

aino INSIGHTS

"SAIRAUSSPOISSAOLOJEN TODELLISET SYYT SUOMESSA"

Ainon 100 000 työntekijän reaaliaikaisesti kertyvä data paljastaa Top10 todelliset sairauspoissaolojen syyt yrityksissä ja julkisella sektorilla. Vuoden 2023 tietojemme perusteella vain keskimäärin 43% sairauspoissaoloista selittyy medikaalisilla syillä.

Tavoitteenamme on säästää miljardeja euroja ja turvata kymmeniä tuhansia työpaikkoja suomalaisessa teollisuudessa, palvelualoilla sekä olla vaikuttamassa ratkaisuilamme julkisen sektorin akuuttiin henkilöstöpulaan.

TIEDOLLA JOHTAMINEN

Tietoon perustuva aloite siitä, kuinka tuottavuuden parantaminen kulkee käsi kädessä sosiaalisen kestävyuden ja houkuttelevampana työnantajana toimimisen kanssa.

ON AIKA TOIMIA

Säästää miljardeja ja turvata kymmeniä tuhansia työpaikkoja samalla kun ratkaistaan julkisen sektorin henkilöstöpulaa

www.ainohealth.com

9 TOP 10 sairauspoissaolojen juurisyistä on ei-medikaalisia

Tätä analyysia varten käsiteltävät tiedot perustuvat yli 100 000 työntekijän reaaliaikaisesti kertyneisiin tietoihin Aino-alustalla vuoden 2023 aikana. Poissaolojen syyt tunnistettiin juurisyysanalyysillä, joka kerää rakenteellisesta tiedosta varhaisen tuen tapauksista. Näistä tiedoista on saatu koottua sairauspoissaolojen taustalla vaikuttaneet todelliset syyt.

Alustamme 100 000 työntekijän tietojen perusteella 10 tärkeimmästä sairauspoissaolon syystä keskimäärin vain 43% johtuu medikaalisista syistä. 9 muuta top 10 -juurisyitä johtuu sen sijaan johtajuuden ja työn organisoinnin haasteista, konflikteista tiimien sisällä tai henkilökohtaisista yksityiselämän haasteista. Syyt, jotka ovat suurelta osin ehkäistävissä ja hallittavissa järjestelmällisillä ennakkoilla toimenpiteillä ja paremmalla johtamisella ja työn organisoinnilla.



TOP 10 sairauspoissaolojen juurisyitä vuoden 2023 tietojen mukaan:

1 Terveys rajoittaa työkykyä väliaikaisesti: 40,7%

2 Henkinen kuormitus: 11,2%

3 Fyysinen kuormitus: 10,4%

4 Haasteita työstä palautumisessa: 6,2%

5 Lyhytaikainen stressaava elämäntilanne: 4,6%

6 Ristiriidat tiimissä tai työryhmässä: 4,4%

7 Liiallinen työkuormitus: 4,3%

8 Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen: 4,1%

9 Pitkäaikainen stressaava elämäntilanne: 4,0%

10 Osaaminen: 3,4%



Mitä tämä tarkoittaa julkisen organisaation tuottavuudelle?

Julkisessa organisaatiossa, jossa on esimerkiksi 10 000 työntekijää ja keskimäärin 20 sairauslomapäivää työntekijää kohden vuodessa, on yhteensä 200 000 poissaolopäivää vuodessa. Näistä

- 8 600 päivää liittyy työ- ja yksityiselämän epätasapainoon
- 9 000 päivää liittyy konflikteihin työyhteisössä
- 12 800 päivää liittyy työstä palautumisen haasteisiin
- 8 800 päivää liittyy liialliseen työmäärään
- 7200 päivää liittyy osaamishaasteisiin tai haasteiden puuttumiseen

Yhteensä 88 000 sairauslomapäivään voidaan vaikuttaa suoraan organisatorisilla toimenpiteillä, ja näiden poissaolojen kustannukset ovat arviolta 33 miljoonaa euroa vuodessa ja 350 kokoaikaista työntekijää puuttuu työtehtävistä joka päivä, ympäri vuoden..



