

Ohje henkilöstötuottavuuden laskentatyökalun käyttöön

Mitä enemmän tietoja syötät, sitä tarkemmaksi laskelma muuttuu. Saadaksesi henkilöstökehittämisen laskelman hyödyt näkyville, täytä vähintään solut ”henkilöstömäärä” ja ”toimiala”. Laskenta hyödyntää tilastotietoja, joilla täydennetään puuttuvat tiedot.

Jos tietoja on saatavilla enemmän, kannattaa täyttää keltaiset solut OHJE-solun alla (Excel-dokumentissa sarake D). Jos taloustietoja ei ole saatavilla, laskee työkalu tunnusluvut ja hyödyt yrityksen koon, toimialan, markkinatilanteen ja liiketoimintalogiikan mukaan.

Työkalussa näkyy myös prosentteja E-sarakkeessa sekä tunnuslukuja F-sarakkeessa; ne ovat automaattisia ja vaihtuvat syöttämiesi lukujen mukaan.

Henkilöstökehittämisen hyötyjen laskenta

Copyright ©2021 Marko Kesti, Copyright info

		OHJE			
Yrityksen kokoluokka		PK-yritys		Muita tunnuslukuja	
Yrityksen luokitus		KM		Henkilötyövuosien määrä (FTE)	
Yrityksen päätoimiala:		Turvallisuuspalvelut		46,6	
Markkinatilanne		Haastava		Liikemäärä per työntekijä (HCRF)	
Liiketoimintalogiikka		Palvelujen myynti		106 903	
Tiedot tilikaudelta:		2020		Bruttokate per työntekijä	
Liikemäärä(€):		4 979 003		60 242	
Henkilöstökulut sivukuluineen (€):		1 834 560	36,85 %	Tehdyn työn tuottavuus (HCVA)	
Muuttuvat kulut, aineet ja tarvikkeet (€):		789 837	15,86 %	43 197	
Muuttuvat kulut, ostopalvelut (€):		1 383 386	27,78 %	Henkilöstötuottavuuden indeksi (HCROI)	
Kiinteät kulut ilman henkilöstökuluja (€):		793 868	15,94 %	1,53	
EBITDA		177 353	3,56 %	Henkilöstökulut per työntekijä (HCCF)	
Henkilöstömäärä (tilikauden alussa, kpl):		46		39 389	
Lähteneiden työntekijöiden määrä (kpl)		2		EBITDA per työntekijä	
Uusien työntekijöiden määrä (kpl):		3		3 808	
Henkilöstön sairauspoissaolopäivät yhteensä (pv):		708	6,02 %	TDABC (Time-Driven-Activity-Based Cost)	
Poissaolot eriteltynä				37,88	
• Lyhyet poissaolot työnantajan luvalla (pv):		174	1,48 %	HRBR €/h (Asiakasarvon tuottokerroin)	
• Lyhyiden sairauspoissaolojen määrä (max 10 pv) (pv):		319	2,71 %	120,56	
• Pitkien sairauspoissaolojen määrä (yli 10 pv) (pv):		204	1,73 %		
• Tapaturmapoissaolot (pv):		12	0,10 %		
Perhe- ja opintovapaat (pv):		371	3,16 %		
Lomautukset ja työtaistelut (pv)		23	0,20 %		
Ylityöt (pv)		116	0,99 %		
Lomat (pv)		1 331,49	11,33 %		
Työelämän laatu (%)		60,0 %	=> QWL tavoite = 63,9%		
TULOKSET KEHITTÄMISEN HYÖDYISTÄ		Vuositasolla	per HTV		
Sairauspoissaolojen vähentymisen tuoma hyöty		12 958 €	278 €		
Vaihtuvuuden vähentymisen tuoma hyöty		4 178 €	90 €		
Työelämän laadun (QWL) parantumisen tuoma hyöty		48 221 €	1 035 €		
Henkilöstötuottavuuden kehittämisen hyödyt yhteensä		65 357 €	1 403 €		

Tietoja syöttäessäsi saat ohjeen näkyviin viemällä hiiren solun päälle ja klikkaamalla solua saat näkyviin alasvetovalikon, josta voit valita sopivimman vaihtoehdon.

