

KYSELYLOMAKE: FSD3190 TYÖHYVINVOINNIN STRATEGINEN JOHTAMINEN JA TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ KUNTA-ALALLA: HENKILÖSTÖJOHTO 2015

QUESTIONNAIRE: FSD3190 STRATEGIC MANAGEMENT AND COOPERATION IN OCCUPATIONAL WELL-BEING OF MUNICIPAL STAFF: PERSONNEL MANAGEMENT 2015

Tämä kyselylomake on osa yllä mainittua Yhteiskuntatieteelliseen tietoaarkistoon arkistoitua tutkimusaineistoa.

Kyselylomaketta hyödyntävien tulee viitata siihen asianmukaisesti lähdeviitteellä.

Lisätiedot: <http://www.fsd.uta.fi/>

This questionnaire forms a part of the above mentioned dataset, archived at the Finnish Social Science Data Archive.

If the questionnaire is used or referred to in any way, the source must be acknowledged by means of an appropriate bibliographic citation.

More information: <http://www.fsd.uta.fi/>

Detta frågeformulär utgör en del av den ovannämnda datamängden, arkiverad på Finlands samhällsvetenskapliga dataarkiv.

Om frågeformuläret är utnyttjat eller refererat till måste källan anges i form av bibliografisk referens.

Mer information: <http://www.fsd.uta.fi/>

Arvoisa vastaanottaja

Eläkeuudistuksen 2017 keskeinen tavoite on pidentää suomalaisten työuria. Keskustelua käydään keinoista, joilla työpaikoilla tuetaan työuria ja myöhennetään työntekijöiden eläkkeelle siirtymistä. Aihepiiriin liittyvissä ehdotuksissa sivutaan työkyvyn ja työhyvinvoinnin strategista johtamista, joka korostuu toimintaympäristön muutospainneissa. Myös työterveyshuollon halutaan ottavan aikaisempaa selkeämmän roolin työkyvyn tukemisessa ja työurien pidentämisessä.

Keva seuraa työkyvyn ja työhyvinvoinnin strategista johtamista julkisella sektorilla. Seuraamme määräjain myös työterveyshuollon järjestämistapoja sekä työterveyshuollon toimintaa. Tämä tieto palvelee omaa toimintaamme ja se on myös kaikkien muiden työkyvyn johtamisesta ja työterveyshuoltoasioista kiinnostuneiden käytössä.

Pyydämme sinua tässä kyselyssä arvioimaan työnantajan näkökulmasta työkyvyn ja työhyvinvoinnin strategista johtamista sekä työterveyshuollon järjestämistä ja työterveyshuollon toimintaa edustamassasi organisaatiossa.

Oheisesta linkistä pääsette vastaamaan kyselyyn:
#LINK#

Kysely on lähetetty kaikille Kevan asiakasorganisaatioiden henkilöstöasioista vastaaville. Tutkimuksen toisessa osassa tarkastelemme työterveyshuoltopalvelujen tuottajien näkemyksiä samasta teemasta.

Aineistoa käsitellään hyvää tutkimustapaa noudattaen niin, että yksittäiset vastaukset eivät ole tunnistettavissa.

Kysely on melko laaja. Kyselyyn vastaamisen voi keskeyttää ja vastaamista voi jatkaa myöhemmin. Jokainen vastaus on tärkeä kyselyn tulosten luotettavuuden lisäämiseksi.

Tutkimuksen raportti julkaistaan joulukuussa 2015. Jos haluatte raportin käyttöönnne raportin julkistamisen jälkeen, antakaa kyselyn lopussa toimitusosoite, johon toimitamme raportin.

Annamme mielellämme lisätietoja tutkimuksesta.

Ystävällisin terveisin

Laura Pekkarinen
Työelämäasiantuntija
Keva

Toni Pekka
Tiimipäällikkö
Keva

Yhteystiedot on saatu Kevan asiakastietojärjestelmästä.

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn!

Kyselyllä kartoitetaan Kevan asiakasorganisaatioiden (kunnat, kaupungit, kuntayhtymät ja kunnalliset osakeyhtiöt, sekä seurakunnat ja seurakuntayhtymät) näkemyksiä työhyvinvoinnin ja työkyvyn strategisesta johtamisesta sekä työterveyshuollon järjestämisestä ja toiminnasta.

