

SISÄLLYSLUETTELO

SISÄLLYSLUETTELO	1
TIIVISTELMÄ.....	2
1 JOHDANTO	3
2 YRITTÄJÄN OMA TYÖKYKY JA HYVINVOINTI.....	5
2.1 Oman työkyvyn ja hyvinvoinnin tärkeys ymmärretään.....	5
2.2 Työkyvystä ja hyvinvoinnista huolehditaan moninaisesti	5
3 HENKILÖSTÖN TYÖKYKY JA TYÖHYVINVOINTI.....	6
3.1 Työkyvyn ja hyvinvoinnin merkitys	6
3.2 Työkyvystä ja hyvinvoinnista huolehtiminen on kokonaisvaltainen prosessi.....	7
4 TUKEA YRITTÄJÄLLE TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNIN HOITAMISEEN	8
4.1 Keskeiset tietolähteet media, Internet ja yrittäjäverkostot.....	8
4.2 Monipuoliselle lisätiedolle on kysyntää.....	8
5 ENNALTAEHKÄISEVÄ TYÖTERVEYSHUOLTO.....	10

Tämän raportin kyselyn tuloksista ovat laatinut ekonomisti Petri Malinen Suomen Yrittäjistä.

Yhteystiedot: petri.malinen@yrittajat.fi, (09) 2292 2845.

TIIVISTELMÄ

Väestön ikääntyminen ja työikäisen väestön määrän väheneminen on yhteinen huoli. Suomen hallitus on yhdessä keskeisten työelämän järjestöjen kanssa kartoittanut toimia työikäisen väestön määrän kasvattamiseksi ja suomalaisen yhteiskunnan kilpailukyvyllä ylläpitämiseksi. Asiaa osaltaan valmistellut Työelämäryhmä nosti esiin työkyvyn edistämisen, työhyvinvoinnin parantamisen sekä työuran pidentämisen alkupäästä ja työllistämisedellytysten parantamisen koko työuran aikana.

Esitettyjen tavoitteiden toteuttamisen ensimmäisenä konkreettisenä askeleena voidaan pitää tätä Suomen Yrittäjien ja Työturvallisuuskeskuksen toteuttamaa kyselyä pk-yritysten tarpeista työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi sekä parantamiseksi.

Kyselyn tulokset ovat selvät, työkyvyn ja hyvinvoinnin tärkeys ymmärretään laajasti ja panostamista asiaan yrittäjät pitävät kannattavana investointina. Haasteita vastaajat sen sijaan näkevät siinä, miten erilaisten ja eri kokoisten yritysten tarpeisiin saadaan tarjottua sopivanlaisia palveluja ja tukitoimia.

Yrittäjät arvostavat myös omaa työkykyänsä ja hyvinvointinsa korkealle. Neljä viidesosaa vastaajista huolehtii omasta työkyvystä ja hyvinvoinnista vähintään jonkin verran. Ainoastaan noin prosentti vastaajista ei katsonut tarpeelliseksi huolehtia siitä lainkaan. Siitä huolimatta vain 56 % yrittäjistä on hankkinut oman työterveyshuollon. Alhainen taso on uhka paitsi yrittäjän itsensä, myös laajemmin koko yhteiskunnan kannalta. Yrittäjän työkyky tai työhyvinvointiongelmat eivät uhkaa yksinomaan hänen tulevaisuuttaan, vaan ne luovat varjon koko yrityksen ja sen henkilöstön tulevaisuudelle.

Työkyvyn ja hyvinvoinnin merkitys tuottavuuteen on selvästi havaittu yrityksissä. Lähes 70 % vastaavista katsoo, että henkilöstön työkykyyn ja hyvinvointiin sijoitetulle panokselle saa vähintään hyvän tuoton. Kohtuullisen tuoton panokselleen koki saavansa hieman alle 30 % ja vastaajista ainoastaan 7 %:n kohdalla sijoitus koettiin tuotoltaan vähäiseksi tai täysin tuottamattomaksi. Voidaankin sanoa, että sijoituksena panostus työkykyyn ja hyvinvointiin on vähäriskistä ja kohtuullisen hyvin tuottavaa toimintaa.

Työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpito koetaan yrityksissä kokonaisvaltaiseksi ja koko työyhteisön yhteiseksi asiaksi. Työkykyä ja hyvinvointia koskevia asioita käsitellään yhdessä ainakin jonkin verran suuressa osassa (85 %) yrityksistä ja sitä ylläpidetään monin eri keinoin. Eniten, eli noin 60 %:ssa yrityksistä, työkykyä ja hyvinvointia ylläpidetään ja kehitetään paitsi virkistystilaisuuksilla, myös työympäristön ja työolojen kehittämisellä sekä henkilöstön osaamisen ja kouluttautumisen tukemisella.

Yrittäjät hakevat tietoa, tukea ja osaamista työkyvyn ja hyvinvoinnin hoitoon monista eri tietolähteistä. Hyödynnetyimpiä tiedon ja tuen lähteitä ovat media (50 %), Internet (41 %) ja yrittäjäkollegat (37%). Internet ja kollegat ovat myös niitä, joita vastaajat haluavat hyödyntää nykyistä enemmän.

