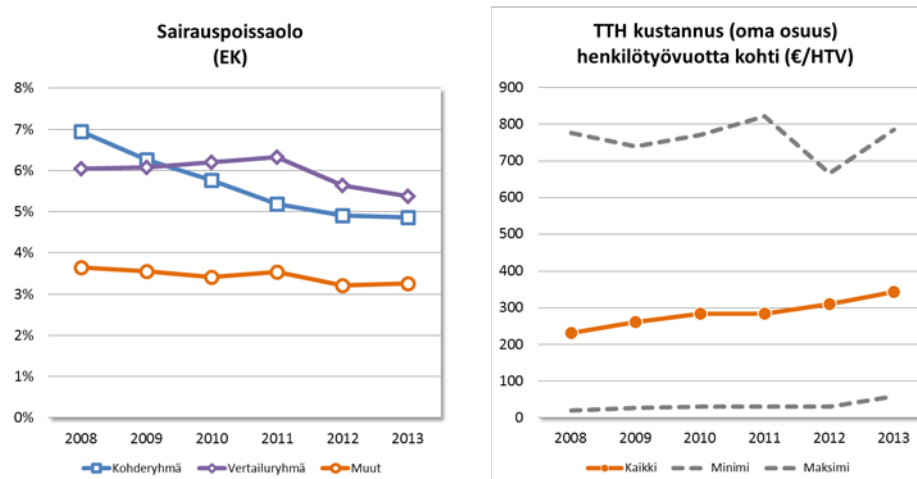
Avainindikaattorien kehitys

Tässä kappaleessa tarkastellaan tuloksia ja kehitystrendiä avainindikaattorisalla. Ensimmäisenä esitetään **sairauspoissaoloprosentti** kuvissa 4a ja 4b alla. Koko tutkimusotannan keskimääräinen sairauspoissaolo (sisältäen myös tapaturmista johtuvat poissaolot) on laskenut tarkastelujakson aikana yhdellä prosenttiyksiköllä vajaasta viidestä prosentista vajaaseen neljään prosenttiin. Kun sairauspoissaoloprosentti muunnetaan suoraksi palkkakustannukseksi, suorat sairauspoissaolokustannukset 2013 ovat keskimäärin n. 1600€ henkilötyövuotta kohti. Organisaatioiden sairauspoissaolotasojen välillä on edelleen varsin suurta vaihtelua: prosentista kymmeneen prosenttiin. Toimihenkilövaltaisten yritysten ja yliopistojen sairauspoissaolojen mittaustuloksia on kuitenkin työn luonteen ja etenkin lyhyisiin sairauspoissaoloihin liittyvien mahdollisten puutteellisten kirjauskäytäntöjen takia tarkasteltava kriittisesti.



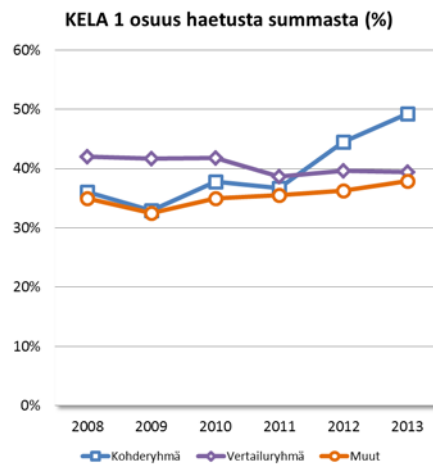
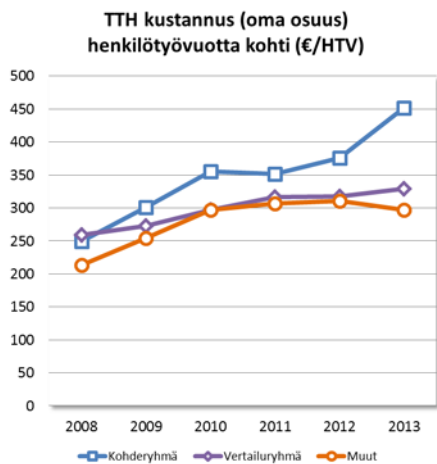
Kuva 4a ja 4b. Sairauspoissaolo-%

Työntekijävaltaisten yritysten laskeva kustannuskehityssuunta on kuitenkin vahvasti kohderyhmäyritysten ansiota (ks kuva 5 alla). Kohderyhmässä sairauspoissaolo on tarkastelujaksolla laskenut 6,9%:sta 4,9%:iin. Yksittäisissä kohderyhmän yrityksissä sairauspoissaoloprosentti on onnistuttu tarkastelujakson aikana jopa puolittamaan.



