



6.3 Työhyvinvoinnin kustannukset ja vaikuttavuus

Paula Naumanen ja Maria Lindholm

Työhyvinvoinnin kustannuksia aiheuttavat työpaikalla sairauspoissaolot, työkyvyttömyyseläkkeet ja tapaturmat. Näistä voidaan myös saada säästöjä aikaan, kun suunnataan toimenpiteitä niiden vähentämiseen. Toimenpiteet ovat aina työpaikka- ja tapauskohtaisia. Lähtökohtana on, että asioita mitataan ja seurataan ja tunnistettuihin epäkohtiin puututaan mahdollisimman varhain.

Työhyvinvoinnin hinta

Sosiaali- ja terveysministeriön laskelman mukaan Suomessa aiheutui työhyvinvoinnin menettämisestä seuraavia kustannuksia vuonna 2012:

- sairauspoissaolot 3,4 Mrd €
- presentismi (sairaana työskentely) 3,4 Mrd €
- työkyvyttömyys noin 8 Mrd €
- tapaturmat noin 2-2,5 Mrd €
- ammattitaudit noin 100 milj. €
- työikäisten terveydenhuolto noin 7,7 Mrd €

Edellä mainitut kustannukset antavat käsityksen kustannusten suuruusluokasta. Vuonna 2012 ne olivat yhteensä hieman alle 25 miljardia euroa, mikä oli suuruudeltaan noin puolet valtion budjetista. Kustannukset ovat vuosien myötä hiljalleen pienentyneet, kun työpaikat ovat tulleet tietoisiksi kustannuksistaan ja aktivoituneet toimenpiteiden toteuttamisessa. Kustannukset ovat edelleen suuret, joten ponnisteluja tarvitaan jatkossakin niiden pienentämiseksi.

Vastaavasti työpaikkojen työhyvinvointiin panostukset ovat olleet viime vuosina vajaa 2 miljardia euroa, joka on käytetty koulutukseen, työterveys- huoltoon, työkyvyn edistämiseen, virkistykseen, kulttuuriin ja liikuntaan.

Sairauspoissaolon hinta

- Yhden sairauspoissaolopäivän hinta koostuu palkasta, sivukuluista ja välillisistä kustannuksista (hallinto, sijaistarve alasta riippuen, työterveyshuolto jne.). Esimerkiksi 3 100 euron kuukausipalkkaa saavan henkilön yhden päivän poissaolo maksaa
- 160 euroa palkkana
- 260 euroa henkilösivukulujen kanssa ja
- jopa yli 700 euroa välillisten kulujen kanssa.

Tapaturmien kustannuksiin lasketaan poissaolokustannusten lisäksi suoria ja epäsuoria kustannuksia. Suoria kustannuksia ovat vakuutusmaksut sekä sairaala- ja hoitomaksut. Epäsuoria kustannuksia ovat menetetty työskentelyaika, järjestelyt sijaisen saamiseksi, mahdolliset korjaustyöt ja materiaalienetykset, tapaturman jälkien siivoaminen, mahdollisten korvausten ja sakkojen maksaminen, vaikutukset muihin työntekijöihin muun muassa moraalilaskemisena ja tehokkuuden heikentymisenä, tuotannon viivästyminen, sekä mahdollinen tarve ylitöille.

Työkyvyttömyyden hinta

Työkyvyttömyyseläkemaksujen suuruus riippuu yrityksen koosta ja työkyvyttömyysmaksuluokasta. Maksut voivat olla suuressa yrityksessä hyvinkin suuret. Esimerkiksi 40-vuotiaana työkyvyttömyyseläkkeelle jäävästä maksettava summa voi olla 300 000 euroa ja enemmänkin. Maksun suuruus pienenee henkilön iän kasvaessa, mutta lähellä eläkeikääkin se voi olla kymmeniä tuhansia euroja.

Kunnissa työkyvyttömyysmaksut määräytyvät vuosittain vahvistettavan varhe-maksutaulukon mukaan. Valtiolla työkyvyttömyysmaksun suuruuteen vaikuttavat riskitekijät.