Kyky ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palvelujen täysimääräiseen hyödyntämiseen ei ole vielä kaikilta osin riittävää. Esimerkiksi sairauspoissaolojen seuranta tai työkykyongelmiin puuttumista yhteistyössä työterveydenhuollon henkilökunnan kanssa tapahtui vain reilussa 10 %:ssa yrityksistä. Vastausten perusteella ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palvelujen lisätarve on kuitenkin selvä. Haasteena tilanteessa on se, että tarjolla olevat palvelut on suunnattu selkeästi suurille yrityksille, eivätkä siten ole helposti tai yksinkertaisesti sellaisenaan sovellettavissa pienille yrityksille.

1 JOHDANTO

Suomessa on noin 265 000 yritystä, joissa työskentelee noin 1,4 miljoonaa henkilöä. Näillä yrityksillä on ratkaiseva asema siinä, että voimme varmistaa korkean työllisyyden ja hyvinvointimme säilymisen. Tilanne on haastava, sillä monet perinteiset kasvutekijämme ovat heikentyneet.

Väestön ikääntyminen ja suomalaisen työn kilpailukyvyyn ylläpitäminen edellyttävät kiinnittämään erityistä huomiota tuottavuuteen. Työvoiman määrä kääntyy laskuun ikääntymisen myötä ja Suomi on nykyisellään altis globalisaation myötä nopeutuneelle rakennemuutokselle. Tässä tilanteessa tuottavuuden ylläpitoon ja kasvattamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota.

Keskeinen osa tuottavuutta on työkyky ja työhyvinvointi. Suomen hallitus on yhdessä keskeisten työelämän järjestöjen kanssa kartoittanut toimia työikäisen väestön määrän kasvattamiseksi ja suomalaisen yhteiskunnan kilpailukyvyyn ylläpitämiseksi. Asiaa osaltaan valmistellut Työelämäryhmä nosti 1.2.2010 julkaisemassaan loppuraportissa keskeisinä keinoina esiin työkyvyn edistämisen, työhyvinvoinnin parantamisen sekä työuran pidentämisen alkupäästä ja työllistämisedellytysten parantamisen koko työuran aikana.

Usein väitetään, että tuottavuus ja työhyvinvointi ovat toisistaan irrallisia käsitteitä ja että työnantajat eivät aina ymmärrä työhyvinvointia tuottavuuden osatekijäksi. Suomen Yrittäjien tekemän työolobarometrin tulokset osoittavat, että pienissä ja keskisuurissa yrityksissä on hyvät työolosuhteet. Näissä yrityksissä on ymmärretty työhyvinvoinnin merkitys tuottavuudelle ja työkyvylle. Tuottavat työyhteisöt ovat useimmiten myös hyvinvoivia ja päinvastoin. Toista ei ole ilman toista.

Kartoittaakseen yritysten tarpeita työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja parantamiseksi Suomen Yrittäjät toteutti tämän kyselyn yhdessä Työturvallisuuskeskuksen kanssa. Kysymykset lähetettiin 5000:lle Suomen Yrittäjien jäsenenä olevalle työnantajayrittäjälle lokakuussa 2010. Vastauksia saatiin 596 eli noin 12 % otoksesta. Kohtuullinen vastausprosentti kertoo kyselyn tarpeellisuudesta. Oman ja henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen mielletään jäsenkunnassa merkitykselliseksi asiaksi.

Vastaajista valtaosa, eli 52 % työllisti yrittäjän lisäksi 1-4 työntekijää. Kaiken kaikkiaan alle 10 henkilöä työllistäviä mikroyrityksiä on vastaajista 75 %. Yleisin yhtiömuoto vastaajilla on osakeyhtiö, jonka puitteissa toimii 73 % yrittäjistä. Kommandiittiyhtiö tai toiminimi on joka kymmenennellä ja avoin yhtiö reilulla 5 %:lla vastaajista.

Koulutustaustaltaan vastaajat eivät oleellisesti poikkea koko yrittäjäkunnasta, mutta heidän voidaan havaita olevan hieman keskimääräistä koulutetumpia. Vastaajien keskuudessa ylemmän korkeakoulututkinnon omaavia on 15 % ja ammattikorkeakoulun suorittaneita 29 % eli hieman enemmän kuin yrittäjissä keskimäärin. Keskiasteen koulutus on yli 43 %:lla ja perusasteen koulutus lähes 13 %:lla vastaajista.

Tutkimuksen kohteena olevilla työnantajayrittäjillä on suhteellisen pitkä yrittäjäkokemus: yli 80 % vastaajista on toiminut yrittäjänä pitempään kuin 5 vuoden ajan. Aloittavia, alle vuoden toimineita on vain alle 4 % vastaajista. Näin ollen ei myöskään ole yllätys, että vastaajien ikäjakauma painottuu melko korkeisiin ikäluokkiin. Yli 70 % vastaajista on vähintään 45-vuotiaita ja vastaavasti nuorten, alle 35-vuotiaiden yrittäjien osuus on vain vajaat 9 %.