Yrityksen kokoluokka

Valitse PK-yritys tai Suuri yritys.

Yrityksen kokoluokka **PK-yritys**

Yrityksen kokoluokka **PK-yritys**

Yrityksen luokitus

Luokittelut on otettu Tilastokeskuksen tilinpäätöstiedoista, jotka kertovat, miten keskimääräiset yritykset toimivat Suomessa. Valitse KM eli keskimääräinen.

Jos haluat verrata kyseisellä toimialalla ja kokoluokassa olevia parhaita yrityksiä, valitse TOP ja voit verrata, miltä lukemat silloin näyttäisivät.

Yrityksen kokoluokka **PK-yritys**

Yrityksen luokitus **KM**

Yrityksen päätoimiala: **Turvallisuuspalvelut**

Markkinatilanne **Haastava**

KM = keskimääräinen
TOP = Valitsemalla tämän vaihtoehdon, voit verrata, miltä tulos näyttäisi yrityksellä, joka kuuluu parhaimpaan luokkaan henkilöstötuottavuudessa (QWL yli 70%).

Yrityksen kokoluokka **PK-yritys**

Yrityksen luokitus **KM**

Yrityksen päätoimiala: **Top**

Markkinatilanne **Haastava**

Yrityksen päätoimiala

Viemällä hiiren solun päälle, tulee esiin lista toimialoista

Yrityksen päätoimiala: **Turvallisuuspalvelut**

Toimialaluokittelu:

- Ammattikorkeakoulu
- Autokauppa
- Informaatio ja viestintä
- Insinööritoimistot
- Juomien valmistus
- Jälleenmyynti
- Kauppa
- Kemianteollisuus
- Kiinteistöhoito
- Kotitaloustavaroiden erikoiskauppa
- Kustannustoiminta
- Lihajalostus
- Liike-elämän palvelut
- Liikkeenjohdon konsultointi
- Mainostoimistot
- Majoitus ja ravitsemus
- Matkatoimistot ja järjestäjät
- Metalliteollisuus
- Metsäteollisuus
- Moottoriajoneuvojen kauppa
- Muu koulutus
- Ohjelmistokehitys
- Rakentaminen
- Sahateollisuus
- Siivouspalvelut
- Talonrakennusteollisuus
- Tavarankuljetus maantiellä
- Televiestintä
- Teollisuus
- Terveys- ja sosiaalipalvelut
- Tilintarkastus
- Tilitoimistot
- Tukkukauppa
- Turvallisuuspalvelut
- Työvoiman vuokraus
- Satamat
- Yritykset

Yrityksen päätoimiala: **Turvallisuuspalvelut**

Markkinatilanne **Ammattikorkeakoulu**

Liiketoimintalogiikka **Autokauppa**

Tiedot tilikaudelta **Informaatio ja viestintä**

Liikevaihto **Insinööritoimistot**

Östökulut sivukuluineen **Juomien valmistus**

Jälleenmyynti **Kauppa**

Kemianteollisuus

Klikkaamalla solua, aukeaa alasvetovalikko, josta toimiala valitaan:

Markkinatilanne

Markkinatilanne-soluun valitaan alasvetovalikosta markkinatilanne ko. talouslukujen ajankohtana.

Markkinatilanne: Turvallisuuspalvelut
 Markkinatilanne: Haastava
 Liiketoimintalogiikka: Palvelujen myynti

Markkinatilanne: Haastava
 Liiketoimintalogiikka: Haastava
 Liikaudelt: Kasvu

Liiketoimintalogiikka

Liiketoimintalogiikka-soluun valitaan sopivin vaihtoehto: palvelujen myynti, teknologian lisensointi, teollinen tuotanto, ei määritetty.