Mitä tämä tarkoittaa yksityisen sektorin yrityksen tuottavuudelle:

Yrityksessä, jossa on esimerkiksi 5000 työntekijää ja keskimääräinen sairauspoissaolo 7%, on yhteensä 87 500 poissaolopäivää vuodessa. Näistä

- 3700 päivää liittyy työ- ja yksityiselämän epätasapainoon
- 4000 päivää liittyy työyhteisön konflikteihin
- 5600 päivää liittyy työstä palautumisen haasteisiin
- 3800 päivää liittyy liialliseen työmäärään
- 3200 päivää liittyy osaamishaasteisiin tai haasteiden puuttumiseen

Organisatorisilla toimenpiteillä voidaan vaikuttaa suoraan yhteensä 38 500 sairauspoissaolopäivää, joiden kustannukset ovat arviolta 14 miljoonaa euroa vuodessa



Ainon metodologia ja havainnot?

Esittelemme ja analysoimme ainutlaatuisia (reaaliaikaisia) sairauspoissaolotietoja, jotka on kerätty Ainon SaaS alustalta, joka on suunniteltu optimoimaan henkilöstön hyvinvointi, työkyky ja tuottavuus. Tarkastelemalla järjestelmässä syntyvää varhaisen välittämisen dokumentaatiota tunnistamme poissaolojen todelliset syyt professori Juhani Ilmarisen kehittämään teoreettisen viitekehyksen "Työkykytalon" mukaisesti. Tiedolla johtaminen tarjoaa työnantajaorganisaatioille merkittäviä oivalluksia, joiden avulla ne voivat vaikuttaa ennakoivasti työkykyyn ja työntekijöiden hyvinvointiin liittyviin syihin ja siten edistää terveempää, hyvinvoivaa ja tuottavampaa henkilöstöä. Me Ainolla olemme aina tietneet, että työntekijöistä huolehtiminen tarjoaa hyvän tuoton sijoitetulle pääomalle ja nyt voimme todistaa sen tietoon perustuen.

Analyysi ja havainnot, TOP 10 sairauspoissaolon syytä 2023

Tässä esitetyistä 10 tärkeimmästä sairausloman taustalla olevasta syystä 9 on ei-medikaalisia. Tämä tarkoittaa, että ne ovat suurelta osin ennaltaehkäistävissä organisaation omin toimenpitein. Tämä tarjoaa potentiaalisen win-win-win mahdollisuuden sekä työntekijöille, esihenkilöille että ylimmälle johdolle.

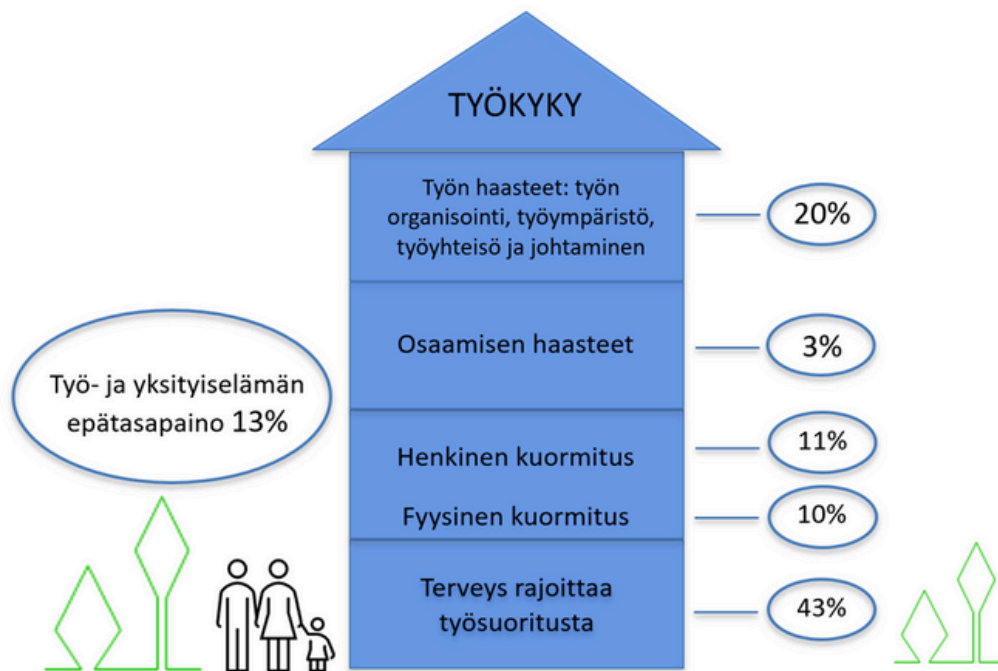
Yleisin todellinen poissaolojen syy oli luonnollisesti "työsuoritusta tilapäisesti rajoittava sairaus", mutta varhaisen tuen tapauksista keskimäärin vain 41 %. Tämä tarkoittaa lyhytaikaisten terveyteen liittyvien kysymysten merkittävää vaikutusta työntekijöiden poissaoloihin yleensä. Psykkinen ja fyysinen kuormitus olivat myös vahvasti merkittäviä tekijöitä, mikä osoittaa sekä psykkinen että fysiologisen hyvinvoinnin järjestelmällistä ennaltaehkäisystä työpaikalla on merkittävää hyötyä tuottavuuden kannalta.