Vastaajien toimialajakauma on pitkälti pk-sektorin toimialajakauman mukainen. Runsaat 40 % vastaajista toimii palvelualoilla ml. liikenne ja runsaat 20 % kaupan alalla. Teolli-

suudessa toimii noin 14 % ja rakentamisessa runsaat 11 %. Noin 15 % vastaajista toimii muilla toimialoilla. Muiden toimialojen osuus on hieman pk-sektorin yleistä toimialajakoa suurempi.

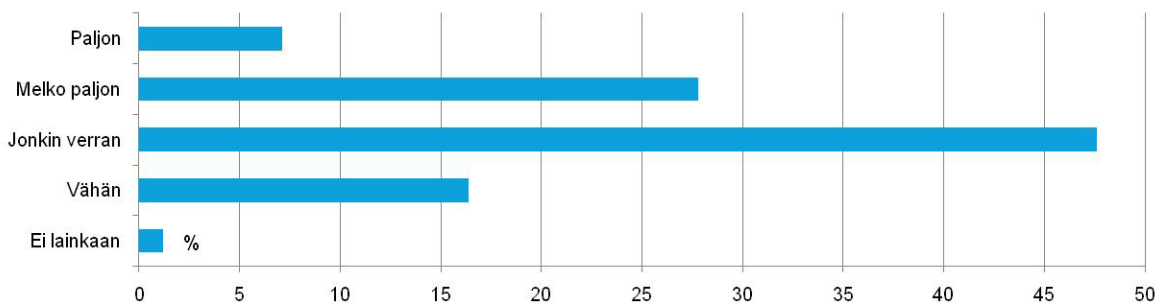
Vastaajien sukupuolijakauma vastaa naisyrittäjien osuutta koko yrittäjäkunnasta, eli noin kolmasosa työkyky ja hyvinvointikyselyn vastaajista on naisia.

2 YRITTÄJÄN OMA TYÖKYKY JA HYVINVOINTI

2.1 Oman työkyvyn ja hyvinvoinnin tärkeys ymmärretään

Yrittäjät arvostavat oman työkykynsä ja hyvinvointinsa korkealle. Kolmannes huolehtii omasta työkyvystään ja hyvinvoinnistaan vähintään melko paljon ja yli 80 % edes jonkin verran. Ainoastaan noin prosentti vastaajista ei katsonut tarpeelliseksi huolehtia omasta työkyvystään ja hyvinvoinnistaan.

Huolehditteko omasta työkyvystänne ja hyvinvoinnistanne?

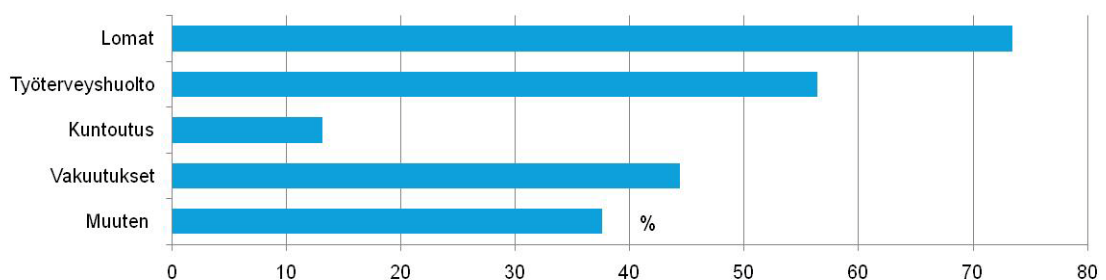


Yrittäjän omasta työkyvystä ja hyvinvoinnista huolehtiminen on kuitenkin se asia, mistä kiireen tai muiden syiden vuoksi luovutaan ensin, esimerkiksi ennen kuin työntekijöiden työkyvyn ja hyvinvoinnin huolehtimisesta.

2.2 Työkyvystä ja hyvinvoinnista huolehditaan moninaisesti

Yrittäjät pyrkivät huolehtimaan omasta työkyvystään lomailemalla ja järjestämällä työterveyspalvelun. Lomailemalla omasta työkyvystään ja hyvinvoinnistaan huolehti lähes kolme neljäsosaa vastaajista ja järjestämällä työterveyshuollon palvelut hieman yli puolet. Lisäksi noin 40 % vastaajista huolehti työkyvystään ja hyvinvoinnistaan vakuutusturvalla tai muuten, lähinnä liikkumalla ja terveillä elämäntavoilla.

Kuinka huolehditte omasta työkyvystänne ja hyvinvoinnistanne?



Vaikka yrittäjät kokevat myös omasta työkyvystä huolehtimisen tärkeäksi, ei sen voida katsoa olevan vielä riittävällä tasolla. Yrittäjän työterveyshuollon järjestämisaste jää alhaiseksi ja liian usein yrittäjä tinkii tilanteen niin vaatiessa oman työkykynsä tai hyvinvointinsa huolehtimisesta. Toimiessaan näin yrittäjä vaarantaa paitsi oman tulevaisuutensa, myös yrityksensä ja sen työntekijöiden tulevaisuuden.