Tämä kysely on suunnattu kuntaorganisaatioiden henkilöstöasioista vastaaville. Kun vastaat kysymyksiin, ajattele edustamaasi organisaatiota kokonaisuutena. Kysely on melko laaja. Kyselyyn vastaamisen voi keskeyttää "Jatka myöhemmin" -painikkeella ja vastaamista voi jatkaa myöhemmin.

Jokainen vastaus on tärkeä kyselyn tulosten luotettavuuden lisäämiseksi.

Työnantajatunnus

Työnantajan tyyppi

Vakuutettujen määrä

Aluksi pyydämme tarkistamaan ja täydentämään työterveyshuoltonne yhteystiedot. Erityisesti työterveyspalveluista vastaavien henkilöiden puhelinnumerojen on tärkeä olla ajantasainen, koska puhelinnumeroja käytetään jatkotutkimusta tehdessä. Yhteystiedot löytyvät esimerkiksi työterveyshuoltoa koskevasta sopimuksesta tai toimintasuunnitelmasta. Käytämme tietoja vain Kevan tutkimus- ja palvelutoiminnan kehittämisessä.

Työterveysyksikön nimi

Työterveyshuoltonne palveluista vastaavan
lääkärin nimi

Vastaavan lääkärin puhelinnumero

Vastaavan lääkärin sähköpostiosoite

Työterveyshuoltonne palveluista vastaavan
työterveyshoitajan nimi

Vastaavan työterveyshoitajan
puhelinnumero

Vastaavan työterveyshoitajan
sähköpostiosoite

Mikä on tehtäväsi tai ammattinimikkeesi?

Henkilöstöjohtaja tai henkilöstöpäällikkö

Hallinto- tai talousjohtaja, tai talouspäällikkö

Toimitusjohtaja, kunnanjohtaja, kuntayhtymän tai maakuntajohtaja

Kunnansihteeri, hallintosihteeri tai henkilöstösihteeri

Jokin muu, mikä

—

Hoidatko henkilöstöasioita?

Päätoimisesti

Oman toimen ohella

Oletko organisaationne (esim. kunnan, kuntayhtymän tai osakeyhtiön) johtoryhmän jäsen?

Kyllä

En

Organisaatiossani ei ole johtoryhmää

Kuinka säännöllisesti organisaatiossanne tehdään seuraavanlaista ennakointia, mittaamista tai seurantaa?

	Säännöllisesti (esimerkiksi vuosittain)	On tehty kerran	Ei ole tehty kertaakaan	En osaa sanoa
--	---	--------------------	----------------------------	------------------

Tehdään

työhyvinvointia tai
työkykyä kartoittavia
kyselyjä

Tehdään

työhyvinvointiin tai
työkykyyn liittyvien
riskien kartoitus
esimerkiksi
muutostilanteissa

Tehdään laskelmia

työkyvyttömyyden
aiheuttamista
kustannuksista

Ennakoidaan, paljonko
työntekijöitä siirtyy eri
eläkelajeille (vanhuus-,
työkyvyttömyys- ja
osatyökyvyttömyys)
seuraavan 5 vuoden
aikana

Ennakoidaan

organisaation
osaamistarpeita

Kartoitetaan

henkilöstön osaamista

organisaation
osaamistarpeiden
pohjalta

Seurataan

kehityskeskusteluissa
sovittujen tavoitteiden
ja toimenpiteiden
toteutumista

Ennakoidaan laajemmin

kunta- ja
palvelurakenteen
muutoksia ja niiden
vaikutuksia

henkilöstöön (kuten
työvoimatarpeeseen,
työhyvinvointiin tai
työssä jatkamiseen)

Laaditaan

henkilöstöraportti
esimerkiksi kunta-alan
henkilöstövoimavarojen
arviointi -suosituksen
mukaisesti

Arvioi, mitkä edellä arvioimistasi toimenpiteistä ovat organisaationne kannalta strategisesti keskeisimpiä. Valitse kolme tärkeintä huolimatta siitä, tehdäänkö organisaatiossanne kyseisiä toimenpiteitä.

