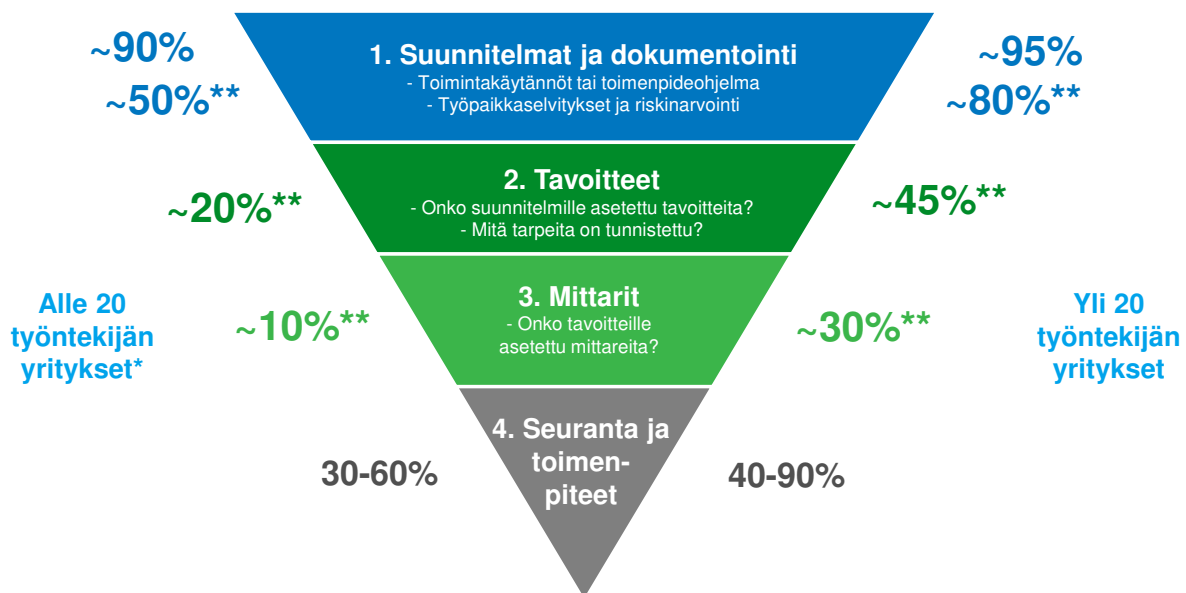


### Yhteenveto

- Tutkimuksen tavoitteena on arvioida sairausvakuutuslainmuutoksen (2011) vaikutuksia työkyvyn edistämisen toimenpiteisiin erityisesti työpaikoilla. Tutkimus rakentuu kolmen tutkimuskysymyksen ympärille:
  1. Miten lakimuutos on muuttanut organisaatioiden panostuksia työkyvyn edistämiseksi?
  2. Miten lakimuutos on vaikuttanut organisaatioiden toimintaan työkyvyn edistämiseksi eli prosessiin?
  3. Ovatko työpaikat saavuttaneet työkykytoiminnalle asettamia tavoitteita?
- Tutkimuksen ensimmäisen kyselyn tavoitteena oli selvittää työkyvyn tuen ja varhaisen tuen toiminnan suunnittelua, tavoitteiden ja mittareiden asetantaa sekä seurantaa ja toimenpiteitä yrityksissä. Lisäksi kartoitettiin toiminnan muuttumista vuodenvaihteessa 2010-2011
- Suuremmat yritykset laativat systemaattisemmin dokumentoidut suunnitelmat työhyvinvoinnin hallinnan eri osa-alueille
  - Yli 90 % vastaajista kertoo laatineensa toimenpidesuunnitelman tai -ohjelman työkyvyn hallintaan seurantaan ja varhaiseen tukeen sekä tehneensä työpaikkaselvityksen ja arvioineen työpaikan riskejä. Yrityksen kokoluokasta riippuen ~70-95% vastasi tehneensä työpaikkaselvityksiä ja arvioineen työpaikan riskejä jo ennen vuotta 2011
  - Varhaisen tuen toiminnalle toimintasuunnitelman on laatinut kuitenkin vain ~45% pienistä ja ~80% yli 20 työntekijän yrityksistä
- Suunnitelmat generoivat parhaiten tavoitteiksi ja mittareiksi sairauspoissaolojen seurannassa :
  - Vaikka lähes 90% yrityksistä on suunnitelma ja mittari sairauspoissaolojen seurannalle vain keskimäärin n. puolella suunnitelman laatineista yrityksistä on laadittu kaikki kolme: suunnitelma, tavoitteet ja mittarit
  - Keskimäärin alle kolmannes varhaisen tuen toiminnalle suunnitelman laatineista Varhaisen tuen toiminnalle alle 20 työntekijän yrityksissä alle puolet on laatinut suunnitelman – alle 10%:lla puolestaan on laadittuna suunnitelma, tavoitteet ja mittarit. Yli 20 työntekijän yrityksillä n. 30% vastaajista on laadittuna sekä suunnitelma että tavoitteet ja mittarit

## Vain ~10% alle 20 työntekijän ja ~30% yli 20 työntekijän yrityksillä on varhaisen tuen toiminnalle sekä suunnitelma, tavoitteet että mittarit

Yli 90% on laatinut toimintakäytännön tai toimenpideohjelman sekä tehnyt työpaikkaselvityksen



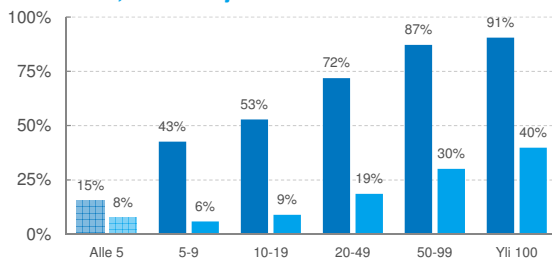
\*Ei sisällä alle 5 työntekijän yrityksiä  
\*\*Varhaisen tuen toimintamalli