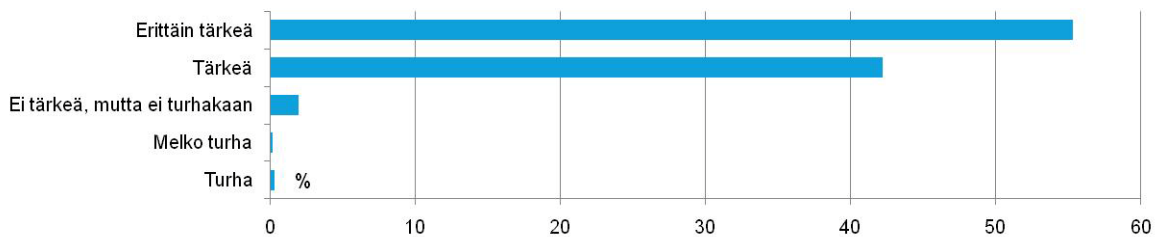
3 HENKILÖSTÖN TYÖKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

Yrittäjät näkevät selvästi työntekijöiden työkyvyn ja hyvinvoinnin tuovan lisäarvon yritystoimintaan ja ovat valmiit toimimaan niitä edistääkseen. Työkyvyn ja hyvinvoinnin edistäminen nähdään koko työyhteisön yhteisenä asiana.

3.1 Työkyvyn ja hyvinvoinnin merkitys

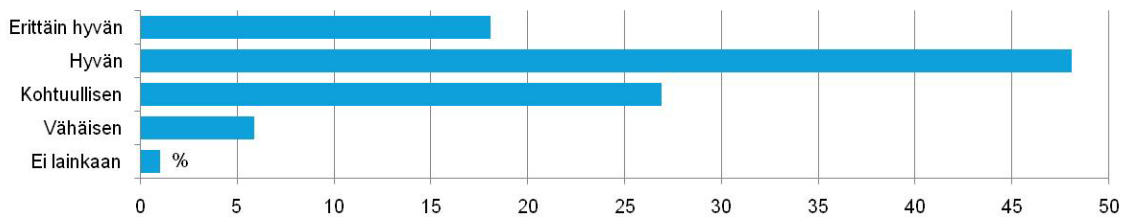
Yrittäjille osaavan työvoiman työkyky ja hyvinvointi ovat ensiarvoisen tärkeitä. Vastaajista käytännössä lähes kaikki kokevat yrityksensä henkilöstön työkyvyn ja hyvinvoinnin tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi voimavaraksi yritystoiminnassa.

Millaiseksi koette yrityksenne henkilöstön työkyvyn ja hyvinvoinnin?



Työkykyisen ja hyvinvoivan työvoiman keskeinen panosarvo on ymmärretty ja sisäistetty vastaajien keskuudessa erittäin hyvin. Lähes 70 % vastaavista katsoo, että henkilöstön työkykyyn ja hyvinvointiin sijoitetulle panokselle saa vähintään hyvän tuoton. Kohtuullisen tuoton panokselleen kokee saavansa hieman alle 30 % ja ainoastaan 7 %:n kohdalla sijoitus koetaan tuotoltaan vähäiseksi tai täysin tuottamattomaksi.

Millaisen hyödyn saa henkilöstön työkykyyn ja hyvinvointiin panostamisesta?

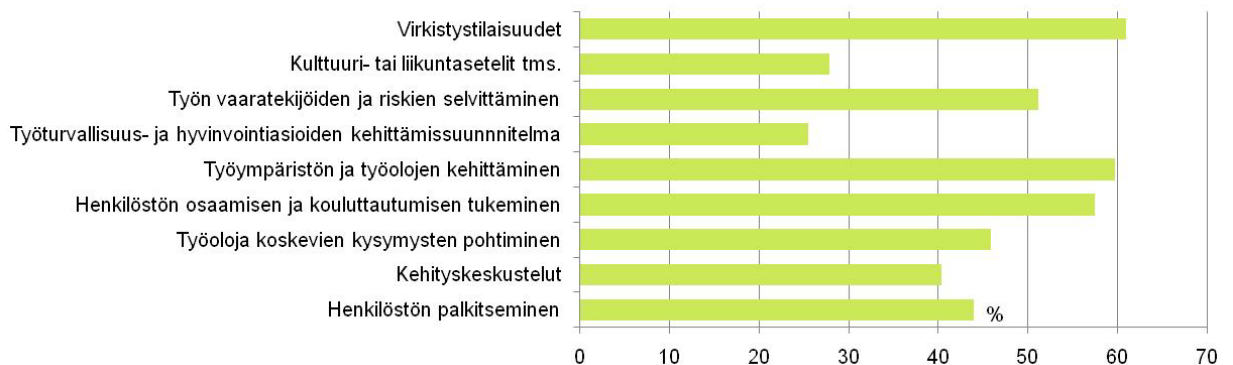


Vastaajat katsovat erääksi haasteeksi sen, miten motivoida henkilöstö mukaan työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Yhteistyöhön kannattaa panostaa, sillä vastausten mukaan parhaat tulokset on saavutettu niissä tapauksissa, joissa yrityksen koko henkilöstö on ottanut työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämisen omakseen. Tällöin sitoutuminen asiaan on ollut hyvä ja kaikki osapuolet ovat kokeneet hyötyvänsä toimista.