Tarkasteltaessa tarkemmin seuraavia tärkeimpiä syitä, numerot 2-10, nämä havainnot ovat yksityiskohtaisesti linjassa professori Ilmarisen Työkykytalo -viitekehyksen kanssa, joka korostaa terveyden, johtamisen, työn organisoinnin sekä yksilöllisten elämäntilanteiden vuorovaikutusta. Sellaiset tekijät kuin sairaus, henkinen ja fyysinen kuormitus sekä työstä palautumisen haasteet liittyvät osittain kehyksen terveysulottuvuuteen. Lisäksi esimerkiksi tiimin sisäiset konfliktit ja liiallinen työmäärä risteävät sosiaalisten ja organisatoristen ulottuvuuksien kanssa vaikuttaen työkykyyn ja poissaoloihin. Toisin sanoen nämä poissaolot 2-10 johtuvat sen sijaan puutteista johtajuudessa ja työn organisoinnissa, työryhmän sisäisistä konflikteista tai henkilökohtaisen elämän haasteista. Kaikki tämä voidaan suurelta osin ennaltaehkäistä työn tasapuolisemmalla ja järjestelmällisemmällä organisoinnilla ja ennaltaehkäisevämmällä ja inhimillisemmällä johtamisella.

Työkykytalon metodologian esittely:

Henkilöstön sairauspoissaolot ovat merkittävä haaste kaikentyypisille organisaatioille, yksityisille ja julkisille, ja ne vaikuttavat voimakkaasti tuottavuuteen, sitoutumiseen, henkilöstön riittävyteen, työnantajamielikuvaan, organisaatiokulttuuriin ja viime kädessä tulokseen. Sairauspoissaolojen todellisten syiden ymmärtäminen on ratkaisevan tärkeää, jotta voidaan toteuttaa tehokkaita sekä organisaatiotasolla että yksilötasolla toimenpiteitä, jotka edistävät työntekijöiden ja työyhteisön hyvinvointia ja sitä kautta tuottavuutta. Professori Ilmarisen Työkykytalo-viitekehys tarjoaa kokonaisvaltaisen mallin hyvinvoinnin ja tuottavuuden arviointiin ja parantamiseen, mukaan lukien fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset ulottuvuudet. Työkykytalo viitekehykseen perustuvalla juurisyyanalyysillä organisaatiot voivat saada tietoon perustuvan käsityksen työntekijöiden poissaoloihin vaikuttavista tekijöistä ja toteuttaa kohdennettuja strategioita niiden vähentämiseksi tulevaisuudessa.