2

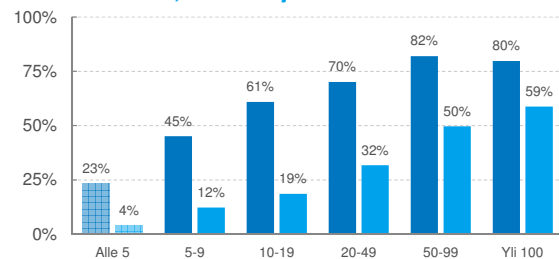
## Suunnitelmat ovat tyypillisesti johtaneet tavoitteiden ja mittareiden määrittämiseen sairauspoissaolojen seurannassa

Varhaiselle tuelle sekä erityisesti työhön paluulle konkreettiset tavoitteet vähäisiä

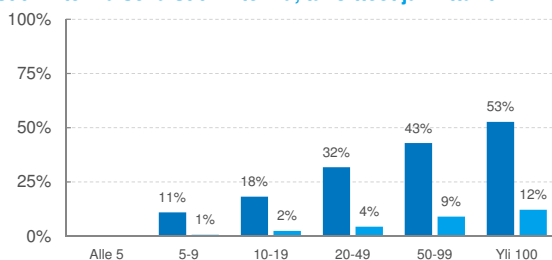
### Varhaisen tuen toimintamallin suunnitelma sekä suunnitelma, tavoitteet ja mittarit



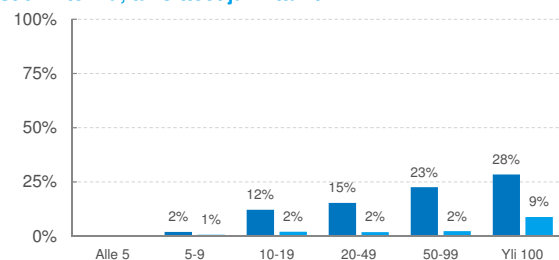
### Sairauspoissaolojen seurannan toimintamallin suunnitelma sekä suunnitelma, tavoitteet ja mittarit



### Työhön paluun tuen toimintamalli toimintamallin suunnitelma sekä suunnitelma, tavoitteet ja mittarit



### Kuntoutusyhteistyön toimintamallin suunnitelma sekä suunnitelma, tavoitteet ja mittarit



■ Suunnitelmat  
1) Oletteko laatineet dokumentoidut suunnitelmat?

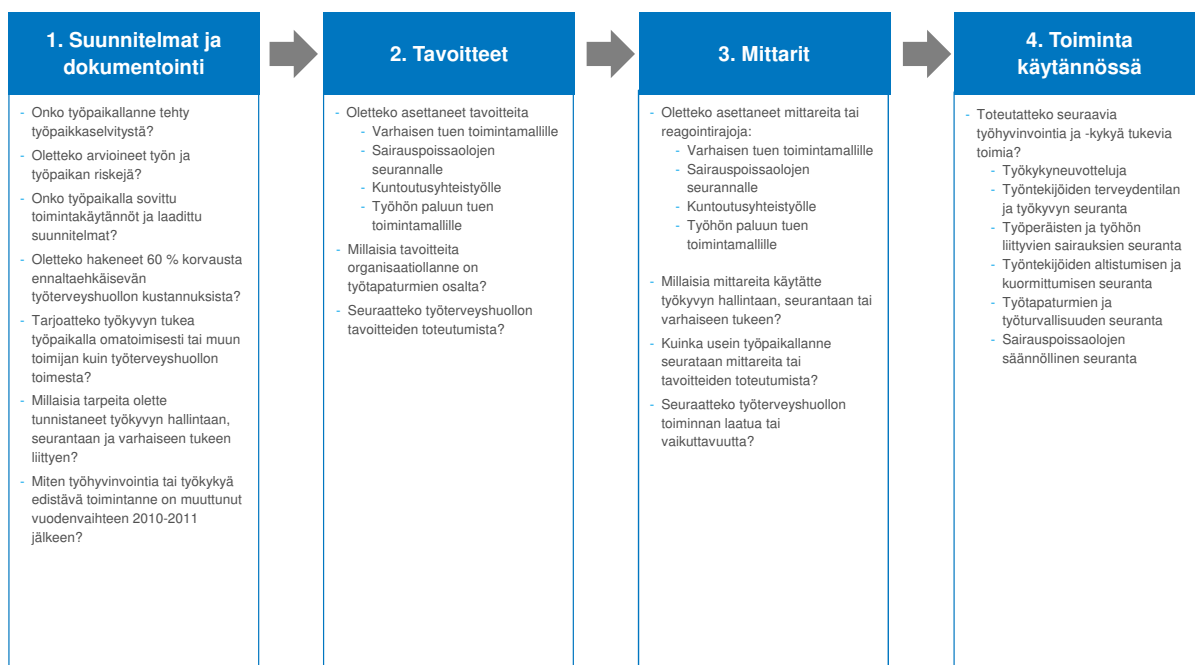
Prosentteja kyselyyn osallistuneista yrityksistä kyseisessä kokoluokassa

■ Suunnitelmat, tavoitteet ja mittarit  
1) Oletteko laatineet dokumentoidut suunnitelmat?  
2) Oletteko asettaneet tavoitteita?  
3) Oletteko asettaneet mittareita tai reagointirajoja?