3.2 Työkyvystä ja hyvinvoinnista huolehtiminen on kokonaisvaltainen prosessi

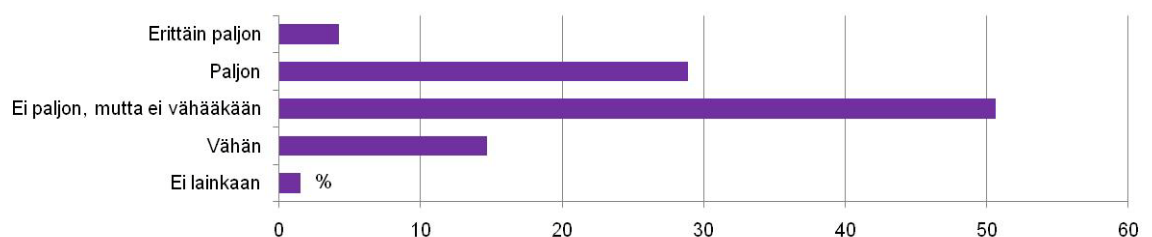
Yrittäjät pyrkivät ylläpitämään ja kehittämään henkilöstön työkykyä ja hyvinvointia monin eri tavoin. Suosittuja tapoja ovat erilaiset yrityksen yhteiset virkistystilaisuudet, työympäristön ja työolojen kehittäminen sekä henkilöstön osaamisen ja kouluttautumisen tukeminen, joita kaikkia käyttää noin 60 % vastaajista. Noin puolessa yrityksissä on työn vaaratekijät ja riskit selvitetty ja lähes puolessa yrityksissä mietitään yhdessä työoloja koskevia kysymyksiä ja palkitaan henkilöstöä.

Miten työntekijöiden työkyvystä ja hyvinvoinnista huolehditaan?



Työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpito koetaan vastausten mukaan työyhteisön yhteiseksi asiaksi. Paljon tai erittäin paljon työkykyä ja hyvinvointia koskevia asioita käsitellään yhdessä noin kolmanneksessa yrityksissä ja ainakin jonkin verran 85 %:ssa yrityksissä. Ainoastaan 15 % käsittelee työkykyä ja hyvinvointia koskevia asioita yhdessä henkilöstön kanssa vähän tai ei lainakaan.

Kuinka paljon työkykyä ja hyvinvointia koskevia asioita käsitellään yhdessä?



Työkykyyn ja hyvinvointiin liittyviä asioita käsitellään yhdessä koko työyhteisön kanssa. Vastausten mukaan 56 %:ssa yrityksissä yrittäjät käsittelevät asioita koko työyhteisön kanssa. Noin 39 %:ssa yrityksissä keskustellaan asiasta yksittäisten työntekijöiden kanssa ja noin viidessä prosentissa luottamushenkilön tai työsuojeluvaltuutetun kanssa. Viimeksi mainittu osuus riippuu paljon yrityksen koosta, sillä yli 20 työllistävien yritysten osalta se on selvästi suurempi, eli 24 %. Erosta huolimatta myös suurissa yrityksissä työkykyyn ja hyvinvointiin liittyvistä asioista keskustellaan laajasti (44 %) koko henkilöstön kesken.

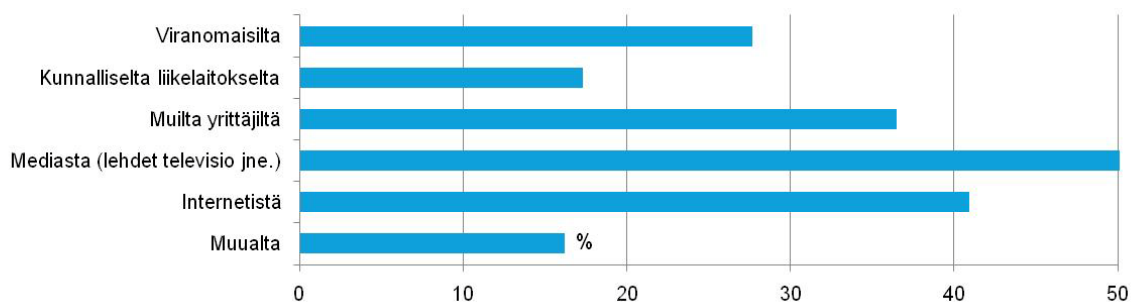
4 TUKEA YRITTÄJÄLLE TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNIN HOITAMISEEN

Tietoa ja tukea työkyky ja hyvinvointiasioihin yrittäjät hankkivat monista erilaisista lähteistä. Asian haasteellisuudesta kertoo kuitenkin se, että merkittävä osa vastaajista kokee tiedon ja tuen tarpeen olevan suurempaa kuin saatavilla oleva tieto on.