- Työhyvinvointia tai työkykyä kartoittavat kyselyt
- Työhyvinvointiin tai työkykyyn liittyvien riskien kartoitus esimerkiksi muutostilanteissa
- Laskelmat työkyvyttömyyden aiheuttamista kustannuksista
- Ennakointi liittyen työntekijöiden siirtymiseen eri eläkelajeille (vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyys) seuraavan 5 vuoden aikana
- Ennakointi liittyen organisaation osaamistarpeisiin
- Henkilöstön osaamisen kartoitus organisaation osaamistarpeiden pohjalta
- Kehityskeskusteluissa sovittujen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumisen seuranta
- Ennakointi liittyen laajemmin kunta- ja palvelurakenteen muutoksiin ja niiden vaikutuksiin henkilöstöön
- Henkilöstöraportin laatiminen esimerkiksi kunta-alan henkilöstövoimavarojen arviointi -suosituksen mukaisesti
- Jokin muu näiden lisäksi, mikä

Miten seuraavat väittämät kuvaavat oman organisaationne toimintaa?

Kyllä Ei En osaa

sanoa

Seuraamme säännöllisesti sairauspoissaoloja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meillä on sairauspoissaoloihin liittyvä lukumääräinen tavoite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seuraamme sairauspoissaolojen kustannuksia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olemme tunnistanee sairauspoissaolojen taustalla olevia syitä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olemme tehneet suunnitelman sairauspoissaolojen vähentämiseksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seuraamme säännöllisesti työtaturmia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meillä on työtaturmiin liittyvä lukumääräinen tavoite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seuraamme työtaturmakustannuksia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olemme tunnistanee työtaturmien taustalla olevia syitä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olemme tehneet suunnitelman työtaturmien ehkäisemiseksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seuraamme säännöllisesti alkaneita työkyvyttömyyseläkkeitä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meillä on työkyvyttömyyseläkkeisiin liittyvä lukumääräinen tavoite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seuraamme varhaiseläkemenoperusteisen maksun kehitystä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selvitämme työkyvyttömyyseläkkeiden taustalla olevia syitä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olemme tehneet suunnitelman työkyvyttömyyseläkkeiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ennaltaehkäisemiseksi

Työskenteleekö organisaatiossanne työkykykoordinaattori tai vastaava, jonka pääasiällisenä tehtävänä on edistää työkykyä ja työhyvinvointia organisaatiossanne?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Onko organisaatiossanne käytössä tai tulossa käyttöön henkilöstöstrategia, henkilöstöpoliittinen ohjelma tms. erillisenä tai osana organisaation strategiaa?

- On käytössä
- On tulossa käyttöön
- Ei ole käytössä eikä suunniteltu
- En osaa sanoa

Arvioi henkilöstön, työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamista organisaatiossanne.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Henkilöstönäkökulma on kiinteä osa organisaatiomme strategiaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Henkilöstöjohto tekee tiivistä yhteistyötä organisaation ylimmän johdon kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työhyvinvoinnin edistäminen on kirjattu organisaatiomme henkilöstöstrategiaan tai vastaavaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työurien pidentäminen on kirjattu organisaatiomme henkilöstöstrategiaan tai vastaavaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työhyvinvoinnin kehittämiseksi on asetettu mitattavia tavoitteita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poliittisella johdolla on mittareita, joilla työhyvinvointia ja työkyvyttömyyttä on mahdollista seurata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vähintään yksi työhyvinvoinnille asetetuista mittareista on euromääräinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lähiesimiehillä on mittareita, joilla seurata työhyvinvointia ja työkyvyttömyyttä

Lähiesimiehille on tarjolla teknisiä apuvälineitä, joilla seurata työhyvinvointia ja työkyvyttömyyttä (kuten hälytys käynnistää toimenpiteitä sairauspoissaolojen takia)

Työurien pidentämiseksi on organisaatiossa tehty käytännön toimenpiteitä, kuten esimerkiksi luotu mahdollisuuksia kevennettyyn työhön tai lyhennettyyn työaikaan

Osatyökykyisille luodaan uudelleensijoitusmahdollisuuksia yli toimialarajojen

Mitkä organisaationne tahot (lähiesimiehet, toimialajohto, johtoryhmä ja poliittiset päättäjät) saavat päätöksentekonsa tueksi riittävästi tietoa henkilöstön työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyvistä asioista?