3

Taso	Osa-alue	5-20 hlön yritykset	Yli 20 hlön yritykset
<b>1. Suunnitelmat ja dokumentointi</b>	Toimintakäytännöt tai toimenpideohjelma	85-90%	96-100%
	Työpaikkaselvitykset	92-93%	97-98%
	Riskinarviointi	91-96%	96-97%
	Varhainen tuki	43-53%	72-91%
<b>2. Tavoitteet</b>	Varhainen tuki	17-24%	29-47%
	Sairauspoissaolot	23-31%	44-71%
	Työhön paluun tuki	3-8%	11-24%
	Kuntoutusyhteistyö	6%	7-16%
<b>3. Mittarit</b>	Varhainen tuki	11-17%	35-68%
	Sairauspoissaolot	25-35%	58-86%
	Työhön paluun tuki	2-4%	9-19%
	Kuntoutusyhteistyö	2-3%	5-15%
<b>4. Seuranta ja toimenpiteet työpaikalla</b>	Työkyvyn tarjoaminen omatoimisesti	48-55%	73-86%
	Työkykyneuvottelut	29-33%	43-64%
	Työntekijöiden terveydentilan ja työkyvyn seuranta	71-83%	86-90%
	Työperäisten ja työhön liittyvien sairauksien seuranta	36-44%	49-50%
	Työntekijöiden altistumisen ja kuormittumisen seuranta	55-61%	71-82%

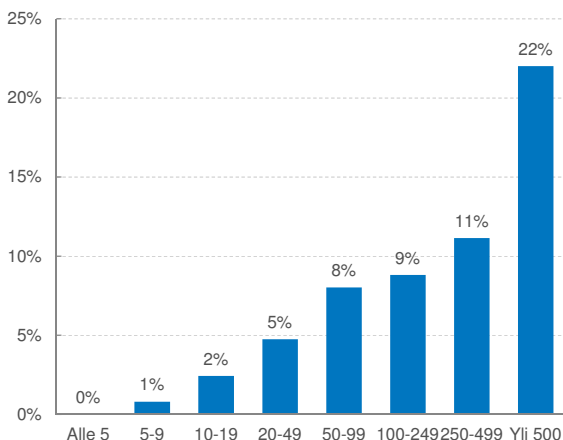
Kysely rakennettiin vastaamaan siihen, miten suunnitelmia viedään käytäntöön



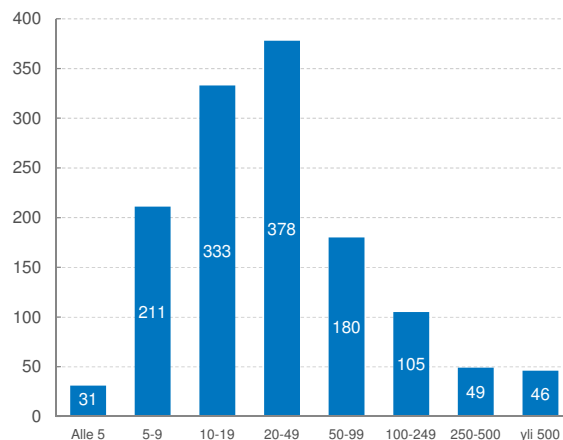
## Suhteessa Suomen yrityskantaan kyselyllä tavoitettiin parhaiten suuri yrityksiä

Yhteensä kyselyyn osallistui 1 333 vastaajaa, mikä on noin 6 % vastaanottajista

### Kyselyyn vastanneiden osuus vastaavan kokoluokan yrityksistä Suomessa



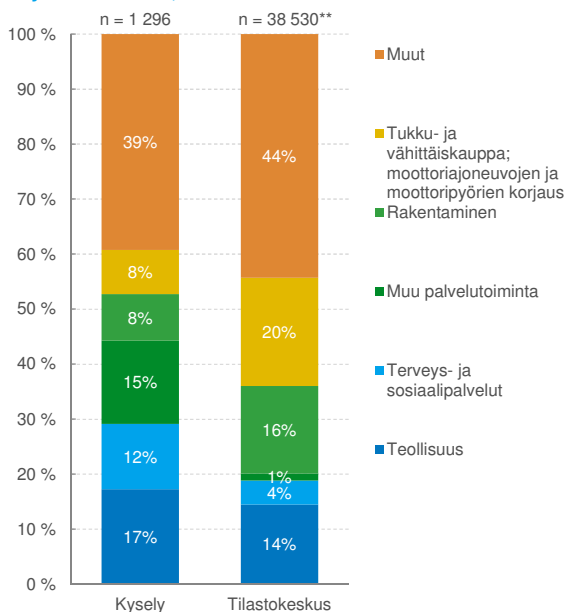
### Vastausten jakauma yrityksen henkilömäärän mukaan



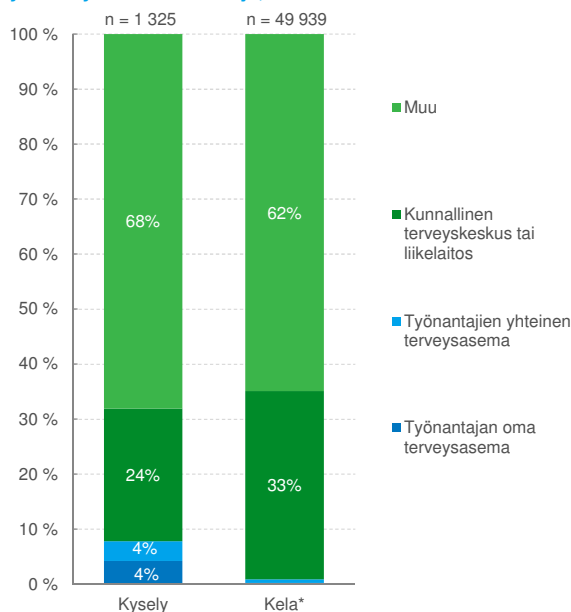
- Suurimmat vastaajaryhmät 20-49 & 10-19 työntekijän yritykset
  - 44 % vastaajista alle 20 ja 71 % alle 50 työntekijän yrityksiä
  - Kysely tavoitti 0,8 – 4,7 % pienen kokoluokan yrityksistä
- 30 % vastaajista toimitusjohtaja
  - Toiseksi suurin vastaaja ryhmä talousjohtaja / -päällikkö, kolmanneksi henkilöstöjohtaja / -päällikkö
- 80 % ollut samassa työpaikassa jo vuonna 2010
  - Vastaajajoukko pätevää arvioimaan välin 2010-2011 muutoksia
- Kyselyyn vastanneissa lienee joksenaan yliedustettuina organisaatiot, joita aihepiiri erityisesti kiinnostaa
- Julkisen sektorin työnantaja vähäisesti, koska taulukoitua yhteystietolistoja ei näistä kunnolla saatavilla