4.1 Keskeiset tietolähteet media, Internet ja yrittäjäverkostot

Kyselyn tulosten mukaan 50 % yrittäjistä ilmoittaa ensisijaiseksi tietolähteeseen työhyvinvointiasioiden hoitamisessa median, esimerkiksi sanomalehdet, radion jne.. Internetistä tietoa hakee 41 %. Keskeinen tietolähde työpaikan työhyvinvointiasioiden hoidossa on niin ikään toiset yrittäjät, joilta tietoa hakee 37 % yrittäjistä. Muita keskeisiä tiedonvälitystahoja ovat työterveyshuolto ja muut viranomaiset. Lisäksi vakuutusyhtiöt ja yrittäjäjärjestöt nousivat esiin tietolähteinä.

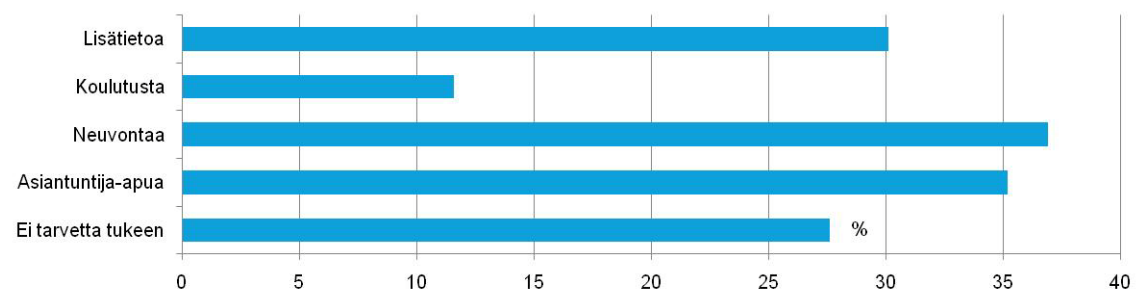
Tietolähteet työhyvinvointiasioiden hoitamiseen työpaikalla?



4.2 Monipuoliselle lisätiedolle on kysyntää

Yrittäjät kokevat työsuojelun ja hyvinvoinnin tärkeäksi ja panostavat siihen merkittävästi muun muassa hankkimalla tietoa, taitoja ja tukea monista lähteistä. Tarpeet kuitenkin kasvavat jatkuvasti, sillä 27 % vastaajista kokee, ettei lisätiedolle tai lisäpalveluille ole tarvetta. Vastaajista 30 % kaippaa lisää tietoa ja vielä merkittävämpi osa yrittäjistä kokee tarvitsevansa neuvontaa (37 %) ja asiantuntija-apua (35 %).

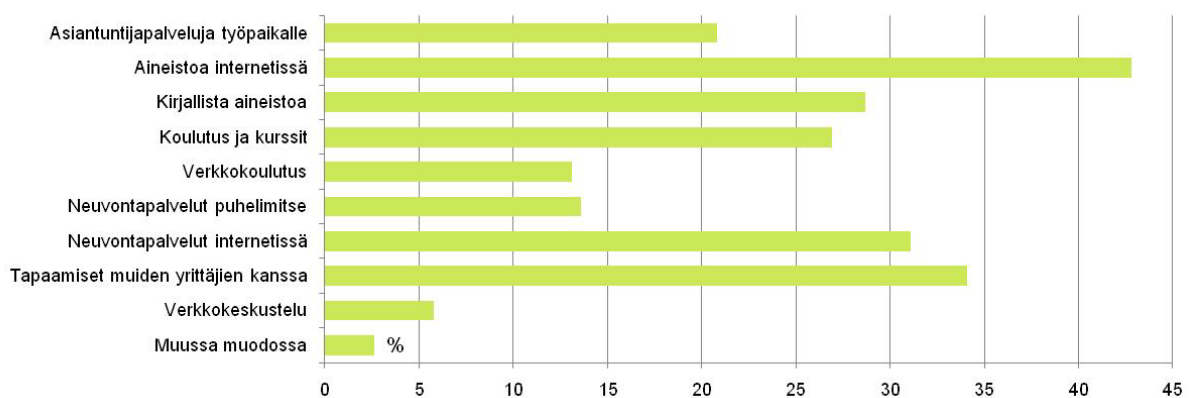
Mitä tukea tarvitaan työkyky- ja hyvinvointiasioiden hoitamiseen työpaikalla?



Koulutuksen tarpeen jääminen muita vähäisemmäksi kuvastanee enemmänkin yrittäjän arjen kiireellisyyttä ja ajan rajallisuutta kuin sitä, että koulutusta sinänsä pidettäisiin tarpeettomana tai hyödyttömänä työkyvyn ja hyvinvoinnin hoitamisessa.

Sama ajankäytön tehokkuutta korostava tarkastelutapa näkyy yrittäjien vastauksissa kysyttäessä missä muodossa yrittäjät haluaisivat vastaanottaa tukea ja lisätietoa työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Halutuinta on tuki, jonka hyödyntäminen ei ole aikaan tai paikkaan sidottua. Vastaajista 43 % haluaa lisää aineistoa Internetissä hyödynnettäväksi, 31 % haluaa neuvontapalveluja Internetin kautta ja 29 % kaipaa kirjallista aineistoa ja julkaisuja. Keskeiseksi tuensaantikanavaksi nousee myös vertaistuki. Lisää tapaamisia muiden yrittäjien kanssa haluaa 31 % vastaajista.