Tämän analyysin tiedot ovat Ainin alustalta työntekijöiltä, joilla on hyvinvointi- tai sitoutumishaasteita, jotka näkyvät organisaatioiden lyhyt- tai pitkäaikaisissa poissaoloissa. Analyysi keskittyy näissä varhaisen tuen tapauksissa raportoituihin poissaolojen tärkeimpiin syihin, jotka professori Ilmarisen työkykytalon mukaan on luokiteltu seuraavasti:



Lähde: Ainin tuotannollinen data 2023

Työkyvyn ulottuvuuksia havainnollistetaan nelikerroksisen talon ja ympäröivän ympäristön muodossa. Neljä kerrosta ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja työkykyyn voivat vaikuttaa sekä työhön ja sen organisointiin liittyvät tekijät, yksilön terveys, osaaminen että motivaatio. Työkyky on vuorovaikutuksessa myös jokaisen työntekijän yksityiselämän, sosiaalisen verkoston ja ulkoisen ympäristön kanssa.



Ensimmäisessä kerroksessa on yksilön terveys ja toimintakyky, joita pidetään työkyvyn perustana. Omilla elintavoillamme on suuri vaikutus terveyteemme sekä fyysisesti että henkisesti. Työnantaja voi puolestaan tarjoamalla hyvät työolosuhteet, ennaltaehkäisemällä työssä altistumisia auttaa työntekijää toimimaan terveenä ja kestävästi tuottavana läpi työelämän.

Toisesta kerroksesta löytyy työntekijöiden tiedot, taidot ja osaaminen. Osaamisen jatkuva kehittäminen edistää sitoutumista, osallisuutta ja hyvinvointia. Jos ihmiset eivät tunne olevansa tarpeeksi kykeneviä tai heiltä puuttuu tietoa, he voivat tuntea stressiä ja mielen hyvinvoinnin haasteet kasvavat. Myös hyödyntämätön osaaminen tylsistyttää ja vähentää sitoutumista.

Kolmannessa kerroksessa yhdistyvät arvot, asenteet ja motivaatio. Jos henkilön kokemukset omasta työstään ovat positiivisia ja kannustavia, kolmas kerros on positiivisesti latautunut. Sitoutuminen ja työtyytyväisyys ovat avaintekijöitä suorituskyvyn ja tuottavuuden kannalta ja motivaation puutteella tai vähäisellä sitoutumisella voi olla kielteinen vaikutus.

Neljännessä kerroksessa on työhön liittyviä tekijöitä, joilla on suuri vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin ja työkykyyn. Johtamisella on tärkeä rooli työhyvinvoinnin kannalta, sillä työn organisointi, tehtävien ja vastuiden selkeys, työpaikan kirjalliset pelisäännöt, työyhteisön yhteispeli ja viestintä ja vuoropuhelu henkilöstön kanssa ovat hyvinvoivan työyhteisön johtamisen peruspilareita. Työpaikassa, jossa on turvallinen ja tyydyttävä ympäristö, työntekijät voivat käyttää taitojaan tuottavaan ja merkitykselliseen työhön.

Mahdollisuus vaikuttaa omaan työaikaan vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden terveyteen. Oikeudenmukainen, inhimillinen ja tasapuolinen työntekijöiden kohtelu työssä ja mahdollisissa yksilöllisissä elämäntilanteiden muutostilanteissa on tärkeää, ei pelkästään yksilöiden vaan koko työyhteisön työhön sitoutumisen, motivaation ja terveyden kannalta.

Lopuksi työn ja yksityiselämän välillä on yhteys. Perhe ja ympäröivä sosiaalinen verkosto vaikuttavat työn tasapainoon. Tekijät ja muutokset sekä työntekijän omassa yksityiselämässä, perheessä että yhteiskunnassa voivat joko vahvistaa tai heikentää työntekijän työkykyä, ja nämä tilanteet vaativat monesti inhimillistä johtamista.

Millä tasolla sairauspoissaolojen pitäisi olla?

Professori Ilmarisen aiemmista tutkimuksista on saatu selkeä kuva todellisesta vuosittaisesta poissaolotasosta, joka johtuu puhtaasti medikaalisista tekijöistä. Hänen mukaansa prosenttiosuus voi vaihdella huomattavasti eri toimialoilla, työtehtävissä ja työntekijäryhmissä riippuen työolosuhteista, työn fyysisestä ja henkisestä kuormituksesta sekä työntekijöiden iästä ja terveydentilasta.

