

KYSELYLOMAKE: FSD3704 TYÖKYVYN STRATEGINEN JOHTAMINEN JA TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ: HENKILÖSTÖJOHTO 2021

QUESTIONNAIRE: FSD3704 STRATEGIC MANAGEMENT OF WORK ABILITY AND OCCUPATIONAL HEALTHCARE: PERSONNEL MANAGEMENT 2021

Tämä kyselylomake on osa yllä mainittua Yhteiskuntatieteelliseen tietoaarkistoon arkistoitua tutkimusaineistoa.

Kyselylomaketta hyödyntävien tulee viitata siihen asianmukaisesti lähdeviitteellä.

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.

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.

TYÖKYVYN JOHTAMINEN JA TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ 2021

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn!

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

Tämä kysely on suunnattu organisaatioiden henkilöstöasioista vastaaville. Kun vastaat kysymyksiin, ajattele edustamaasi organisaatiota kokonaisuutena. Vastaa valitsemalla sopivin vaihtoehto tai kirjoittamalla vastaus sille varattuun tekstikenttään.

Aluksi pyydämme tarkistamaan ja täydentämään työterveyshuoltonne yhteystiedot. Erityisesti työterveyspalveluista vastaavan henkilön puhelinnumeron on tärkeä olla ajantasainen, koska puhelinnumeroa 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
- Asiakkuuspäällikkö, jos sellainen on
- Asiakkuuspäällikön puhelinnumero
- Asiakkuuspäällikön sähköpostiosoite

Taustatiedot

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, osakeyhtiön, viraston tai seurakunnan) johtoryhmän jäsen?

- Kyllä
- En
- Organisaatiossani ei ole johtoryhmää

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

Onko organisaationne strategiaan kirjattu henkilöstön johtamiseen liittyviä tavoitteita?

- Kyllä, minkälaisia tavoitteita?
- Ei
- En osaa sanoa

Tiedolla johtaminen ja ennakoiva henkilöstösuunnittelu

<i>Kuinka säännöllisesti organisaatiossanne ennakoidaan tai seurataan seuraavia asioita?</i>					
	Säännöllisesti, useamman kerran vuodessa	Säännöllisesti, kerran vuodessa	On tehty kerran	Ei ole tehty kertaakaan	En osaa sanoa
Ennakoidaan kunta- ja palvelurakenteen muutoksia ja niiden vaikutuksia henkilöstöön (kuten työvoimatarpeeseen, työhyvinvointiin tai työssä jatkamiseen)		X	X	X	X
Ennakoidaan, paljonko työntekijöitä siirtyy eri eläkelajeille (vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyys) seuraavan 5 vuoden aikana					
Ennakoidaan tulevien vuosien työvoimatarvetta eri ammateissa		X	X	X	X
Ennakoidaan organisaation osaamistarpeita		X	X	X	X
Tehdään työhyvinvointiin tai työkykyyn liittyvien riskien kartoitus muutostilanteissa		X	X	X	X
Tehdään työhyvinvointia ja/tai työkykyä kartoittavia kyselyjä		X	X	X	X

<i>Työkyvyn kehittämisen tavoitteet, mittarit ja seuranta</i>					
	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Työkyvyn kehittämiseksi on asetettu mitattavia tavoitteita	X	X	X	X	X
Vähintään yksi työkyvylle asetetuista mittareista on euromääräinen	X	X	X	X	X
Johtoryhmässä käsitellään säännöllisesti henkilöstön työkyvyn tilan mittareita	X	X	X	X	X
Lähiesihenkilö seuraa henkilöstön työkykyä ja työkyvyttömyysriskejä esim. sairauspoissaoloihin liittyen	X	X	X	X	X
Henkilöstöhallinto seuraa lähiesihenkilöiden toimenpiteitä työkykyriskitilanteissa, esim. sairauspoissaoloihin puuttumisessa	X	X	X	X	X
Lähiesihenkilöiden toimenpiteitä työkykyriskitilanteissa seurataan heidän omien esihenkilöidensä toimesta					

Lähiesihenkilöille on tarjolla digitaalisia välineitä, joilla seurata henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyriskiä (kuten hälytys käynnistää toimenpiteitä sairauspoissaolorajojen ylityessä)	x	x	x	x	x
Poliittisella johdolla (luottamushenkilöillä) on mittareita, joilla seurataan henkilöstön työkykyä ja työkyvyttömyysriskiä	x	x	x	x	x

Miten käsittelette työkyvyttömyyden kustannustietoja organisaatiossanne?				
Työkyvyttömyyskustannuksilla tarkoitetaan tässä henkilöstön sairauspoissaoloista, työtaturmista, työterveyshuollosta ja työkyvyttömyyseläkkeistä organisaatiolle aiheutuvia kustannuksia. Sairauspoissaolot muodostavat näistä kustannuksista suurimman osan.				
	Kyllä, säännöllisesti	Kyllä, mutta harvemmin kuin kerran vuodessa	Ei	En osaa sanoa
Seuraamme työkyvyttömyyden kustannuksia				
Meillä on asetettu lukumääräinen tavoite työkyvyttömyyden kustannusten vähentämiseksi				
Olemme tunnistaneet työkyvyttömyyden taustalla olevia syitä				
Olemme tehneet suunnitelman työkyvyttömyyskustannusten vähentämiseksi				
Hyödynnämme Kevan Avaintiedot-palvelua työkyvyttömyyskustannusten seurannassa				