## Kyselytutkimuksen vastaajien toimialat ja tuottajat vastaavat verrattain hyvin tilastokeskuksen ja Kelan tietoja maan yrityksistä

### Yrityksen toimiala, %



### Työterveyshuollon tuottaja, %



\*Kelan työterveyshuoltotilasto 2013 \*\*Ei sisällä alle 5 työntekijän yrityksiä

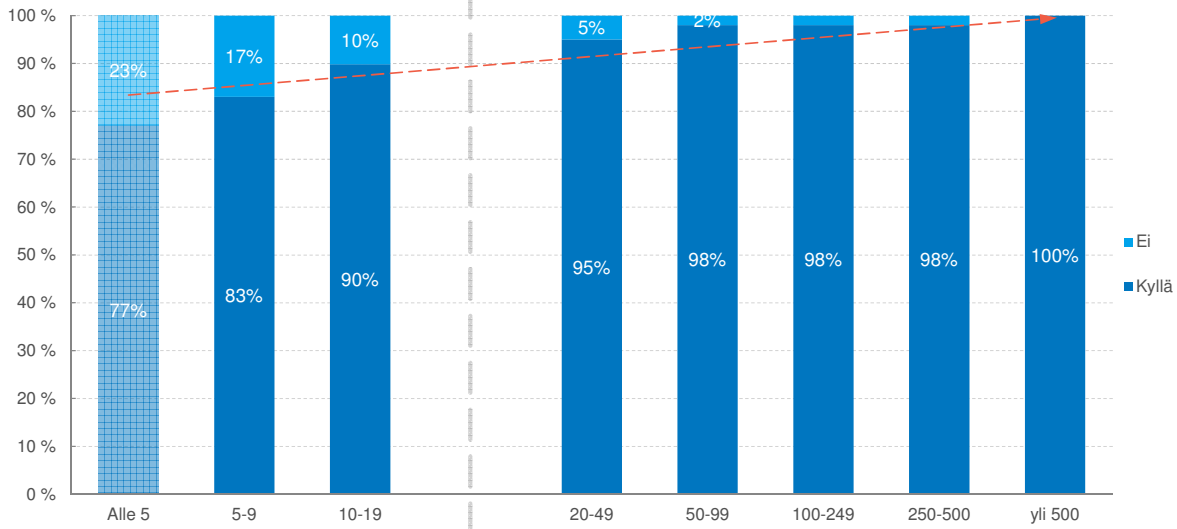
## Työkyvyn hallinnan, ja varhaisen tuen toimintakäytännöt ja suunnitelmat toteutuvat systemaatisemmin, mitä suuremmasta yrityksestä on kysymys

Kuitenkin yli 80 % myös pienistä työnantajista on sopinut käytännöistä työterveyshuollon kanssa

**Onko teillä sovittu toimintakäytännöt työkyvyn hallintaan, seurantaan ja varhaiseen tukeen työterveyshuollon kanssa yhteistyössä?**

**Oletteko laatineet toimenpideohjelman tai suunnitelmaa työkyvyn hallintaan, seurantaan ja varhaiseen tukeen liittyvistä käytännöistä?**

n = 1 315



8

## Panostus ennaltaehkäisyyn ja tietoisuus korvattavuudesta näyttäisi lisääntyvän sitä mukaa, mitä suurempi yritys on kyseessä

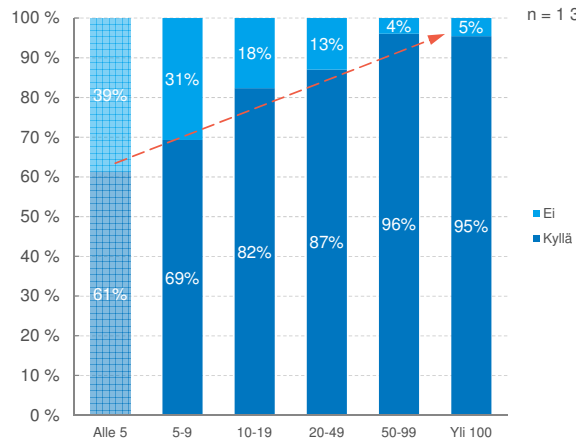
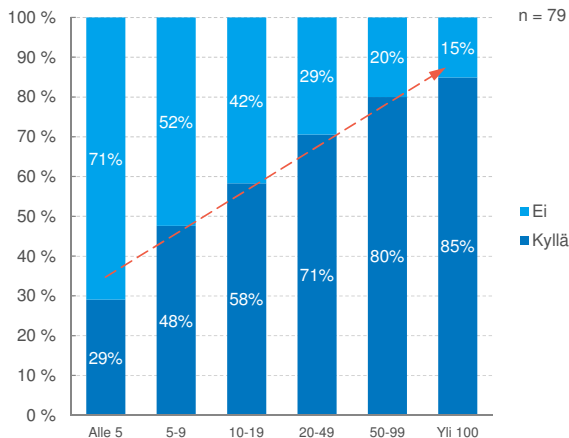
Vastausprosentit korkeita kyseisissä kysymyksissä