1,5%

3%

Ainon datan perusteella tuotannollisissa tehtävissä medikaalisista syistä johtuvien sairauspoissolojen tavoiteluku pitäisi olla noin 3 % (7,5 päivää) ja toimihenkilöillä noin 1-1,5 % (2,5-3,25 päivää). Indeksiä/eroa tältä tasolta nykyiseen poissaolotasoon organisaatiossasi tulisi pitää suurelta osin ehkäistävissä organisaation omin toimin, ilman medikaalisia toimenpiteitä. 'Työsuoritusta tilapäisesti rajoittavat sairaudet' on myönteinen indikaattori. Se tarkoittaa, että kohdistat tehokkaasti edellä mainittuihin 2-10 syihin, jotka liittyvät suoraan työn organisointiin ja johtamiseen. Tällöin sairauspoissaolot johtuvat, kuten pitääkin, medikaalisista syistä ja poissaolojen kokonaismäärä laskee.

Esihenkilöillä on keskeinen rooli tuottavuuden ja vastuullisuuden vahvistamisessa

Data-analytiikka, automatisointi ja teoreettisten viitekehysten hyödyntäminen tukee esihenkilöiden ennakoivaa ja keskeistä roolia poissaolojen ennaltaehkäisyssä ja työkyvyn parantamisessa missä tahansa organisaatiossa. Esihenkilöt toimivat etulinjan johtajina, joilla on välitön näkemys tiiminsä jäsenten suorituskyvystä, hyvinvoinnista ja yksilöllisistä olosuhteista. Käymällä ennakoivia keskusteluja työntekijöiden kanssa esihenkilöt voivat saada syvemmän ymmärryksen heidän henkilökohtaisesta elämäntilanteestaan ja haasteistaan, mikä tasoittaa tietä kohdennetuille interventioille ja asiaankuuluville tukimekanismeille.

Esihenkilöiden ja työntekijöiden välisen ennakoivan keskustelun merkitystä ei voi liioitella. Nämä keskustelut tarjoavat esihenkilöille mahdollisuuden luoda johtamisroolin lisäksi henkilökohtainen suhde tiiminsä jäseniin, mikä edistää luottamusta ja avoimuutta. Kuuntelemalla aktiivisesti työntekijöiden huolenaiheita ja kokemuksia esihenkilöt voivat tunnistaa mahdolliset stressitekijät, esteet tai taustalla olevat systemaattisemmat koko organisaatioon vaikuttavat ongelmat, jotka aiheuttavat tarpeettomia poissaoloja. Esihenkilöt voivat myös tarjota ohjausta, resursseja ja työn mukautuksia, jotka on räätälöity työntekijöiden erityistarpeisiin, mikä helpottaa heidän kykyään voittaa haasteet ja pysyä sitoutuneina työhönsä.

Lisäksi esihenkilöt toimivat keskeisinä yhdyssiteinä työntekijöiden ja henkilöstöosastojen välillä helpottamalla viestintää ja koordinoimalla yhteisiä tai yksilöllisiä toimia. HR:llä on merkittävä rooli suunnitella strategisesti tulevaisuutta ja lisäksi reagoida nopeasti toimilla, jotka on suunniteltu edistämään työntekijöiden hyvinvointia, puuttumaan työhön liittyviin stressitekijöihin ja edistämään positiivista työympäristöä.

On tärkeää tunnistaa, kuinka moniin poissaoloihin vaikuttaviin haasteisiin voidaan todella vastata tehokkaasti työpaikalla. Automatisoimalla ennakoivien keskustelujen, yksilöllisten tilanteiden ymmärrystä ja tuen tarpeen kulttuuria organisaatiot voivat antaa esihenkilöille mahdollisuuden toimia ennakoivasti poissaolojen vähentämisessä ja työkyvyn ja tuottavuuden parantamisessa työyhteisössä. Työn organisoinnin ja työyhteisön toiminnan haasteiden, työskentelykäytäntöjen puuttumisen ja yksilöllisten tilanteiden ymmärtämisellä ja yhteistyön avulla esihenkilöt voivat auttaa työntekijöitä navigoimaan haasteissa, voittamaan esteitä ja menestymään rooleissaan ollakseen parhaita työssään, sitoutuneita sekä tuottavia.

