

aularesearch

Kilpailukykyä työhyvinvoinnista

Tarkastelussa suomalaisten työpaikkojen toimet
työhyvinvoinnin kehittämiseksi

12.5.2016 Finlandia-talo

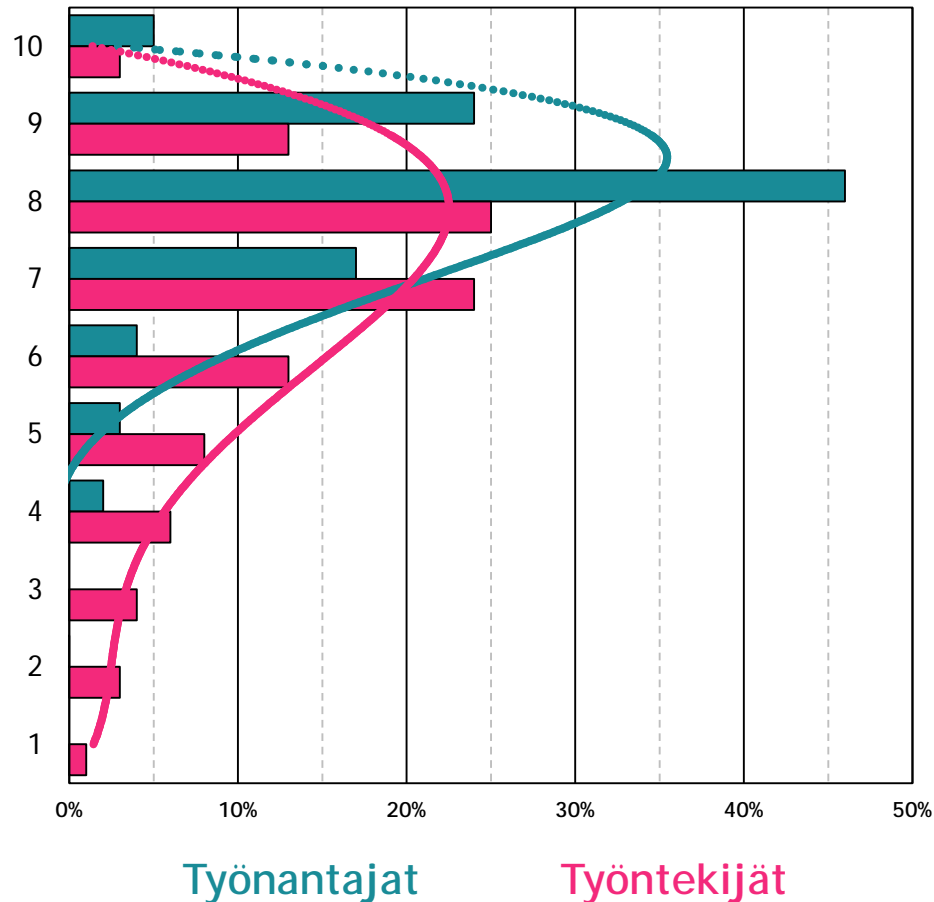
Tutkimuskokonaisuuden taustaa

- Aula Research Oy toteutti LähiTapiolan ja Elon toimeksiannosta kyselytutkimukset työntekijöiden ja työnantajien parissa koskien työhyvinvointia suomalaisilla työpaikoilla
- **Työntekijäkyselyn** otos kerättiin 4.3.-23.3.2016 kyselyllä, johon vastaajat kutsuttiin sähköpostitse
- Työntekijäkyselyyn vastasi 1193 työikäistä henkilöä ympäri Suomen
 - Tutkimuksen otos edustaa 18- 65 -vuotiaita suomalaisia iän ja sukupuolen mukaan painotettuna
- **Työnantajakyselyn** otos kerättiin 2.3.-23.3.2016 kyselyllä, johon vastaajat kutsuttiin sähköpostitse
 - Lisäksi otosta täydennettiin puhelinhaastatteluin
- Työnantajakyselyyn vastasi 867 yrityksen ylintä johtoa edustavaa ja henkilöstöasioista vastaavaa henkilöä eri kokoisista yrityksistä ympäri Suomen
 - Vastaajista 55 % toimii palkkajohtajana ja 45 % työnantajayrittäjänä

