

Henkilöstö ja viestintä / Miettinen Tiina

29.11.2017

Henkilöstön tuottavuuden analysointi

Fingrid pyrki selvittämään oman henkilöstönsä tuottavuutta vuosien 2013 - 2015 tunnuslukujen perusteella. Analyysin lähtökohdaksi päätettiin valita tohtori Marko Kestin kehittämä tuottavuusfunktio henkilöstötuottavuuden laskennassa. Hankkeen taustalla oli saada käsitys siitä, miten Fingrid suhteutuu muihin yrityksiin henkilöstötuottavuuden tunnuslukuja tarkastaessa. Analyysin toteutti Fingridille HR4.

Kestin mukaan henkilöstövoimavarojen tuotantofunktion avulla voidaan laskea henkilöstökehittämisen rahallinen vaikuttavuus organisaatiossa. Henkilöstön kilpailukyky koostuu työajasta ja aineettomasta henkilöstöpääomasta. Tuotantofunktioon vaikuttavat Kestin mallissa

- liikevaihto
- liiketoimintakerroin, joka kertoo tehollisen työajan suhteen liikevaihtoon
- henkilöstömäärä henkilötyövuosissa (lkm)
- teoreettinen säännöllinen vuosityöaika henkilöä kohden (h)
- työelämän laatua kuvaava henkilöstötutkimuksen indeksi (0 - 100%)
- rakenteellinen ajankäyttö % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta %.

Henkilöstöön tuotantotekijänä vaikuttavat työaika ja aineettoman henkilöstöpääoman hyödyntäminen työajalla, mitä kuvataan työelämän laadun avulla (henkilöstötutkimuksen mukainen kokonaisindeksi%). Työaika saadaan HR-kirjanpidosta ja aineeton henkilöstöpääoma työelämän laadun avulla. Työelämän laadun kehittäminen parantaa organisaation tuottavuutta ja on myönteistä henkilöstön työhyvinvoinnille.

Työelämän laatuun vaikuttavat sekä henkilöstön hyvinvointi että organisaation toimivuus, joihin voidaan vaikuttaa kolmen näkökulman kautta: johtamisen, toimintakulttuurin ja prosessien sekä laadun kautta. Analyysissä päädyttiin hyödyntämään henkilöstötutkimuksen kokonaistulosta, koska Työterveyslaitoksen ParTy-henkilöstökyselyn katsottiin vastaavaan hyvin näihin kolmeen näkökulmaan ja antavan hyvän kuvan Fingridin työelämän laadusta.

Näin ollen henkilötutkimuksen kokonaistulos kertoi suuntaa-antavalla tasolla sen, miten henkilöstö kokee organisaation toimivuuden kokonaisuutena omassa työssään. Muut tuotantofunktion luvut saatiin suoraan HR-kirjanpidosta. Tuotantofunktiossa kokonaistyöaika koostuu tehollisesta työajasta + "sähläyksestä" + rakenteellisesta työajasta (lomat, poissaolot, koulutus, perehdytys). Fingridissä tehollinen työaika oli vuonna 2015 65,3 %, PAFF eli "sähläys" 16,3 % ja rakenteellinen ajankäyttö oli 18,4%.

Analyysin tuloksista kävi ilmi, että Fingridillä tehollinen työaika on Kestin tuotantofunktion perusteella keskitasolla, mutta PAFF (sähläys) on pienempi kuin muilla vertailuaineiston tuotantoalan organisaatioilla. Sairauspoissaolojen väheneminen pienentää rakenteellista työaika ja lisää tehollista työaika, mutta Fingridillä sairauspoissaolot ovat jo niin alhaisella tasolla, että sitä ei juurikaan voida pienentää. Tehollista työaika voisi nostaa koulutusta vähentämällä, mutta toisaalta mitä enemmän henkilöstöä koulutetaan, työn tuottavuus paranee, jos henkilöiden oma työn hallinta ja motivaatio paranevat.