Työhyvinvoinnin vaikuttavuus

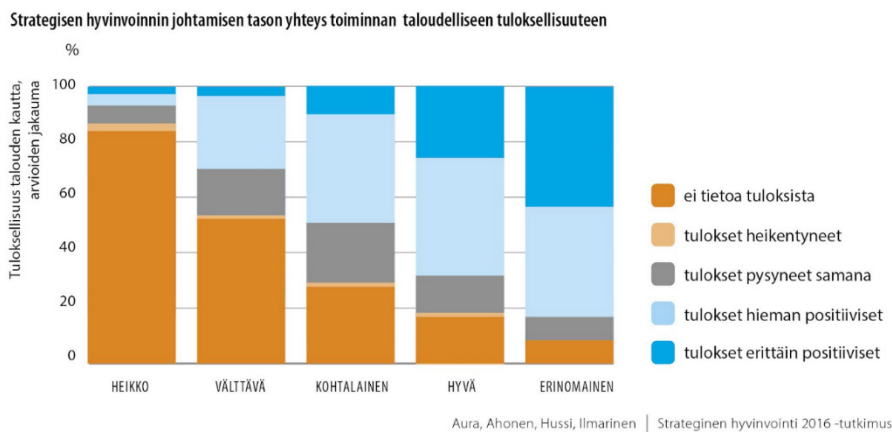
Työhyvinvoinnin vaikuttavuudesta on olemassa muutamia esimerkkitapa-uksia, joissa on osoitettu työhyvinvointitoimenpiteiden kannattavuus. Vanhimmissa 1990- ja 2000-lukujen tutkimuksissa osoitettiin, että työhyvinvointiin sijoittaminen on investointi, joka tuottaa takaisin noin kuusinkertaisena.

Suomessa 2002–2005 Dragsfjärdin kunnassa tehdyssä Druvan-projektissa saatiin jopa 46-kertainen tuotto. Toimenpiteet kohdistuivat esimiestyön, työympäristön, työyhteisön sekä henkilökohtaisen terveyden ja elintapojen

kehittämiseen. Näillä toimilla saatiin estettyä työkyvyttömyyseläkkeitä ja vähennettyä sairauspoissaoloja.

Naantalın kaupungin 2010-luvun kehittämishankkeessa saatiin 3,7 – kertainen tuotto jokaista sijoitettua euroa kohden, kun toimenpiteitä suunnattiin yli 55-vuotiaisiin. Heille järjestettiin tihennetyt terveystarkastukset, jaksamiseen liittyvät kehityskeskustelut, kuntoilua ja virkistystoimintaa. Tuloksena sairauspoissaolot vähenivät, kunto parani, työtyytyväisyys lisääntyi ja eläkkeelle siirtyminen myöhenei 2,5 vuodella.

Työhyvinvoinnin strateginen johtaminen on myös keino saada tuloksia aikaan. Sellaiset yritykset, jotka johtavat työhyvinvointia strategisesti, saavat aikaan taloudellista tulosta. Yritykset, joissa työhyvinvointia ei johdeta strategisesti, taloudellinen tulos on heikkoa (Kuva 1).



Kuva 1. Strategisen hyvinvoinnin johtamisen tason yhteys taloudelliseen tulokseen.

Lähteitä

Aura O, Ahonen G, Hussi T & Ilmarinen J 2016. Strateginen hyvinvointi 2016. Tutkimusraportti. Paino PPD Oy, Lahti.

Druvan-projekti. Saatavissa: http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00505

Naantalın ikäohjelma. pdf-esitys. Saatavissa: http://www2.uef.fi/documents/1502605/1502616/Lehtinen+_Tuula.pdf/3b2334f9-1988-4071-8bdd-46c4956fd6ba

Otala L & Ahonen G 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Ekonomia. WSOY. Porvoo.

Artikkeli on Valmiina työelämään! kirjasta, jonka voit ladata osoitteesta: valte.fi/kirja.

Rissanen M & Kaseva E 2014. Menetetyt työpanoksen kustannus. Sosiaali- ja terveysministeriö, työsuojaus osasto, toimintapolitiikkayksikkö / strateginen suunnittelu – ryhmä. Saatavissa: <https://stm.fi/documents/1271139/1332445/Menetetyt+ty%C3%B6panoksen+kustannus+2+%28%29+%28%29.pdf/63af9909-0232-474d-bf2e-aa4c50936c33/Menetetyt+ty%C3%B6panoksen+kustannus+2+%28%29+%28%29.pdf.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö 1998. Työolot ja taloudellinen ajattelu.

*”Työhyvinvointiin
sijoittaminen on investointi,
joka tuottaa takaisin noin
kuusinkertaisena.”*