TYÖHYVINVOINTI KEHITYSKELPOISELLA TASOLLA

Käsitykset työyhteisön hyvinvoinnista eroavat

Työyhteisön hyvinvoinnin taso työpaikoilla



Työnantajien antama arvosana

7,9

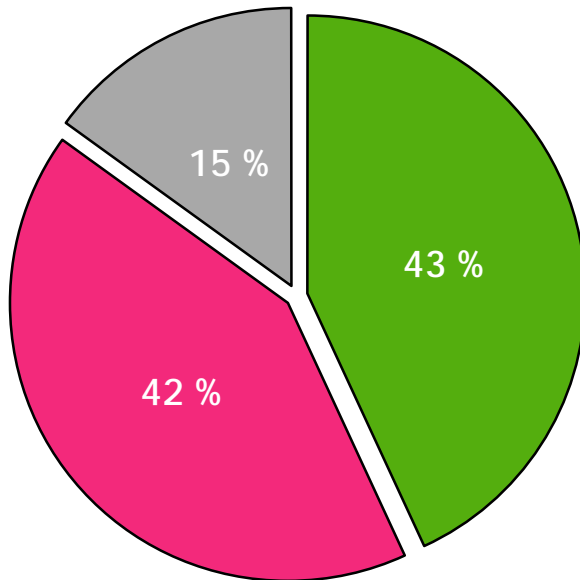
Työntekijöiden antama arvosana

6,8

Työhyvinvointi mielletään suppeasti

Tehdäänkö työpaikallasi konkreettisia, säännönmukaisia toimia henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi?
Työntekijät

■ Kyllä ■ Ei ■ En osaa sanoa



Avoin kysymys: Millaisia keinoja työpaikallasi on käytössä työhyvinvoinnin parantamiseksi?
Työntekijät

Virkistäytyminen ja yhteinen tekeminen

27%

Avoin keskustelu ja viestintä sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön sekä työpaikan asioihin