Markkinatilanne: Haastava
 Liiketoimintalogiikka: Palvelujen myynti
 2020
 4 979 003
 1 834 560

Liiketoimintalogiikka: Palvelujen myynti
 Jälleenmyynti
 Palvelujen myynti
 Tekn. lisensointi
 Teollinen tuotanto
 Ei määritetty
 789 837

Yrityksen talousluvut

Henkilöstömäärä

Aloita syöttämällä yrityksen henkilömäärä tilikauden alussa (henkilötyövuodet). Luku sisältää henkilöt, joille organisaatio maksaa palkkaa (myös määräaikaiset ja osa-aikaiset, mutta ei ostopalveluita). Lisäksi täytät lähteneiden ja uusien työntekijöiden lukumäärä.

Vinkki

Laskennassa kokonaistyöaika vuodessa on 1880 tuntia, viikossa 37,5 tuntia ja päivässä 7,5 tuntia. Henkilötyövuodet saadaan jakamalla vuodessa tehdyt tunnit 1880:llä. Esimerkiksi osa-aikainen työntekijä on tehnyt 140 tuntia töitä, on hänet huomioitava $140 / 1880 = 0,074$ henkilötyövuotta.

	EBITDA	177 353	Henkilöstökulut per työn
Henkilöstömäärä (tilikauden alussa, kpl):		46	Tässä on oletusarvona keskimääräinen yli 10 hengen PK-yritys. Laita tähän oman yrityksen henkilöstömäärä, niin muut luvut skaalautuvat automaattisesti keskimääräisen yrityksen mukaan.
Lähteneiden työntekijöiden määrä (kpl)		2	
Uusien työntekijöiden määrä (kpl):		3	
Henkilöstön sairauspoissaolopäivät yhteensä (pv):		708	
Poissaolot eriteltynä			
• Lyhyet poissaolot työnantajan luvalla (pv):		174	

Tämän jälkeen muutkin luvut skaalautuvat automaattisesti keskimääräisen yrityksen mukaan.

Muut talousluvut

Tämän jälkeen täytät loput tiedossa olevat talouslukujen kentät. Täytä mahdollisimman monta kenttää, jotta saisit mahdollisimman tarkkoja tietoja omasta yrityksestäsi. Jos kyseistä tietoa ei ole saatavilla, käytä laskentatyökalu kyseisen toimialan, markkinatilanteen, liiketoimintalogiikan ja yrityksen koon keskiarvoja (valinnat alussa).

Kuitenkin olisi hyvä selvittää tulevia analyyseja ja tiedolla johtamista varten vähintään keltaiset kentät. Katso kuvakaappaus ja selitykset seuraavalla sivulla.

Tiedot tilikaudelta:

	2020
Liikevaihto(€):	4 979 003
Henkilöstökulut sivukuluineen (€):	1 834 560
Muuttuvat kulut, aineet ja tarvikkeet (€):	789 837
Muuttuvat kulut, ostopalvelut (€):	1 383 386
Kiinteät kulut ilman henkilöstökuluja (€):	793 868
EBITDA	177 353
Henkilöstömäärä (tilikauden alussa, kpl):	46
Lähteneiden työntekijöiden määrä (kpl)	2
Uusien työntekijöiden määrä (kpl):	3
Henkilöstön sairauspoissaolopäivät yhteensä (pv):	708
Poissaolot eriteltynä	
• Lyhyet poissaolot työnantajan luvalla (pv):	174
• Lyhyiden sairauspoissaolojen määrä (max 10 pv) (pv):	319
• Pitkien sairauspoissaolojen määrä (yli 10 pv) (pv):	204
• Tapaturmapoissaolot (pv):	12
Perhe- ja opintovapaat (pv):	371
Lomautukset ja työtaistelut (pv)	23
Ylityöt (pv)	116
Lomat (pv)	1 331,49

Lyhyet poissaolot työnantajan luvalla: sairauspoissaolot (myös lapsi sairaana) työntekijän omalla ilmoituksella.