Merkitse alla olevista tahoista ne, jotka saavat riittävästi tietoa.

	Lähiesimiehet	Toimialajohto	Organisaation johtoryhmä	Luottamushenkilöt	En osaa sanoa
Tietoa henkilöstön sairauspoissaoloista ja niiden syistä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tietoa työhyvinvoinnin tilasta organisaatiossa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tietoa työkyvyttömyyden aiheuttamista kustannuksista organisaatiossa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tietoa eläkemaksujen kohdentumisesta organisaatiossa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tietoa työntekijöiden siirtymisestä vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osa-työkyvyttömyyseläkkeille	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kysymme seuraavaksi työterveyshuollon järjestämisestä organisaatiossanne ja näkemyksistäsi työterveyshuollon toiminnasta. Vastaa kysymyksiin käytettävissäsi olevan tiedon mukaan.

Miten työntekijöiden työterveyshuolto on järjestetty organisaatiossanne?

- Kunnan terveystieteessä
- Työnantajan omassa tai työnantajien yhteisessä työterveysyksikössä
- Kunnallisessa liikelaitoksessa
- Kunnallisessa osakeyhtiössä
- Ostopalveluna yksityiseltä palvelun tuottajalta (esimerkiksi lääkärikeskukselta)
- Muu järjestely, mikä?

Kuinka pitkä työterveyshuoltosopimuksenne voimassaoloaika on?

- Toistaiseksi voimassaoleva
- Määräaikainen, sopimuksen pituus vuosissa:

Mikä on työterveyshuollon järjestämistä koskevan sopimuksen kattavuus organisaationne työterveyshuoltopalveluissa?

- Lakisääteinen työterveyshuolto
- Lakisääteinen työterveyshuolto ja yleislääkäritasoinen sairaanhoito
- Lakisääteinen työterveyshuolto ja yleislääkäritasoinen sairaanhoito, sisältäen erikoislääkärikonsultaatiot
- Muu mikä?

Arvioi työterveyshuoltoa koskevan sopimuksenne pohjalta seuraavia väittämiä.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Palvelukustannukset vastaavat sopimuksessa sovittua tasoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Palvelujen laatu vastaa sopimuksessa sovittua tasoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Palvelujen kattavuus vastaa sopimuksessa sovittua tasoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Organisaation on laadittava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma yhteistyössä työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa. Arvioi, minkälaiset valmiudet organisaatiollanne on työterveyshuoltosuunnitelman laatimiseen.

- Erittäin hyvät Melko hyvät Melko huonot Ei lainkaan En osaa sanoa

Työterveyshuollolta hankittavien palveluiden määrittely organisaationne tarpeista käsin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työterveysyhteistyön tavoitteiden määrittely organisaationne tarpeista käsin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Roolien, tehtävien ja vastuiden määrittely työkyvyn tukemisessa koskien erityisesti varhaisen, tehostetun ja paluun tuen prosesseja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Arvioi käyttämäne työterveyshuollon henkilöstömäärän riittävyyttä toteuttamaan työterveyshuoltosuunnitelmassa sovittua työterveyshuoltotoimintaa. Onko seuraavia ammattiryhmiä riittävästi?

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
Työterveyslääkärit / työterveyshuollon erikoislääkärit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sairaanhoidosta vastaavat yleislääkärit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konsultoivat erikoislääkärit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työterveyshoitajat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työterveyspsykologit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työfysioterapeutit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muu työterveyshuollon henkilöstö, mikä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Arvioi työterveyshuoltonne osaamista työurien tukemisessa.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Työterveyshuolto tuntee Kevan ja Kelan tarjoamat tukimuodot työkyvyn ollessa alentunut (esim. osatyökyvyttömyyseläke, osasairauspäiväraha, kuntoutusraha)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

mukaisesti

Tuottaa tietoa

henkilöstön

hyvinvoinnista

organisaation käyttöön

Arvioi työhön liittyvien

riskien terveydellisiä

vaikutuksia ja tekee

toimenpide-ehdotuksia

työolojen

terveellisyyden ja

turvallisuuden

parantamiseksi osana

työpaikkaselvitystä

Kuinka tyytyväinen olette palvelun tilaajaorganisaationa työterveyshuoltoenne ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin, kuten työolojen terveellisyyden ja turvallisuuden arviointiin ja näiden pohjalta tehtäviin toimenpide-ehdotuksiin sekä työnantajan ja työntekijöiden neuvontaan ja ohjaukseen?