Työkyvyn ja työurien tukeminen

Työkyvyn ja työurien tukemisen toimenpiteet					
	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Työurien tukemiseksi on organisaatiossamme tehty käytännön toimenpiteitä, kuten esimerkiksi luotu mahdollisuuksia kevennettyyn työhön tai lyhennettyyn työaikaan	x	x	x	x	x
Organisaatiossamme on käytössä korvaavan työn malli					

Korvaavan työn mallia käytetään organisaatiossamme yleisesti työurien tukemisessa					
Osatyökykyisille luodaan uudelleensijoitusmahdollisuuksia yli toimialarajojen	x	x	x	x	x
Uuden tehtävän avautuessa selvitetään ensisijaisesti, onko organisaatiossa osatyökykyisiä tai uudelleensijoitusprosessissa olevia henkilöitä	x	x	x	x	x
Organisaatiossamme on jaettu ymmärrys osatyökykyisten työllistämisen tärkeydestä					

Työterveyshuollon järjestäminen

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

Miten työntekijöiden työterveyshuolto on järjestetty organisaatiossanne?

- Omana tuotantona
 Ostopalveluna (kilpailutetaan)

Mikä on työterveyshuollon järjestämistä koskevan sopimuksen kattavuus organisaationne työterveyshuoltopalveluissa?

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

Kuka käytännössä johtaa organisaationne ja palveluntuottajan välistä työterveysyhteistyötä?

- Työterveyslääkäri
Joku muu kuin työterveyslääkäri työterveyshuollossa
Henkilöstöjohtaja
Joku muu kuin henkilöstöjohtaja henkilöstöpalveluissa
Muu kuin jokin edellä mainituista, kuka?
En osaa sanoa

Arvioi työterveyshuoltoa koskevan sopimuksenne pohjalta seuraavia väittämiä.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Kustannusten taso pysyy tilaajaorganisaation asettamissa rajoissa	x	x	x	x	x
Työterveyshuollon kustannukset on painotettu tarkoituksenmukaisesti organisaation toiminnan ja tarpeiden kannalta	x	x	x	x	x

Työterveyshuollon toiminta ja yhteistyö

Arvioi organisaationne näkökulmasta työterveyshuoltonne onnistumista seuraavissa työterveystoimintaan liittyvissä asioissa.					
Suunnittelu ja tiedon tuottaminen					
	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Melko huonosti	Ei lainkaan	En osaa sanoa
Työterveyshuollon toimintasuunnitelma laaditaan työterveysyhteistyössä tilaajaorganisaation tarpeiden mukaisesti	x	x	x	x	x
Organisaation tarpeet ja työkykyriskit määritetään työpaikkaselvitysten perusteella ja tutustumalla yleisesti organisaation toimintaan ja toimialaan	x	x	x	x	x
Tilannetta seurataan aktiivisesti ja päivitetään työkykyriskit varsinkin muutostilanteissa					
Työterveyshuolto arvioi työpaikkaselvityksissä työhön liittyvien riskien terveydellisiä vaikutuksia ja tekee toimenpide-ehdotuksia työolojen terveellisuuden ja turvallisuuden parantamiseksi	x	x	x	x	x
Käytännön työterveyshuoltotoiminnassa kertyy yksilönsuoja huomioiden henkilöstön työkykyä ja terveyttä kuvaavia tietoja (esimerkiksi sairausvastaanoton käynnit ja myönnettyjen sairauspoissaolojen syyt sekä terveystarkastusten löydökset).					
Työterveyshuolto tuottaa tietoa henkilöstön työkyvystä organisaation käyttöön	x	x	x	x	x
Tietoa analysoidaan työterveysyhteistyössä ja suunnitellaan toimenpiteitä analyysin pohjalta					

Työkyvyn edistäminen ja tuki					
Työterveyshuolto...	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Melko huonosti	Ei lainkaan	En osaa sanoa
edistää aktiivisesti työhyvinvointia organisaatiossamme	x	x	x	x	x
tarjoaa esihenkilöille tukea työkyvyn johtamiseen	x	x	x	x	x

tarjoaa esihenkilöille tukea organisaation muutostilanteissa					
ottaa aktiivisesti yhteyttä esihenkilöihin tilanteissa, joissa työntekijöiden työkyky ja työssä jatkaminen on vaarantunut	x	x	x	x	x
tunnistaa fyysisen sairauden takia työkykyriskissä olevan työntekijän	x	x	x	x	x
tunnistaa psyykkisistä syistä työkykyriskissä olevan työntekijän					
koordinoi osatyökykyisen työntekijän hoitoa ja kuntoutusta	x	x	x	x	x
ottaa selkeästi kantaa työterveysneuvotteluissa työhön palaavan työntekijän jäljellä olevaan työkykyyn ja sen edellyttämiin muutoksiin työssä					
tekee yhteistyötä erikoissairaanhoidon kanssa siten, että työntekijät ohjataan(aktiivisesti) työterveyshuoltoon erikoissairaanhoidossa kirjoitetun (lyhyen) sairasloman jälkeen, jotta voidaan arvioida, onko työn mukauttaminen muuttuneen työkyvyn vuoksi tarpeen					

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

- Toimivat erittäin aktiivisesti
 Toimivat melko aktiivisesti
 Esihenkilöt 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

Onko organisaatiossanne sovittu toimintamalli työterveysneuvottelujen toteuttamiselle?

