

Guy Ahonen

Henkilöstöraportointi auttaa henkilöstöä jaksamaan työssään

Istuvan hallituksen ohjelmassa luvataan edistää henkilöstötilinpäätösten käyttöönottoa vapaaehtoisuuden pohjalta. Tässä on hyvin onnistuttukin, sillä henkilöstöraporttien yleisyys on lähes kolminkertaistunut kolmen vuoden aikana. Hallitusohjelmassa henkilöstöraportit liitetään nimenomaan työssä jaksamisen edistämiseen.

Uupumus on suuri ongelma

Työterveyslaitoksen Pientyöpaikkaohjelman yhteydessä havaittiin, että yli 10 % pientyöpaikkojen henkilöstöstä oli selvästi uupuneita. Seurantatutkimuksissa työuupumuksen määrän on todettu kasvaneen 1990-luvun puolivälin jälkeen. Työuupumuksen synnyssä keskeisiä tekijöitä ovat työntekijöiden suuri sitoutuminen työhön, rooliristiriidat ja sosiaalisen tuen puute. Tutkittaessa työuupumuksen yhteyksiä eri kuormitustekijöihin havaittiin, että erityisesti työyhteisön vuorovaikutukseen ja työilmapiiriin liittyvät tekijät ovat ratkaisevassa asemassa. Kova kiire ja heikot vaikutusmahdollisuudet yhdistettynä huonoon esimiehen tukeen ja rohkaisuun muodostavat selvän riskikokonaisuuden. Työpaikan koko näyttää vaikuttavan uupumisriskin suuruuteen. Mitä pienempi yritys sitä parempia ovat työtovereiden välit, esimiehen tuki, arvostus ja työilmapiiri.

Henkilöstöraporttien määrä kasvussa

Svenska handelshögskolanilla viime maaliskuussa tehdyn selvityksen mukaan noin joka viides keskisuuri tai suuri yritys laatii vuosittain henkilöstötilinpäätöksen tai sitä vastaavan raportin. Luku vastaa hyvin vuoden 2001 työbarometrin tietoja, jonka mukaan 16 % yksityisen sektorin, 50 % kuntasektorin ja 64 % valtionsektorin organisaatioista laati henkilöstöraportin. Tänä vuonna päästään valtionsektorilla jo 75 %:iin.

Henkilöstötilinpäätös on organisaation henkilöstön tilaa ja kehitystä kuvaava asiakirja. Sen sisällöstä ei säädetä laeilla ja asetuksilla. Kuntasektorilla ja valtiolla on asiasta omat suosituksensa. Yksityisellä sektorilla käytäntö on hyvin kirjavaa. Useimmat henkilöstöraportit kuitenkin sisältävät henkilöstön määrää, yksilöiden ominaisuuksia ja työyhteisön tilaa koskevia tietoja.

Myös pk-yritykset kiinnostuneita

Viime keväänä päättyi hallituksen jaksamisohjelmaan liittyvä projekti, jonka tehtävänä oli selvittää pienten ja keskisuurten yritysten mielenkiintoa henkilöstötilinpäätösten tekoon. Projektiin osallistui 12 yritystä Oulun-seudulta ja pääkaupunkiseudulta. Projektissa kävi ilmi, että yritysten johto piti henkilöstöraporttia henkilöstön jaksamisen kannalta tärkeänä. Erityisen tärkeänä pidettiin henkilöstön terveyttä, osaamista ja työyhteisöä kuvaavia tilastoja. Yllättävää oli sitä vastoin, että yritysten johto ei pitänyt työajan määrää koskevia tietoja jaksamisen kannalta

erityisen tärkeinä. Ylipäättään pk-yritysten johtajat pitivät nimenomaan työyhteisöä kuvaavia tietoja erityisen tärkeinä johtamisen välineinä.

Henkilöstöraportin tehtävänä on auttaa yrityksiä kestävään tuloskehitykseen. Tämä tarkoittaa sitä, että yrityksen toiminta on sellaista, että se ei vaaranna yrityksen tulevaisuuden tuottokykyä vaan, päinvastoin, edistää sitä. Perinteisen tilinpäätösinformaation ongelmana on, että se ainoastaan kuvaa menneisyyttä. Kun tämän tiedon rinnalle asetetaan henkilöstöinformaatio, saadaan jonkinlainen kuva siitä, pystyykö yritys myös jatkossa ylläpitämään nykyistä tulostasoa vai tehdäänkö tämän päivän tulosta huomispäivän kustannuksella.