20 %

Vapaa-ajan harrastamisen tukeminen

20 %

Työtilat ja -välineet, ergonomia

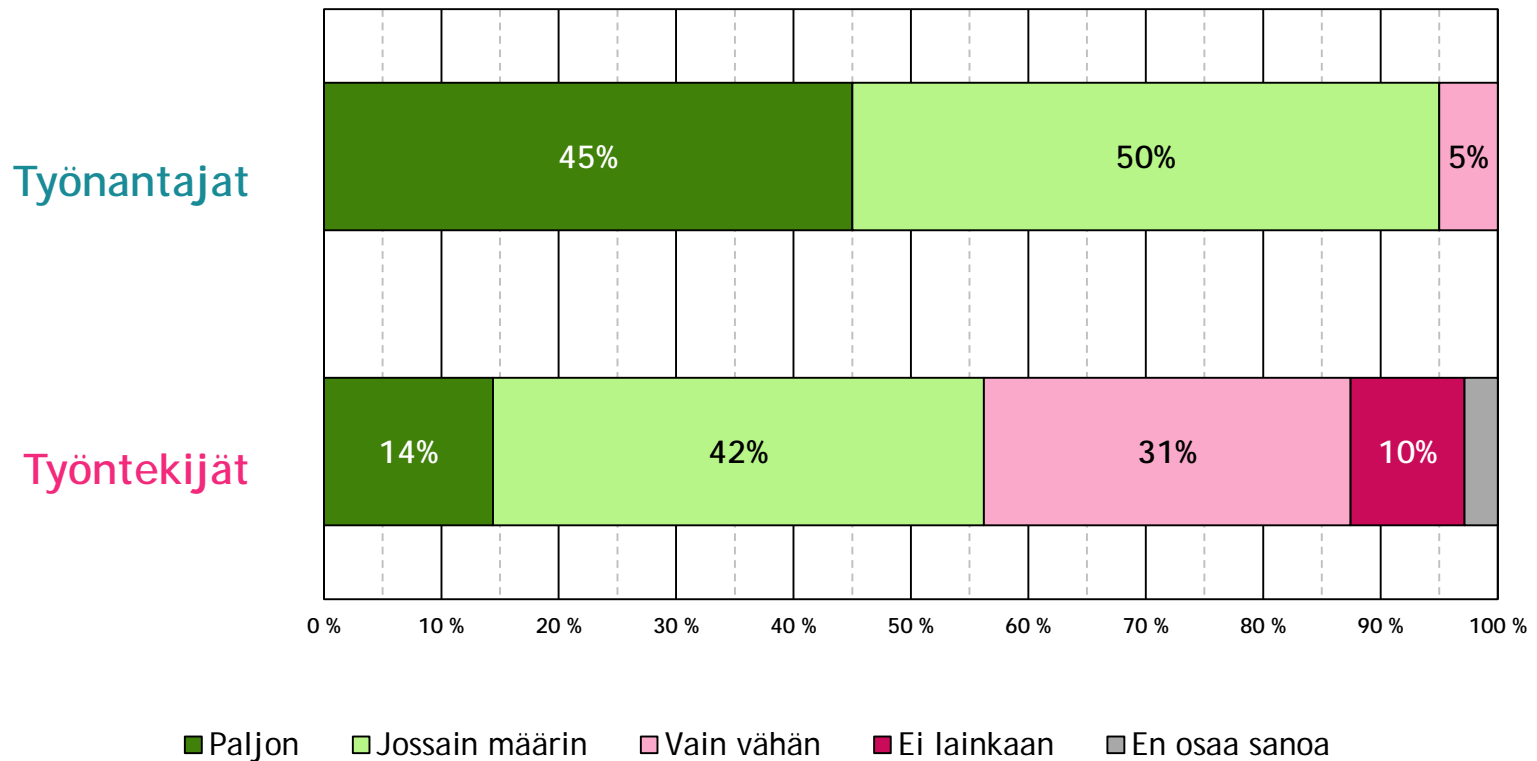
9 %

Työterveyshuolto

9 %

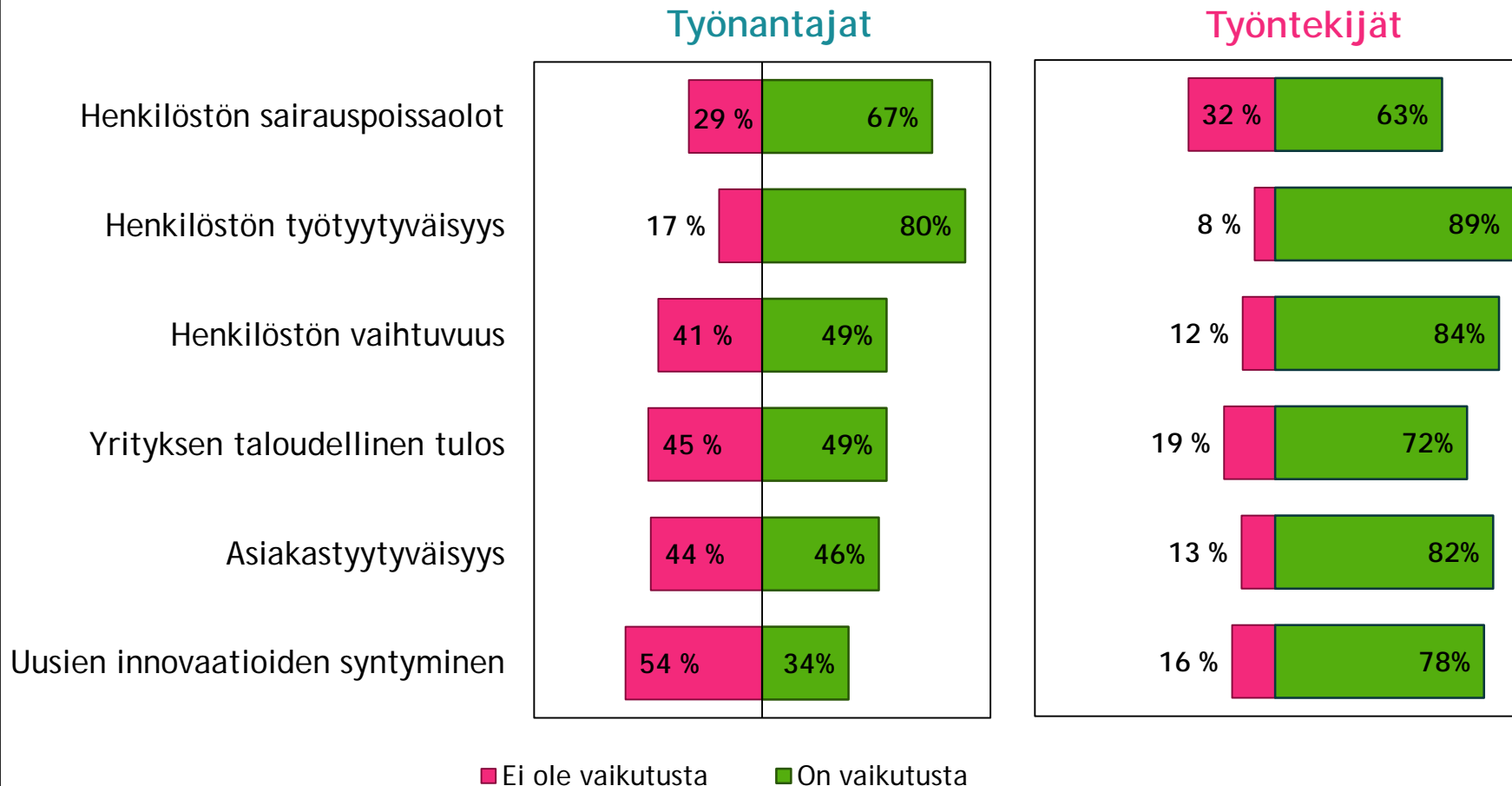
Miten henkilöstön näkemykset vaikuttavat työhyvinvoinnin kehittämiseen?

Missä määrin henkilöstön näkemyksillä on vaikutus siihen, miten työhyvinvointia edistetään työpaikalla:



Työntekijöillä ja työnantajilla eriävät käsitykset työhyvinvointitoimien vaikuttavuudesta

Kysyimme henkilöstön työhyvinvointiin ja terveyteen suunnattujen panostusten vaikutuksia eri osa-alueisiin:

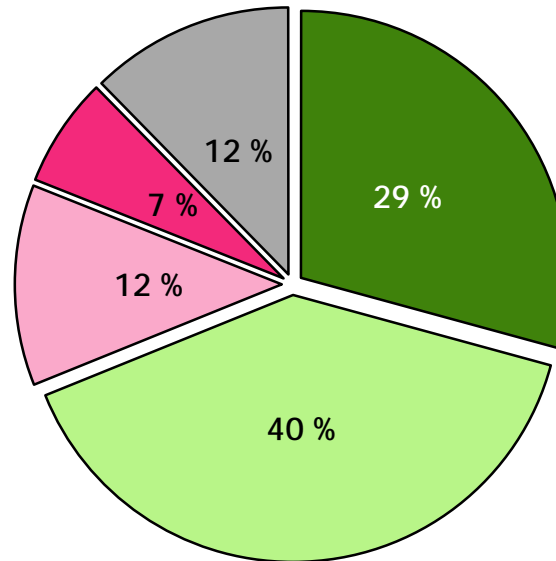


KEHITTYVÄ TYÖTERVEYS

Työntekijät tyytyväisiä työterveyshuoltoon

Oletko tyytyväinen työpaikkasi työterveyshuollon palveluihin tällä hetkellä?