Missä muodossa tukea työkyvyn ja hyvinvoinnin huolehtimiseen halutaan?



Vastauksista nousee esiin se, että yritysten tarpeet vaihtelevat sen mukaan, minkä suuruisia ne ovat. Työpaikalle tuotavilla asiantuntijapalveluilla on selvästi enemmän kysyntää suurissa yrityksissä. Suurissa yrityksissä ollaan myös kiinnostuneempia erilaisesta koulutus- ja kurssitoiminnasta. Pienissä yrityksissä sen sijaan vertaistuen, eli muiden yrittäjien tapaaminen sekä heiltä saatava tieto ja tuki työkyvyn ja hyvinvoinnin huolehtimiseen on selvästi halutumpaa kuin suuremmissa yrityksissä.

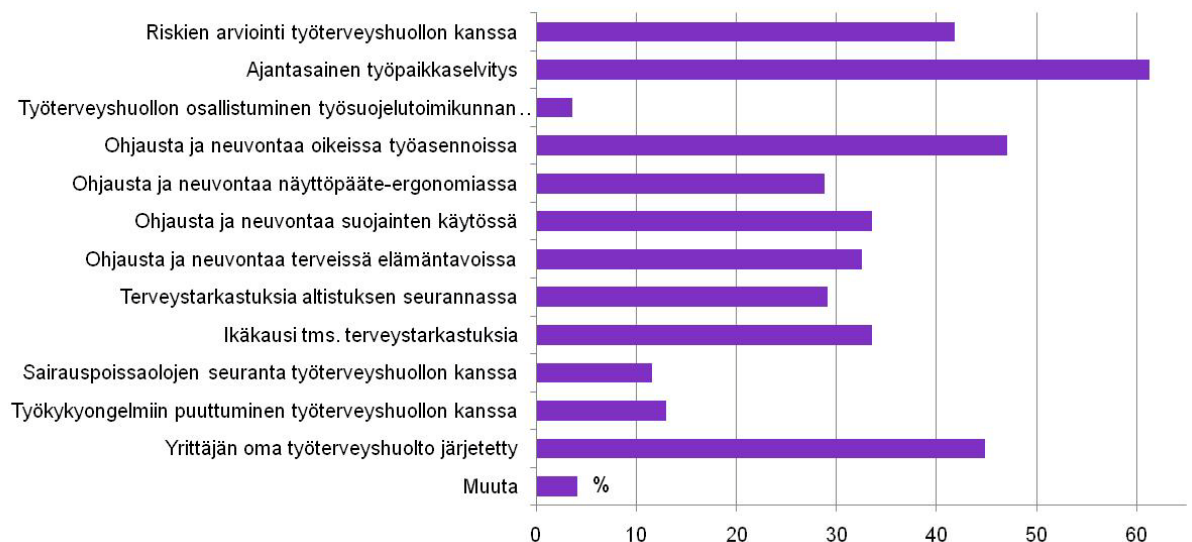
Vastaukset tuovat esiin muuallakin kyselyssä esiin tulleen haasteen siitä, miten tarjota kattavasti palveluja hyvin erikokoisille ja tarpeiltaan erilaisille yrityksille. Pienempien yritysten yrittäjät kokevat että palvelut on liian usein suunniteltu suuremmille yrityksille eivätkä helposti ole pienempien yritysten hyödynnettävissä. Työkyvyn ylläpidon ja hyvinvoinnin tukemiseksi tähän haasteeseen tulee jatkossa pyrkiä vastaamaan eriyttämällä, kohdentamalla ja räätälöimällä tukea erilaisille yrityksille niiden koon mukaan.

5 ENNALTAEHKÄISEVÄ TYÖTERVEYSHUOLTO

Selvitettäessä sitä, miten hyvin yrittäjät osaavat hyödyntää ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palveluja, havaitaan hajonnan olevan suurta ja haastetta hyödynnettävyyden kasvattamiseksi on. Vastausten perusteella myös ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palvelujen lisätarve on selvä.

Eniten käytetty ennaltaehkäisevän terveydenhuollon palvelu ajantasainen työpaikkaselvitys, jota on käyttänyt 61 % yrittäjistä. Ohjausta ja neuvontaa oikeista työasennoista on hyödyntänyt 47 % vastaajista ja oman työterveyshuollon on järjestänyt 45 % yrittäjistä. Työterveyshuollon asiantuntijat ovat osallistuneet 42 %:ssa yrityksen riskien arviointiin. Erilaista ohjausta ja neuvontaa näyttöpäätte ergonomiassa, suojainten käyttöön tai terveisiin elämäntapoihin on hyödynnetty noin kolmanneksessa vastauksista. Sen sijaan sairauspoissaolojen seuranta tai työkykyongelmiin puuttumista yhteistyössä työterveydenhuollon henkilökunnan kanssa tapahtuu vain reilussa 10 %:ssa yrityksistä.

Mitä ennaltaehkäisevän terveydenhuollon palvelua (muu kuin sairaanhoito) yritys on käyttänyt?