Jaksaminen myös liiketaloudellisesti tärkeää

Henkilöstön jaksamisen merkityksestä liiketoiminnan kannalta on olemassa jonkin verran tutkimustietoa. Tiedetään, että samat tekijät jotka vaikuttavat henkilöstön jaksamiseen vaikuttavat yrityksen tuottavuuteen ja kannattavuuteen. Niinpä esimerkiksi henkilöstön monitaitoisuuden ja yhteistyötaitojen lisääminen sekä johdon esimiestaitojen kehittämisen on osoitettu lisäävän yritysten tuottavuutta ja kannattavuutta. Raportoimalla henkilöstötilinpäätöksissä niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat jaksamiseen ja sitä kautta yrityksen kannattavuuteen voidaan tilannetta hallita ja välttää täydelliseen umpikujaan joutumista.

Työterveyslaitoksen Pientyöpaikkaohjelmassa on todettu, että uupumus vaikuttaa ihmisen elämäntyytyväisyyteen. Tämän lisäksi se lisää sairauspoissaolojen määrää, vähentää henkilöstön henkistä ja ruumiillista työkykyä ja vähentää innovatiivisuutta. Yrityksen toimintatavoilla on selvä yhteys uupumukseen. Vaikka kiire on tärkein yksittäinen uupumusta lisäävä tekijä, uupumusta ei voi välttää toimitettomuudella. Tähän viittaa tutkimustulos, jonka mukaan yrityksissä, joissa kehittäminen on jatkuvaa, on uupuminen vähäisempää

Ikääntyminen ja osaaminen avainasemassa

Erityisesti kaksi asiaa lisäävät jaksamisen merkitystä työelämässä. Nämä ovat ikääntyminen ja osaamisen kasvava merkitys. Ikääntymisen myötä jaksamisongelma korostuu. Tämä on ongelmallista erityisesti Suomessa, jossa ennenaikainen eläkkeelle siirtyminen on jo nyt suuri ongelma. Vaikka Suomessa on viime vuosina tehty työssä pysymisessä merkittäviä edistysaskelia keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä on maassamme edelleen 59 vuotta. Jos jaksamisongelma entisestään kärjistyy alhainen eläkeikä aiheuttaa valtavan huoltotaseongelman kun suuret ikäluokat lähestyvät eläkeikää. Hyvin laadittu henkilöstön ikärakennetta ja eläkekustannuksia koskeva tieto henkilöstöraportissa edistää kaikkien sidosryhmien tietoisuutta asian vakavuudesta ja edesauttaa hyvien ratkaisujen löytämisessä työpaikoilla.

Osaamisen merkityksen kasvu saattaa olla jopa ikääntymistäkin suurempi jaksamiskysymys. Globalisoituvassa maailmassa osaamisen merkitys kasvaa erityisesti läntisissä korkean palkkatason maissa, kuten Suomessa. Menestyminen edellyttää jatkuvaa uudistumista ja innovatiivisuutta. Tämä puolestaan edellyttää yksilöiltä vireää ja innostunutta mieltä. Osaamispääomaa koskevissa tutkimuksissa on korostettu henkilöstön vuorovaikutuksen merkitystä uuden tiedon tuottamisessa. Tämäkään ei onnistu jos henkilöstö on uupunutta.

Terveys on osa osaamispääomaa

Eräs hallituksen jaksamisohjelman tärkeimpiä havaintoja on ollut, että henkilöstön terveys on keskeinen osa yrityksen osaamispääomaa. Tästä syystä ei esimerkiksi henkilöstön terveyttä ja työkykyä kuvaavien lukujen esittäminen yritysten henkilöstöraporteissa ole pelkästään hyvän tahdon ilmaisua yrityksen henkilöstöä kohtaan. Tämän ovat useat yritysjohtajat oivaltaneet. Kun henkilöstötilinpäätökset yleistyvät normaaliksi osaksi suomalaista yrityselämää on toivoa, että henkilöstön jaksamisesta huolehditaan yrityksissä siinä missä tuloslaskelman osoittamasta voitostakin.

Guy Ahonen

on Svenska handelshögskolanin osaamisen johtamisen, erityisesti henkilöstötalouden professori. Hän on tuottanut toistasataa henkilöstötalouteen liittyvää julkaisua 25 vuoden aikana. Vuonna 1998 hänen kirjoittamansa kirja *Henkilöstötilinpäätös – yrityksen ikkuna menestykselliseen tulevaisuuteen* (Kauppakaari) oli yksi Pro Oeconomica-kirjakilpailun kuudesta finalistista. Professori Ahonen toimi myös hallituksen jaksamisohjelmaan liittyneen Henkilöstövoimavarojen seuranta ja sen hyödyntäminen-projektin johtajana vuosina 2000-2002.