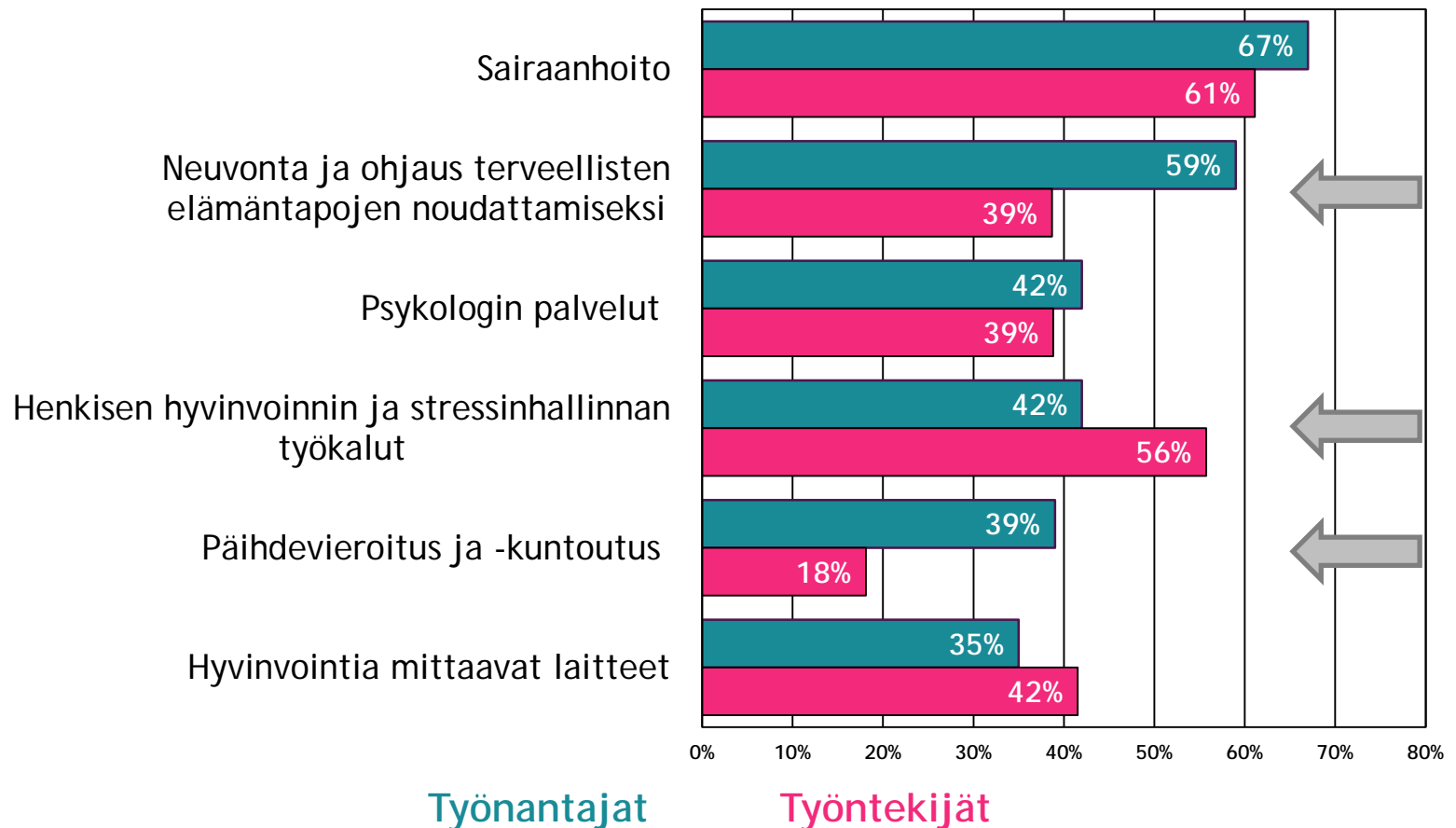
Työntekijät



- Erittäin tyytyväinen
- Jokseenkin tyytyväinen
- Jokseenkin tyytymätön
- Erittäin tyytymätön
- En osaa sanoa