Lyhyiden sairauspoissaolojen määrä: korkeintaan 10 päivän sairauspoissaolopäivien lukumäärä

Pitkien sairauspoissaolojen (yli 10 päivän poissaolot) määrä: yli 10 päivän sairauspoissaolopäivien lukumäärä.

Tapaturmapoissaolot: tapaturmapoissaolot päivissä (sekä työtapaturmat että vapaa-ajan tapaturmat, jotka vaativat poissaoloa)

Perhe- ja opintovapaat: vapaiden määrä päivissä.

Lomautusten ja työtaisteluiden määrä päivissä: yhteenlaskettu, kumulatiivinen päivien summa

Ylityöt: ylitöiden määrä päivissä (keskimääräinen työaika 7,5h/pv)

Lomat: lomien määrä päivissä

Työelämän laatu (QWL)

Syötä keltaiseen soluun henkilöstökyselyn perusteella määritelty yrityksen QWL-indeksi. Viereiseen harmaaseen soluun tulee automaattisesti organisaatiosi lyhyen aikavälin QWL:n kehittämistavoite, jonka perusteella hyödyt lasketaan (ks. seuraava kappale).

Työelämän laatu (%)	60,0 %	=> QWL tavoite = 63,9%
---------------------	--------	------------------------

Tulokset henkilöstökehittämisen hyödyistä

Kun tiedot on syötetty, saat tuloksia kehittämisen hyödyistä. Luvut tarkoittavat käyttökateen (EBITDA) paranemista vuositasolla sekä henkilötyövuotta kohti.

TULOKSET KEHITTÄMISEN HYÖDYISTÄ	Vuositasolla	per HTV
Sairauspoissaolojen vähentymisen tuoma hyöty	12 958 €	278 €
Vaihtuvuuden vähentymisen tuoma hyöty	4 178 €	90 €
Työelämän laadun (QWL) parantumisen tuoma hyöty	48 221 €	1 035 €
Henkilöstötuottavuuden kehittämisen hyödyt yhteensä	65 357 €	1 403 €

Työelämän laadun (QWL) parantumisen tuoma hyöty:

Kun motivaatiotekijöihin liittyviä asioita saadaan parannettua ja yrityksen työelämän laatu paranee, kasvattaa se myös tuottavuutta ja edesauttaa käyttökateparannusta. Huom. löydät lyhyen aikavälin QWL:n kehittämistavoitteen tämän hetken QWL-luvun oikealta puolelta. Käyttökatehyödyt (EBITDA) on laskettu tämän tavoiteluvun perusteella.

Työelämän laatu (%)	60,0 %	=> QWL tavoite = 63,9%
---------------------	--------	------------------------

Sairauspoissaolojen vähentymisen tuoma hyöty:

Tämä hyöty sisältää kustannussäästön sairauspoissolojen kuluihin, kun poissaoloja on vähemmän. Säästetään siis sairauspoissaolosta syntyvä kulu (sairauspoissaolo korvataan (sijaisuus, ylityöt) liikevaihtomenetyksen välttämiseksi).

Sairauspoissaolot vähentyvät, kun työn rasittavuuteen kiinnitetään huomiota, kuunnellaan ja tuetaan työntekijöitä sekä vältetään työturvallisuusriskejä. Jos poissaoloja on paljon, voidaan niitä myös vähentää enemmän. Sairauspoissaoloprosentti olisi hyvä pitää korkeintaan 3% tasolla, jotta ei tueta sairaana työskentelyä.