**Tarjoatteko työkyvyn tukea työpaikalla omatoimisesti tai muun toimijan kuin työterveyshuollon toimesta?**

**Oletteko hakeneet 60 % korvausta ennaltaehkäisevän (kustannusluokka 1) työterveyshuollon kustannuksista?**

n = 79

n = 1 307



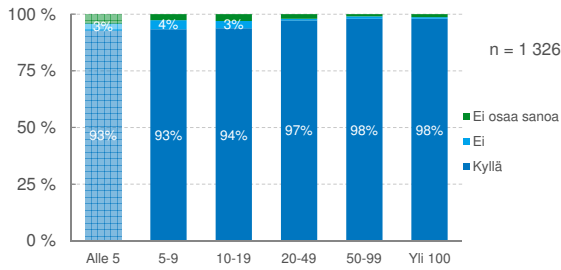
- 60 % korvaushakemuksia tehdään selkeästi sitä enemmän, mitä suuremmasta yrityksestä on kyse
- Myös omatoiminen työkyvyn tuki on yleisempää yrityksen koon kasvaessa

9

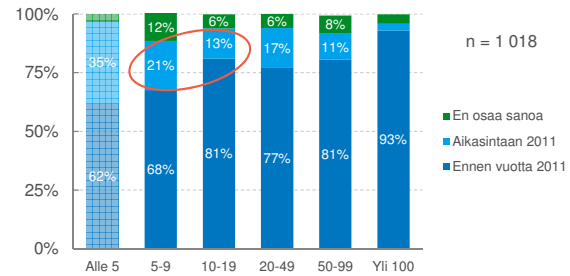
## Työpaikkaselvityksiä ja riskinarvioita tehdään vain hieman systematisemmin yrityksen koon kasvaessa, pienissä yrityksissä toiminta aktivoitunut hieman 2011 alkaen

Kuitenkin yli 90 % myös pienistä yrityksistä ovat tehneet selvityksen ja riskinarvion

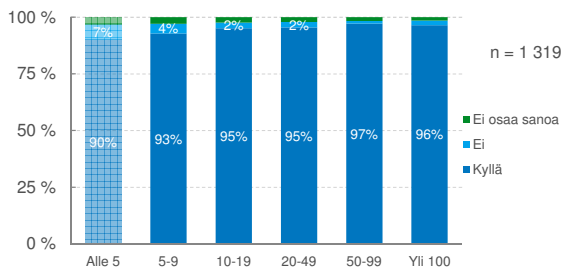
### Onko työpaikallanne tehty työpaikkaselvitystä?



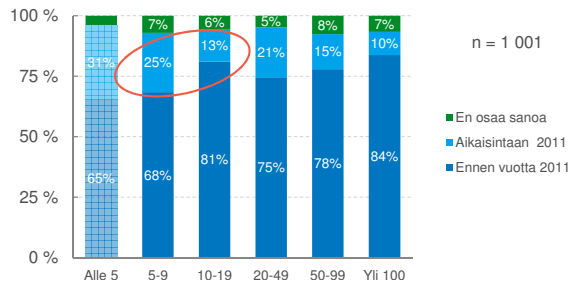
### Työpaikkaselvityksiä on tehty organisaatiossanne\*



### Oletteko arvioineet työpaikanne työn riskejä?



### Olemme arvioineet työn ja työpaikan riskejä\*



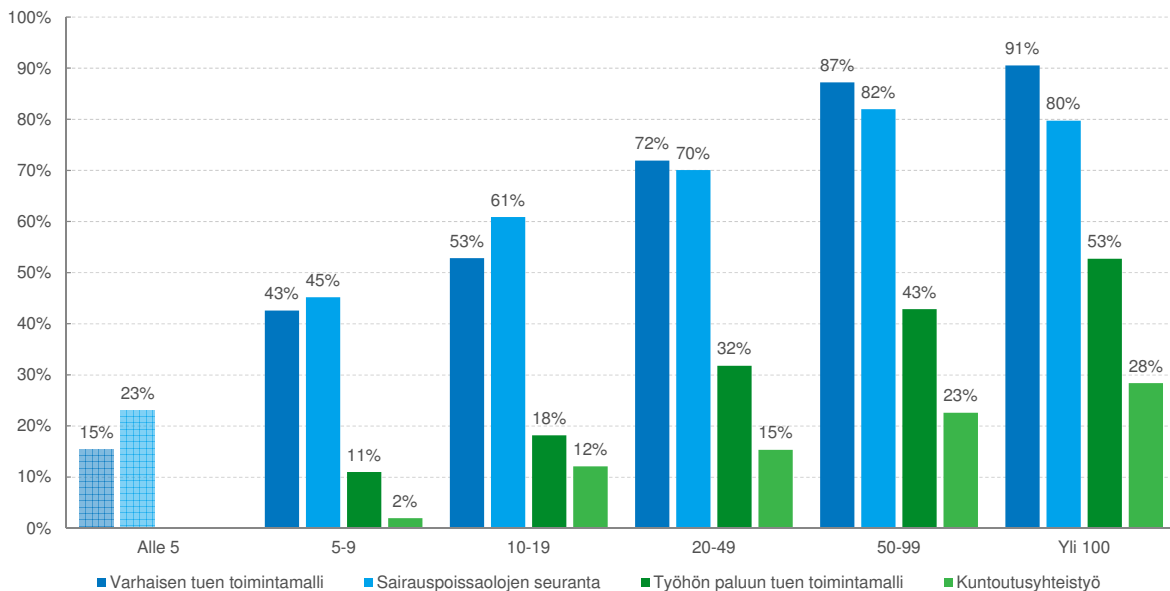
\*Kysymys esitettiin vain vastaajille, jotka olivat työskennelleet samassa organisaatiossa jo vuonna 2010

10

## Suuremmat yritykset laativat systematisemmin dokumentoidut suunnitelmat työhyvinvoinnin hallinnan eri osa-alueille

Varhaisen tuen toiminnan ja sairauspoissaolojen suunnitelmia dokumentoidaan eniten