Erittäin tyytyväinen

Melko tyytyväinen

Melko tyytymätön

Erittäin tyytymätön

En osaa sanoa

Toimiiko työterveyshuolto organisaatiossanne aktiivisesti ottamalla yhteyttä esimiehiin tilanteissa, joissa työntekijöiden työkyky ja työssä jatkaminen on vaarantunut?

Toimii erittäin aktiivisesti

Toimii melko aktiivisesti

Työterveyshuolto ei ole aktiivinen

En osaa sanoa

Toimivatko esimiehet aktiivisesti ottamalla yhteyttä työterveyshuoltoon tilanteissa, joissa työntekijöiden työkyky ja työssä jatkaminen on vaarantunut terveydellisistä syistä?

Toimivat erittäin aktiivisesti

Toimivat melko aktiivisesti

Esimiehet eivät ole aktiivisia

En osaa sanoa

Käydäänkö pitkän sairauspoissaolon jälkeen työhön palaavien kanssa työterveysneuvottelu, joissa työnantajan ja työntekijän lisäksi on mukana työterveyshuolto?

Kyllä

Ei

En tiedä miten kyseisissä tilanteissa organisaatiossamme toimitaan

Osaako työterveyshuoltoon ottaa työterveysneuvottelussa selkeästi kantaa työhön palaavan työntekijän jäljellä olevaan työkykyyn ja sen edellyttämiin muutoksiin työssä?

Kyllä

Ei

En osaa arvioida työterveyshuollon osaamista

Kullakin organisaatiolla tulisi olla oma toimintatapa johtaa työkykyä. Eri organisaatiot kutsuvat omia toimintatapojaan tai mallejaan eri nimillä. Kevassa käytetään käsitettä aktiivisen tuen toimintatapa ja tämä sisältää kolme eri osaa: varhainen tuki, tehostettu tuki ja paluun tuki.

Arvioi seuraavassa kolmessa kysymyksessä organisaationne käytössä olevia aktiivisen tuen toimintatapoja tai -malleja.

Onko organisaatiossanne käytössä varhainen tuki?

Varhaisen tuella tarkoitetaan työyhteisön toimia työkykyongelmien ehkäisemiseksi, kun huoli työkyvystä herää esimerkiksi työntekijän kertyvien sairauspoissaolojen myötä.

Ei ole käytössä varhaista tukea, eikä toimintatapaa ole myöskään suunnitteilla

Ei ole käytössä, mutta toimintatapa on suunnitteilla

Toimintatapa on hajanaisesti käytössä koko organisaatiossa

Toimintatapa on yhtenäisesti käytössä koko organisaatiossa

Onko organisaatiossanne käytössä tehostetun tuen toimintatapoja?

Tehostetulla tuella tarkoitetaan toimia, joilla työssä jatkamista tuetaan, kun työkyky on jo heikentynyt. Toimenpiteinä voivat olla esimerkiksi ammatillinen kuntoutus, osatyökyvyttömyyseläke tai uudelleensijoitus.

Ei ole käytössä toimintatapoja, ja toimintatapoja ei ole myöskään suunnitteilla

Ei ole käytössä, mutta toimintatavat ovat suunnitteilla

Toimintatavat ovat hajanaisesti käytössä koko organisaatiossa

Toimintatavat ovat yhtenäisesti käytössä koko organisaatiossa

Onko organisaatiossanne käytössä paluun tuen toimintatapaa?

Paluun tuella tarkoitetaan toimia, joilla tuetaan työntekijän palaamista työhön esimerkiksi pitkän sairauspoissaolon jälkeen.