Vaihtuvuuden vähentymisen tuoma hyöty:

Vaihtuvuus aiheuttaa kuluja ja liiketoimintakapasiteetin/tuottavuuden menetystä. Vaihtuvuuden haitalliset vaikutukset tulevat esille, kun hyviä osaajia lähtee ja uusien työntekijöiden työhön opastus ei onnistu halutulla tavalla. Vaihtuvuuden kustannusten laskemiseksi tarvitaan uusien ja lähteneiden työntekijöiden lukumäärä (taulukossa: yhteenlasketut määrät, ei tarvitse olla sama tehtävä, josta lähtenyt ja johon uusi tulee). Uusien työntekijöiden etsiminen, palkkaaminen ja perehdyttäminen vievät aikaa. Se on pois tehokkaasta työajasta ja aiheuttaa kapasiteetin menetystä. Kuitenkin on huomioitava: jos perehdytystä ei tehdä suunnitelmallisesti, sähläys lisääntyy ja mahdollisuudet mm. työtapaturmariskeihin kasvavat, vähentäen myös tehokasta työaikaa.

Vaihtuvuudella ei ole vain negatiivisia vaikutuksia. Kohtuullisella vaihtuvuudella (kohtuullisuuden määrä on alariippuvainen) voidaan ylläpitää organisaation sopiva uusiutuminen ja hallita uusien työntekijöiden perehdytys.

Muita tunnuslukuja

Laskentatyökalu laskee automaattisesti myös muita yrityksen tunnuslukuja.

Muita tunnuslukuja	
Henkilötyövuosien määrä (FTE)	
	46,6
Liikevaihto per työntekijä (HCRF)	
	106 903
Bruttokate per työntekijä	
	60 242
Tehdyn työn tuottavuus (HCVA)	
	43 197
Henkilöstötuottavuuden indeksi (HCROI)	
	1,53
Henkilöstökulut per työntekijä (HCCF)	
	39 389
EBITDA per työntekijä	
	3 808
TDABC (Time-Driven-Activity-Based Cost)	
	37,88
HRBR €/h (Asiakasarvon tuottokerroin)	
	120,56

FTE eli Full-Time-Equivalent tarkoittaa henkilötyövuosien määrää (HTV). Se kertoo, kuinka monta työntekijää on henkilötyövuosissa mitattuna.

Liikevaihto per työntekijä kertoo, kuinka paljon yksi henkilötyövuosi tuottaa liikevaihtoa. Englanniksi lyhenne on HCRF eli Human Capital Revenue Factor.

Kun liikevaihdosta vähennetään muuttuvat kulut, saadaan bruttokate eli myyntikate. **Bruttokate per työntekijä** kertoo, paljonko yksi henkilötyövuosi tuottaa myyntikatetta.

Tehdyn työn tuottavuutta seurataan tuloskortilla **HCVA** (Human Capital Value Added). Se saadaan, kun liikevaihdosta otetaan pois muuttuvat kulut ja kiinteät kulut ilman henkilöstökuluja.

HCROI on tärkeä henkilöstötuottavuuden muutosta kuvaava indeksiluku. Se saadaan, kun bruttokate (myyntikate) jaetaan henkilöstökuluilla. HCROI tulee sanoista Human Capital Return on Investment. Se kertoo, kuinka paljon henkilöstöön sijoitettu euro tuottaa myyntikatetta.

Henkilöstökulut työntekijää kohti kertoo paljonko yksi henkilötyövuosi maksaa. Henkilöstökuluissa on mukana palkat sivukuluineen.

EBITDA tarkoittaa samaa kuin käyttökate, joka saadaan, kun liikevaihdosta vähennetään kaikki operatiivisen toiminnan kulut. EBITDA per työntekijä on tärkeä tuloskyvyn mittari. EBITDA tulee sanoista Earning Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization.

TDABC kertoo, paljonko yksi tehollinen työtunti maksaa. Mitä alhaisempi tämä kulu on, sitä kustannustehokkaammin yritys tuottaa tehollista työaikaa ja sen myötä liikevaihtoa. TDABC tulee sanoista Time-Driven-Activity-Based Cost.

HRBR tulee sanoista Human Resource Business Ratio. Se kertoo, paljonko yksi tehollinen työtunti tuottaa asiakasarvoa liikevaihdon muodossa. Tämä kerroin sama kuin henkilöstövoimavarojen tuotantofunktiossa oleva K-kerroin.