### Oletteko laatineet dokumentoidut suunnitelmat työkyvyn hallinnan, seurannan tai varhaisen tuen vuoksi?



11

## Työnantajien kehittämät käytännöt painottuneet usein fyysiseen aktiiviteettiin



Työnantajien tunnistamat tarpeet työkyvyn johtamisessa hyvin moninaisia

### Millaisia tarpeita olette tunnistaneet työkyvyn hallintaan, seurantaan ja varhaiseen tukeen liittyen?

- "Tarvittaisiin enemmän korvaavaa työtä, mitä ei aina ole kaikille tarjolla."
- "Psykologististen taitojen kehittymistä."
- "Varhainen tuki ei loppupeleissä toiminut."
- "Alkoholismiin puuttuminen oli työvereista raskasta, työuupumuksen tunnistaminen vaikeaa."
- "Työuupumisen ehkäisy."
- "Esimiestaidot, itsensä johtamisen taidot: oma ajanhallinta ja palautuminen, kognitiivinen rasitus."
- "Ei erityisiä tarpeita, normaalit toimenpiteet."
- "Seuranta vaatii kehittämistä sekä vastuulliset tarvitsevat lisää perehdytystä työkykyjohtamisesta ja varhaisesta puuttumisesta sekä puheeksiottamisesta."

### Millaisia työpaikan ja työntekijän menestymistä edistäviä ja työhyvinvointia ylläpitäviä ja parantavia käytäntöjä olette kehittäneet?

- Runsaasti liikuntaan ja hyvinvointiin liittyvää
  - "Liikuntasetelit."
  - "Yhteinen viikoittainen liikunta."
  - "Liikunta- ja kulttuuriedut, yhteiset tilaisuudet."
  - "Mindfulness ja vuorovaikutuskoulutukset."
- Työnkiertoon ja rikastamiseen sekä johtamiseen liittyvää
  - "Vaihtaneet työtehtäviä firman sisällä."
  - "Prosessit kuntoon, avoimempaa tiedottamista, toimenkuvat kuntoa vastaamaan työntekijän kykyjä. Työnkiertoa tehtävien kesken. Osa-aikatyö, etätö ja muut järjestelyt."
- Palkitseminen
  - "Palkitseminen, henkilöstön virkistätymispäivät, henkilöstön leikkimieliset kilpailut."

12

## Yksi ääripää panostanut merkittävästi työhyvinvointiin lakimuutoksen jälkeen, toinen ei juuri ollenkaan



Miten työhyvinvointia tai työkykyä edistävä toimintanne on muuttunut 2010-2011 jälkeen?

### Osa lisännyt suunnitelmallisuutta

- "Kehitetty talon sisäisiä toimintamalleja liittyen viestintään, työnkuviin, resurssiin, henkilöstön yhteistyöhön ja hyvinvointiin liittyviä tekijöitä."
- "Suunnitelmallisuus lisääntynyt, panostusta halutaan lisätä edelleen."
- "Toiminta on muuttunut suunnitelmallisemmaksi, järjestelmällisemmäksi ja yhdenmukaisemmaksi."
- "Olemme hyväksyneet työkyvyn tuen periaatteet ja alkaneet noudattaa niitä. Olemme vahvistaneet työhyvinvointiin ja työsuojeluun liittyviä toimenpiteitä."

### Varhaisen tuen mallia omaksuttu

- "Varhaisen tuen mallin käyttöönotto ja sen toteutumisen aktiivinen seuranta. Tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa."
- "2011 alusta otettu käyttöön varhaisen puuttumisen malli ja toteutettu sitä järjestelmällisesti yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, myöhemmin huomioitu myös ns. 30-60-90 sääntö. Tämän myötä ehkä jopa verran lisäystä kolmikantakeskusteluiden määrässä."

### Osa viitannut lakimuutokseen

- "Enemmän täytettäviä suunnitelmia ja hakemuksia. Lisää laskutettavaa työterveydestä, kun kokoajan tehdään uutta suunnitelmaa, päivitetään ja läpikäydään. Erittäin suuri osa työterveyden kustannuksista syntyy työterveysyrityksen hallinnollisista toimista."
- "Laki pakottaa tekemään toimintasuunnitelmia."

### Osa ei raportoi muutoksia

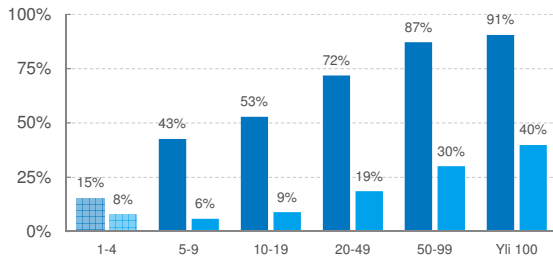
- "Ei ole muuttunut."
- "Ei juuri mitenkään."
- "Ei merkittäviä muutoksia."
- "Jatkunut samanlaisena."
- Vastaukset eivät ota kantaa, onko suhtautuminen työhyvinvointiin passiivista vai toiminta jo ennestään niin hyvällä tasolla, ettei muutoksia kaivata

13

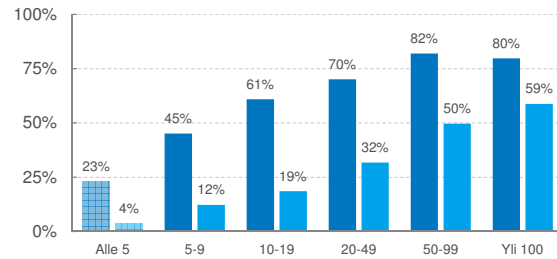
## Suunnitelmat ovat tyypillisesti johtaneet tavoitteiden ja mittareiden määrittämiseen sairauspoissaoloille seurannassa

Varhaiselle tuelle sekä erityisesti työhön paluulle konkreettiset tavoitteet vähäisiä