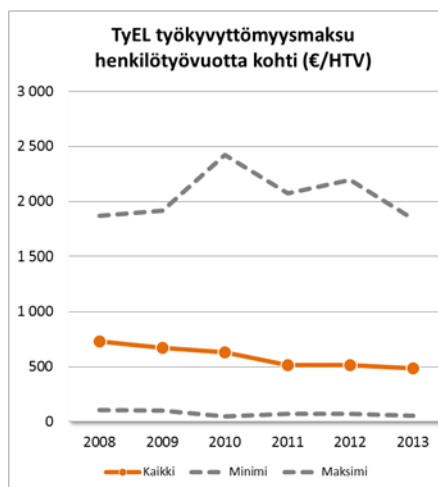
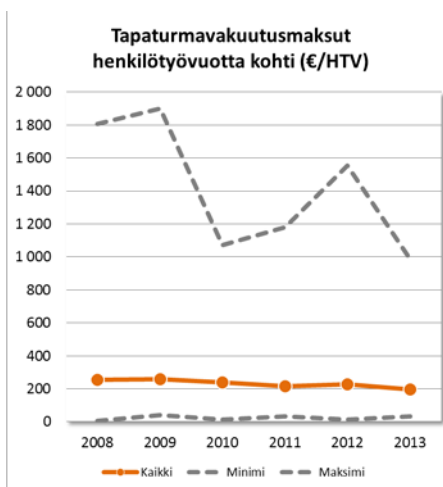
Kuva 5a. Kohderyhmän sairauspoissaolo (sininen kuvaaja). Kuva 5b Työterveyshuollon kustannus henkilötyövuotta kohti (oma osuus Kela korvausten jälkeen)

Organisaatioiden omat panostukset **työterveyshuoltoon** ovat koko aineiston perusteella kasvaneet keskimäärin n. 110€/HTV 230:sta eurosta 340 euroon henkilötyövuotta kohti (kuva 5b yllä). Huomioitavaa on kuitenkin kohderyhmän muista eroava tulos (ks kuva 6a). Varsinkin vuoden 2011 jälkeen panostukset työterveyshuoltoon ja etenkin ennaltaehkäisevään (Kela 1) toimintaan ovat tässä ryhmässä kasvaneet poikkeuksellisen paljon (kuva 6b).



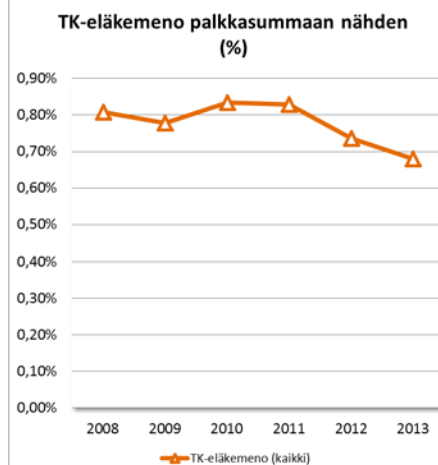
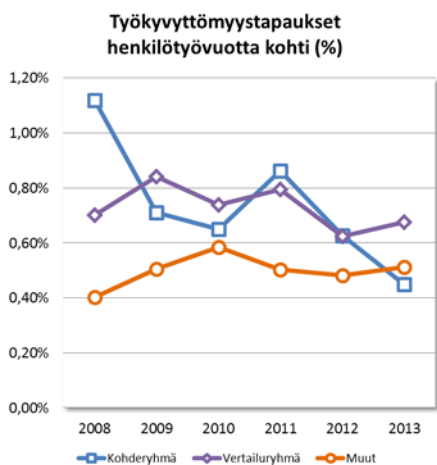
Kuva 6a. TTH kustannus henkilötyövuotta kohti, ja Kuva 6b. Kela 1:n osuus työterveyden kokonaiskustannuksista

Tapaturmavakuutusmaksut, jotka perustuvat vakuutetun henkilöstön tapaturmariskiä sekä sattuneista vahingoista aiheutuneisiin ohimeneviin (hoitokustannukset, päivärahat) ja pysyviin (haittaraikat, tapaturmaeläkkeet) korvauksiin, ovat kokonaisotannassa keskimäärin taas lievästi laskeneet, kun kohderyhmän kohdalla on tapahtunut merkittävää laskua (kuva 7a).



Kuva 7a. Tapaturmavakuutus, ja Kuva 7b. Työkyvyttömyysmaksu

Työkyvyttömyysmaksuissa kustannustaso on selkeästi kehittynyt parempaan suuntaan (kuva 7b), joskin yksittäisissä yrityksissä havaitaan edelleen varsin epäsuotuisaa maksuluokkakehitystä. Työkyvyttömyydestä johtuva eläköityminen on myös tulosten perusteella lievästi laskusuunnassa (kuva 8a). Koko otannan keskiarvo on 0,5% henkilötyövuotta kohti vuonna 2013 eli toisin sanoen 0,5 työkyvyttömyyseläkettä sataa henkeä kohden.