Työntekijöiden ja työnantajien käsitykset palvelutarpeista eivät aina kohtaa

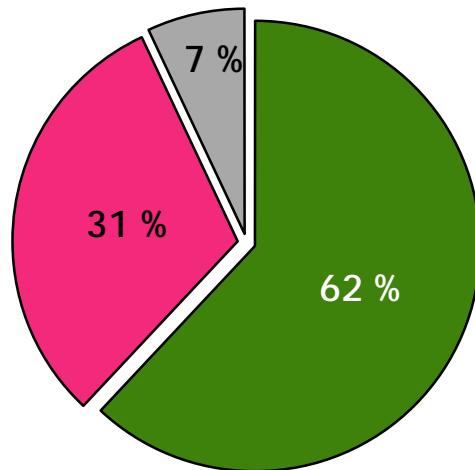
Kysyimme mitä palveluja työnantajan pitäisi tarjota henkilöstölle:



Työnantajilla positiivinen kuva työterveyshuollon ennaltaehkäisevästä roolista

Työterveyshuoltomme on ensisijaisesti proaktiivinen terveyden edistäjä, ei reaktiivinen sairauksien hoitaja

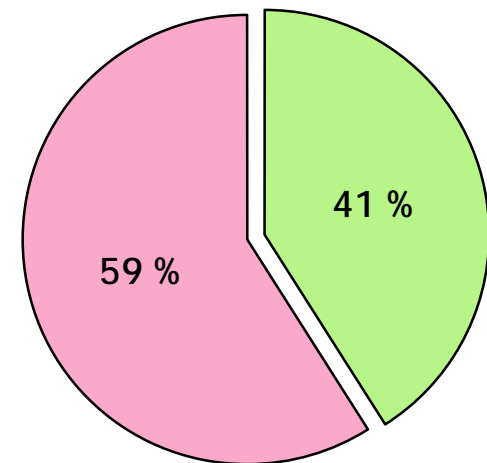
Työnantajat



- Proaktiivinen terveyden edistäjä
- Reaktiivinen sairauksien hoitaja
- En osaa sanoa

Työterveyshuollon palvelujen kustannusten jakautuminen sairaanhoidon ja ennaltaehkäisen työterveyshuollon välillä vuonna 2013

Kela



- Ehkäisevän työterveyshuollon palveluiden osuus työterveyshuollon kustannuksista vuonna 2013
- Sairanhoidon ja muun tervehdenhuollon osuus työterveyshuollon kustannuksista

Työnantajat kiinnostuneita työterveyshuollon digitaalisista palveluista

Lääkärin vastaanotto

etäyhteydellä

54 %

Terveystilan seuraamiseen
käytettävät mittarit, jotka
välittävät tiedon
työterveyshuoltoon

51 %

Verkkokeskustelu
terveydenhuollon ammattilaisen
kanssa

40 %

Verkkovalmennukset esim.
ravintoon, uneen,
liikkumiseen tai
elämäntapamuutoksiin liittyen

39 %

En pidä digitaalisia palveluja
mielenkiintoisina
mahdollisuuksina
työterveyshuollossa

11 %

Työnantajat: Mitä työterveyshuollon uusia digitaalisia palveluita pidät mielenkiintoisina mahdollisuuksina, kun pohdit yrityksenne työterveyshuoltoa?

aularesearch

Kiitos!

Melina Mäntylä
+358 40 821 7842
melina.mantyla@aularesearch.fi