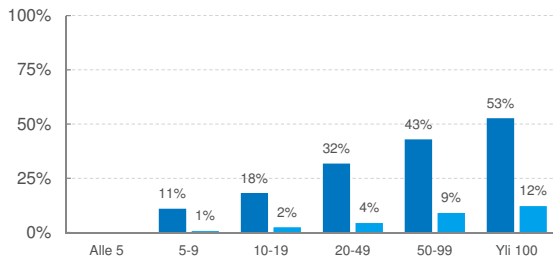
### Varhaisen tuen toimintamallin suunnitelma sekä suunnitelmat, tavoitteet ja mittarit



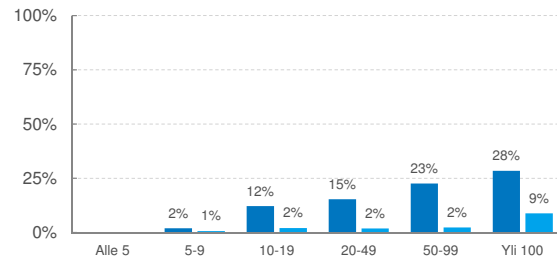
### Sairauspoissaolojen seurannan suunnitelma sekä suunnitelmat, tavoitteet ja mittarit



### Työhön paluun tuen toimintamallin suunnitelma sekä suunnitelmat, tavoitteet ja mittarit



### Kuntoutusyhteistyön suunnitelma sekä suunnitelmat, tavoitteet ja mittarit



■ Suunnitelmat  
1) Oletteko laatineet dokumentoidut suunnitelmat?

■ Suunnitelmat, tavoitteet ja mittarit  
1) Oletteko laatineet dokumentoidut suunnitelmat?  
2) Oletteko asettaneet tavoitteita?  
3) Oletteko asettaneet mittareita tai reagoitirajoja?

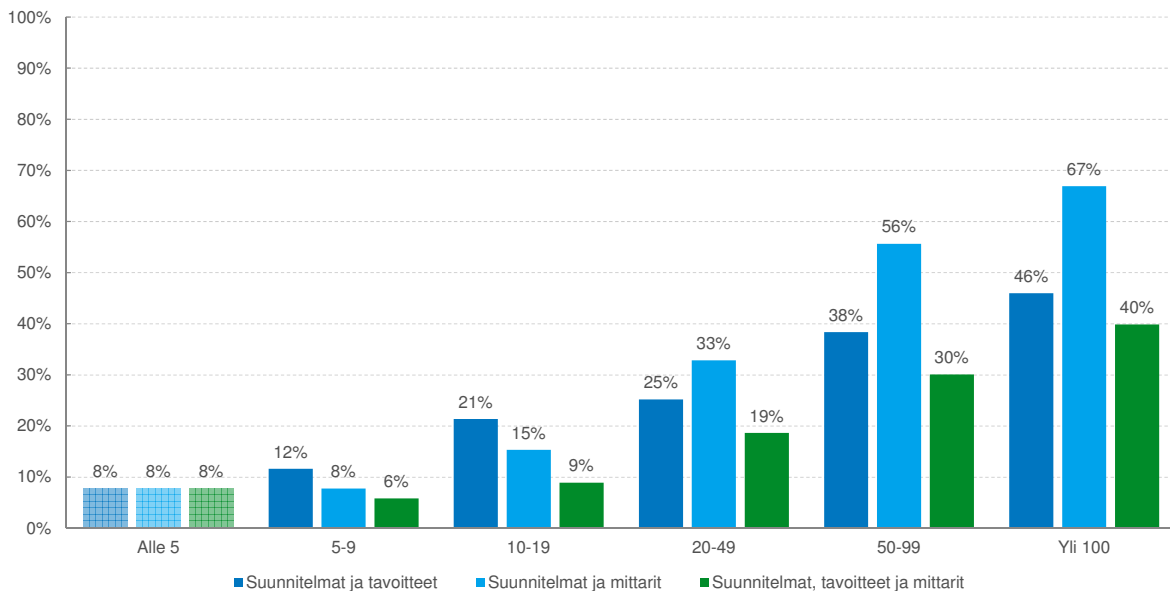
Prosentteja kyselyyn osallistuneista yrityksistä kyseisessä kokoluokassa

14

## Varhaisen tuen suunnitelmallisuus lisääntyy yrityksen koon kasvaessa

Suurissakaan yrityksissä suunnitelmat ja mittarit eivät aina kuitenkaan muutu tavoitteiksi