Ainon -alustan käyttöönotto:

Aino -alusta on HR-, palkka- ja muihin asiakasjärjestelmiin integroitu digitaalinen ja automatisoitu ratkaisu, jota esihenkilöt käyttävät jokapäiväisessä toiminnassaan tunnistamaan juurisyytä. Alusta auttaa ennaltaehkäisemään poissaoloja automatisoimalla ja ohjeistamalla toimenpiteitä ja viestintää esihenkilön, työntekijän, HR:n ja palveluntuottajien välillä. Systemaattinen, ennakoiva, reaaliaikainen dokumentointi auttavat rakentamaan tasa-arvoisempaa ja reagoivampaa johtamista.

Aino lukuina



- Ainon alustaa käyttävät työnantajat ovat merkittävästi vähentäneet sairauspoissaoloja
- Ainon alustaa käyttävät työnantajat ovat minimoineet muiden kuin lääketieteellisten poissaolosyiden vaikutukset työpaikalla.
- Systemaattinen (dataan perustuva) johtaminen mahdollistaa huomattavan tuottavuuden kasvun ja operatiivisten tavoitteiden saavuttamisen nykyisellä henkilöstöllä.
- Ainon alustan käyttäminen vapauttaa resursseja, jotka voidaan sen sijaan käyttää uusiin investointeihin, uusien työntekijöiden palkkaamiseen ja kokonaisvaltaisesti kestävämpään toimintaan.

Miten tiedolla johtaminen voi auttaa teidän organisaatiota?

Yhteenvetona voidaan todeta, että Ainon SaaS data-analytiikan hyödyntäminen tarjoaa arvokasta tietoa poissaolojen taustalla olevista syistä organisaatioissa.

Professori Ilmarisen Työkykytalo-viitekehityksen pohjautuva reaaliaikainen juurisyyanalyysi auttaa organisaatiota tunnistamaan tehokkaan ja ennakoivan tuen avainalueet ja kehittää kohdennettuja strategioita tuottavuuden parantamiseksi ja poissaolojen vähentämiseksi. Asettamalla etusijalle työntekijöiden hyvinvoinnin, puuttamalla työhön liittyviin stressitekijöihin, edistämällä kannustavampaa kulttuuria sekä työn organisointia organisaatiot voivat luoda todellisen tasapuolisen johtamisen ja hyvinvoinnin kulttuurin, jossa työntekijät voivat tehdä parhaansa ja kasvaa.

- Ensimmäinen askel on oivaltaa, että sairauspoissaolojen määrän merkittävä alentaminen on mahdollista ja hyödyllistä kaikille osapuolille. Tämä voidaan tehdä kaikilla aloilla, kaikenlaisissa yrityksissä ja organisaatioissa.
- Vaihe numero kaksi on käynnistää, kouluttaa ja koota kaikki organisaation jäsenet mukaan ja liittymään kulttuurimuutokseen organisaation tuottavuuden ja avoimen keskustelun turvaamiseksi, tasapuolisuuden vahvistamiseksi ja tulevaisuuden osaamisen varmistamiseksi ja henkilöstöpulan ratkaisemiseksi
- Vaihe kolme, digitaalinen alusta ja automatisointi varmistavat esihenkilöiden tasapuolisen ennaltaehkäisevän toiminnan, juurisyyden tunnistamisen ja tietojen tallentamisen. Järjestelmän ja digitalisoinnin avulla voidaan jalkauttaa tuloksia tuottava kulttuurimuutos jokaisen työntekijän ja esihenkilön tueksi, joka on enemmän kuin vain työnantajavelvollisuuksien täyttämisen lain edellyttämällä tavalla ja status quo.

Jos haluat tietää lisää Ainosta ja siitä, miten juurisyyanalyysin avulla voit tunnistaa todelliset poissaolon syyt organisaatiossasi ja miten tiedolla johtaminen tukee strategiaa ja toimenpiteiden suunnittelua, ota meihin yhteyttä nyt. Seuraa dataa, osoita, että välität ja uskallat johtaa.

VARAA ILMAINEN
KONSULTAATIO