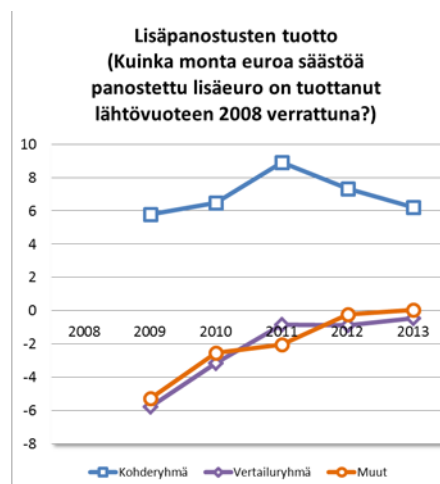


Kuva 8a . TK-tapaukset henkilötyövuotta kohti, ja Kuva 8b. TK-eläkemeno palkkasummaan nähden

Työkyvyttömyyseläkemeno puolestaan kuvaa työkyvyttömyyseläkkeen kustannusta eläkejärjestelmälle henkilön vanhuuseläkeikään saakka sekä määrää maksuluokkamallin kautta työnantajalle työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuvan työkyvyttömyysmaksun. Koko aineiston keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemeno palkkasummaan suhteutettuna (kuva 8b yllä) on kääntynyt laskuun vuodesta 2011, mikä viittaa siihen että vuosina 2012 ja 2013 työkyvyttömyyseläkemeno on ollut keskimäärin aiempaa pienempiä joko eläkkeelle jääneiden matalamman palkkatason tai korkeamman iän takia.

Yhteenveto ja johtopäätökset

Työkykyjohtamisessa onnistuminen edellyttää sitä, että organisaation on kyettävä oikea-aikaisesti kohdistamaan oikeita toimenpiteitä oikeisiin kohteisiin. Tässä raportissa esitetty kohderyhmä vaikuttaa menestyneen tässä asiassa muita paremmin. Mikäli tarkastellaan panos-tuotto suhdetta työterveyshuollon panostusten ja muiden kustannusten välillä (yhteenlaskettu suorien sairauspoissaolokustannusten, tapaturmavakuutusmaksujen ja työkyvyttömyysmaksujen summa) havaitaan, että vuoden 2008 jälkeen tehdyillä lisäpanostuksilla on saavutettu hyvin toisistaan poikkeavia tuloksia. Kuvasta 9 alla nähdään, että kohderyhmässä jokainen lisäeuro on tuottanut nettona n. 6 euroa vuonna 2013, kun taas muissa organisaatioissa vuoteen 2013 mennessä vastaava tulos on kehittynyt nollan tasolle. Tässä laskelmassa ei ole huomioitu vuosien välisiä kustannusindeksien tai työterveyshuollon palvelukustannusten korotuksia. Myöskään työterveyshuollon ulkopuolisia muita panostuksia työkykyyn tai työhyvinvointiin ei ole huomioitu.



Kuva 9. Panos-tuotto laskelma ja sen kehitys

Tekemätön työ aiheuttaa merkittävän kustannuserän Suomen työelämässä. Vertailututkimuksen 71 yrityksessä tämä yhteenlaskettu summa on n. 125 miljoonaa euroa vuodessa. Mikäli tämän tutkimuksen tulokset suhteutetaan koko Suomen yksityissektoriin, puhutaan jo n. 4,5 - 5 miljardin suorasta vuosikustannuksesta. Ja mikäli koko yksityissektorilla päästäisiin edellä esitetyn kohderyhmän kaltaisiin tuloksiin, olisi nykytilaan verrattuna saavutettavissa vähintään 1,3 miljardin vuosisäästöt suorissa kustannuksissa.

Lisätietoja

Toiminta-alueen johtaja Guy Ahonen, Työterveyslaitos (guy.ahonen@ttl.fi, 0500 477 727)

Asiantuntijalääkäri Jan Schugk, EK (jan.schugk@ek.fi, puh. 040 594 1448)

Asiantuntijalääkäri Kari Haring, SAK (kari.haring@sak.fi, puh. 040 718 2624)

Senior manager Karita Reijonsaari, PwC (karita.reijonsaari@fi.pwc.com, 0500 500 417)

Johtaja Lasse Parvinen, Terveystalo (lasse.parvinen@terveystalo.com, puh. 040 525 5481)

Projektipäällikkö Sini Marttila, Terveystalo (sini.marttila@terveystalo.com, puh. 050 304 5019)

Henkilöstöjohtaja Hilka Malinen, Elo (hilka.malinen@elo.fi, puh. 0400 621 791)

Myyntijohtaja Kalle Äänismaa, Varma (kalle.aanismaa@varma.fi, 040 5631208)

Myyntijohtaja Michael Röllich, Veritas (michael.rollich@veritas.fi, puh. 040 519 7696)