- Kyllä
 Ei
 En tiedä miten kyseisissä tilanteissa organisaatiossamme toimitaan

Työterveyshuollon laadun arviointi

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
Arvioidaanko organisaatiossanne työterveyshuollon vaikuttavuutta?	✖	✖	✖
Kehitetäänkö organisaationne työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa toiminnan vaikuttavuutta koskevien tulosten perusteella?	✖	✖	✖

Aktiivisen tuen toimintatavat

Lopuksi kysymme vielä työkyvyn aktiivisesta tuesta organisaatiossanne. Kullakin organisaatiolla tulisi olla oma toimintatapa johtaa työkykyä. Eri organisaatiot kutsuvat omia toimintatapojaan tai mallejaan eri nimillä. Kevassa käytetään käsitettä aktiivisen tuen toimintatapa, joka sisältää varhainen tuen ennakoivan ja reagoivan näkökulman, sekä tehostetun ja paluun tuen toimet.

Sisältyykö aktiivisen tuen toimintatapaanne edistävä, ennakoiva näkökulma (toimia, joilla tuetaan työntekijää ennen kuin työkyvyssä on havaittavissa heikkenemisen merkkejä)?

On osa mallia

Ei ole osa mallia, mutta ovat olemassa muissa henkilöstöjohtamisen käytännöissä

Onko organisaatiossanne käytössä varhainen reagoiva 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 toimintatapa?

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

Ei ole käytössä toimintatapoja

Ei ole käytössä, mutta toimintatavat ovat suunnitteilla

- Toimintatavat ovat hajanaisesti käytössä koko organisaatiossa
- Toimintatavat ovat yhtenäisesti käytössä koko organisaatiossa

Onko organisaatiossanne käytössä paluun tuen toimintatapa?

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

- Ei ole käytössä paluun tukea
- Ei ole käytössä, mutta toimintatapa on suunnitteilla
- Toimintatapa on hajanaisesti käytössä koko organisaatiossa
- Toimintatapa on yhtenäisesti käytössä koko organisaatiossa

Onko osaamisen kehittäminen huomioitu osana aktiivisen tuen toimintatapaanne?

- On osa mallia
- Ei ole osa mallia, mutta ovat olemassa muissa henkilöstöjohtamisen käytännöissä

Koulutetaanko esihenkilöt käyttämään aktiivisen tuen toimintamallia?

- säännönmukaisesti esim. kerran vuodessa
- kun mallia päivitetään
- ei kouluteta

Toimivatko esihenkilöt organisaation aktiivisen tuen toimintamallin mukaisesti?

- Lähiesimiesten toimintatapa on yhdenmukaista organisaation eri osissa
- Lähiesimiesten toimintatapa on hajanaista organisaation eri osissa
- En osaa sanoa

Onko esihenkilöille resursoitu / määritelty aikaa henkilöstöasioihin?

- Kyllä
- Ei

Onko henkilöstöhallinnolle resursoitu / määritelty aikaa esihenkilöiden työkykyjohtamisen tukemiseen?

- Kyllä
- Ei

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

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

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?	x	x	x
Onko aktiivisen tuen toimintatavoissa määritelty eri toimijoiden roolit ja vastuut (esimerkiksi esimiesten, henkilöstöhallinnon, työsuojelun, työterveyshuollon)?	x	x	x
Seuraatteko aktiivisen tuen toimintatapojen toimivuutta ja vaikuttavuutta?	x	x	x

AVO: Miten korona-aika on vaikuttanut työkyvyn johtamiseen yhteistyössä työterveyshuollon kanssa: minkälaisia uusia toimintatapoja on otettu käyttöön? Entä mitä korona-aikana tehtyjä käytäntöjä arvioit teillä jatkettavan?

AVO : Millä tavoin työterveyshuolto voisi vahvemmin tukea henkilöstövoimavarojen johtamista?

Keva pyrkii kehittämään julkisen alan työelämää tuottamalla laadukkaita palveluja asiakasorganisaatioille. Varmistamme vielä, että voimme tätä tarkoitusta varten yhdistää antamianne tietoja Kevan käytössä oleviin organisaatiotasosiin tietoihin. Tulokset raportoidaan kuitenkin aina niin, että yksittäiset organisaatiot eivät ole tunnistettavissa.

Kyllä

Ei