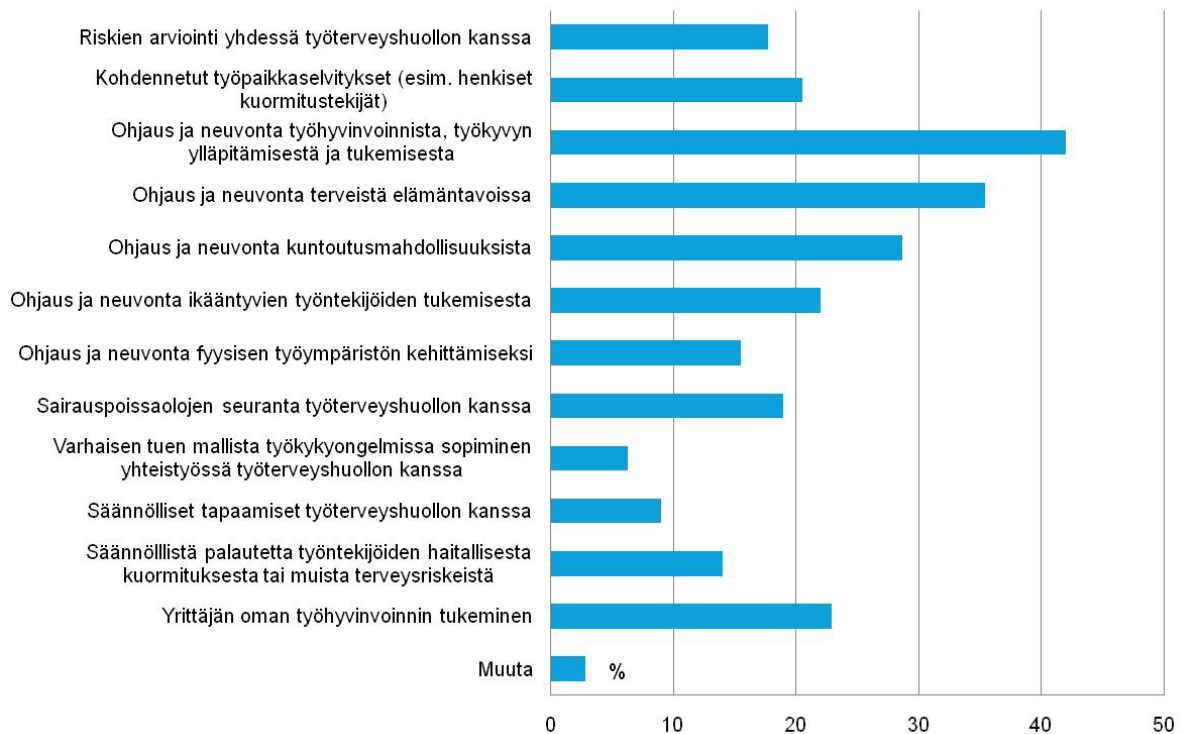
Ennaltaehkäisevän terveydenhuollon palveluista ei käytetä kovinkaan laajasti esimerkiksi yhteistyössä työterveyshuollon kanssa tapahtuvaa sairauspoissaolojen seurantaan, mutta ainakin joissain tapauksissa se on toteutettu yrityksen omasta toimesta. Tällaisessa ratkaisussa saatetaan kuitenkin menettää suuri osa siitä hyödyistä, minkä ennaltaehkäisevästä terveydenhuollosta voisi saada.

Tutkimuksen avovastauksissa korostetaan myös henkisen hyvinvoinnin merkitystä. Se nähdään keskeiseksi työhyvinvoinnin osa-alueeksi ja sitä pyritään edistämään erilaisin keinoin. Monella työpaikalla tavoite on mahdollisimman avoin, suora ja reilu työilmapiiriin, jossa yhdessä sovituin säännöin pyritään välttämään esimerkiksi selän takana juoruilua tai muuta henkistä painostusta.

Saavutettujen hyötyjen ollessa monelle yrittäjälle selvät, he kaipaavat lisää ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palveluja. Suurinta tarve on neuvonnalle ja ohjaukselle työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämiseksi. Sitä kaippaa 42 % vastaajista. Tärkeäksi koetaan myös ohjaus ja neuvonta terveistä elämäntavoista sekä kuntoutusmahdollisuuksista, joi-

ta molempia kaipaa noin kolmannes vastaajista. Reilu viidennes yrittäjistä kaipaa myös tukea oman työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Mitä ennaltaehkäisevän terveydenhuollon palvelua haluttaisiin käyttää enemmän?



Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osalta esiin nousi sama yrityskoko-ongelma. Tarjolla olevat palvelut on suunnattu selkeästi suuremmille yrityksille, eivätkä ole helposti tai yksinkertaisesti sellaisenaan sovellettavissa pienille yrityksille. Toisena haasteena vastaajat näkevät se, että ennaltaehkäisevän työterveyshuollon asiakassuhteen jatkuvuus ja pitkäjänteisyys on haasteellista henkilöstön vaiutuessa tiheästi terveydenhuollossa.

Julkaisija:

Suomen Yrittäjät

PL 999, 00101 Helsinki

puhelin (09) 229 221

faksi (09) 2292 2980

toimisto@yrittajat.fi

www.yrittajat.fi