Ei ole käytössä paluun tukea, eikä toimintatapaa ole myöskään suunnitteilla

Ei ole käytössä, mutta toimintatapa on suunnitteilla

Toimintatapa on hajanaisesti käytössä koko organisaatiossa

Toimintatapa on yhtenäisesti käytössä koko organisaatiossa

Vastasit edellä, että organisaatiossanne ei vielä ole käytössä aktiivisen tuen toimintatapoja (varhainen tuki, tehostettu tuki tai paluun tuki) tai niitä käytetään hajanaisesti. Tässä voit kommentoida, miksi teillä ei ole käytössä aktiivisen tuen toimintatapoja ja pohtia syitä sille, miksi toimintatapaa ei ole saatu toimimaan käytännössä.

Arvioi seuraavassa käytössänne olevien aktiivisen tuen toimintatapojen (varhainen, tehostettu ja paluun tuki) perusteella seuraavia kysymyksiä.

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
Onko työterveyshuoltonne mukana kehittämässä ja päivittämässä aktiivisen tuen toimintatapoja?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Onko aktiivisen tuen toimintatavoissa määritelty eri toimijoiden roolit ja vastuut (esimerkiksi esimiesten, henkilöstöhallinnon, työsuojelun, työterveyshuollon)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ovatko organisaationne esimiehet saaneet tarpeeksi koulutusta tai valmennusta aktiivisen tuen toimintatapoihin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

liittyen?

Seuraatteko

aktiivisen tuen
toimintatapojen
toimivuutta ja
vaikuttavuutta?

Työterveyshuoltolain (2001) hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti työnantajan järjestettävänä on työterveyshuollon toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta. Arviointi tulisi toteuttaa yhteistyössä ylimmän johdon, linjaorganisaation, henkilöstöhallinnon ja yhteistoimintaorganisaatioiden kanssa. Tehdäänkö organisaatiossanne työterveyshuollon vaikuttavuuden arviointia ja seurantaa seuraavin tavoin?

Kyllä Ei En osaa sanoa

Arvioidaanko organisaatiossanne työterveyshuollon vaikuttavuutta?

Arvioidaanko työterveyshuollon vaikuttavuutta yhdessä sovittujen mittareiden avulla?

Tehdäänkö työterveyshuollon vaikuttavuuden arviointi yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa?

Kirjataanko työterveyshuoltosuunnitelmaan työterveyshuoltotoiminnan vaikuttavuuden arviointi yhteistyössä työterveyshuollon kanssa?

Kehitetäänkö organisaationne työterveyshuoltosuunnitelmaa työterveyshuollon vaikuttavuutta koskevien tulosten perusteella?

Käytännön työterveyshuoltotoiminnassa kertyy yksilönsuoja huomioiden henkilöstön työkykyä ja terveyttä kuvaavia tietoja (esimerkiksi sairausvastaanoton käynnit ja myönnettyjen sairauspoissaolojen syyt sekä terveystarkastusten löydökset).

Arvioi organisaation johtoryhmän näkökulmasta seuraavia raportointiin liittyviä asioita.

Kyllä Ei En osaa sanoa

Saatteko työterveyshuolloltanne säännöllisesti

raportteja, joissa
kuvataan
organisaationne
henkilöstön
terveydentilaa tai
työkyvyn seuranta?

Oletteko tyytyväisiä
henkilöstön
terveydentilan
raportointitiheyteen?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

Oletteko tyytyväisiä
raporttien
tietosisältöön?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

Asetetaanko raporttien
pohjalta mitattavia
tavoitteita seuraavalle
raportointikaudelle
esimerkiksi
sairauspoissaolojen
suhteen?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

Hyödynnättekö
työterveyshuollon
tuottamia raportteja
työhyvinvoinnin
edistämiseksi
organisaatiossanne?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

Lopuksi pyydämme sinua antamaan kokonaisarviosi organisaationne työhyvinvoinnin ja työkyvyn strategisen johtamisen nykytilasta kouluarvosanalla 4 – 10.

4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kerro vielä, miten henkilöstöjohtajana kehittäisit organisaationne työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamisen strategisuutta. Miten yhteistyötä työterveyshuollon kanssa voisi tästä näkökulmasta kehittää?