### Varhaiseen tukeen panostaminen eri toimenpitein



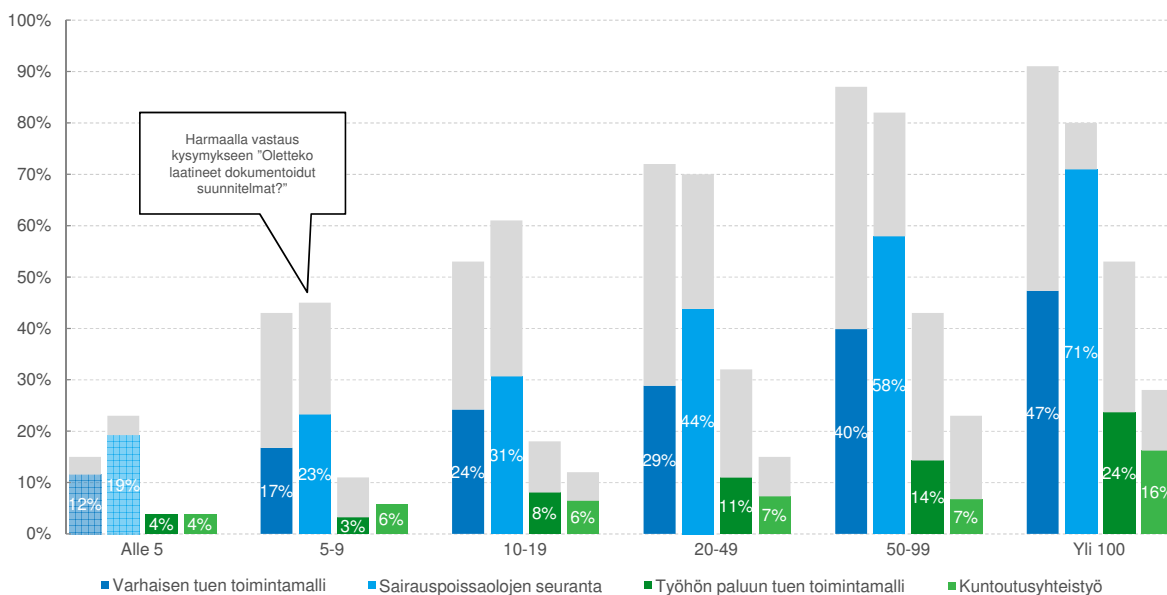
15



## Suuret yritykset ovat tavoitteellisempia työkyvyn hallinnan eri osa-alueilla...

Suuretkaan yritykset eivät aseta aktiivisesti tavoitteita suhteessa suunnitelmiin

### Oletteko asettaneet tavoitteita seuraaville toiminnoille?

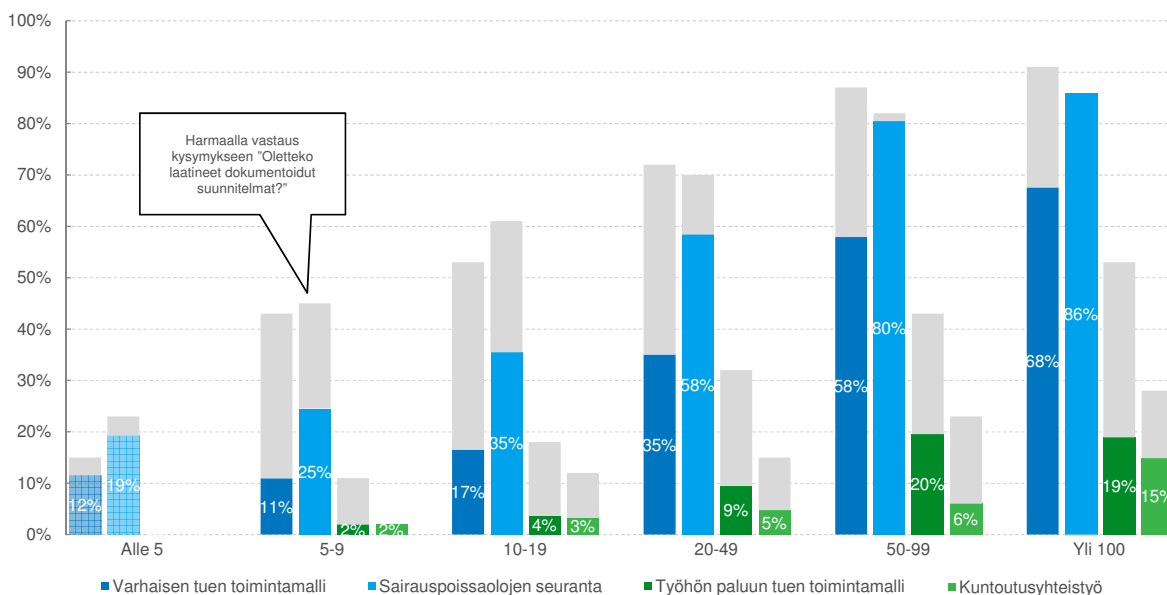


16

## ...ja asettavat myös aktiivisimmin mittareita

Suurimmatkaan yritykset eivät aseta aktiivisesti mittareita työhön paluuseen tai kuntoutusyhteistyöhön

### Oletteko asettaneet mittareita tai reagointirajoja seuraaville toiminnoille?



17

## Työnantajat käyttävät sairauspoissaoloa selkeästi yleisimmin mittarina

Esimerkkejä työkyvyn hallintaan ja varhaiseen tukeen käytetyistä mittareista

### Varhaiseen tukeen & yleiseen työhyvinvointiin liittyvät

- Puheeksiottokeskustelujen määrä, osallistuminen keskusteluihin
  - Kontaktit työkykyongelmapaueissa
- Henkilöstökyselyt ja hyvinvointikartoitukset
  - Työkyvyindeksi
- Suoritusasomittarit
- Kuormituksen seuranta
  - Ylityökuormituskyselyt
- Työkyvyttömyyseläkötymisen kustannukset
- Kuntoiluaktiiviteetti

### Sairauspoissaolot ja näihin liittyvät

- Sairauspoissaolopäivät ja –prosentti
  - Vertailu toimialan keskiarvoon
  - Pitkien sairauslomien erityinen huomiointi
  - Toistuvuus
- Sairauslomien syysjakauma
- Työtapaturmat

### Osa ei aseta varsinaisia mittareita ollenkaan

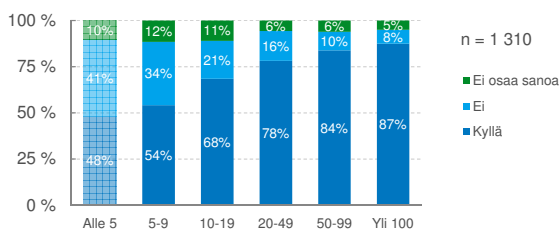
- "Pienessä yrityksessä ongelmat nähdään ajoissa."
- "Hiljaiset signaalit."
- "Vähän työntekijöitä. Puututaan henkilökohtaisesti. Ei mittareita."
- "Ei ole ollut tarvetta."
- "Esimiehet huomaavat mahdolliset ongelmat."
- "Ei ihmisen elämää mittareilla kuntoon saada työpaikalla, kyllä esimiehelle ja työkavereille kuuluu välittäminen läheisistään ja voitava ottaa asia esille."
- "Helppo juttu, pekkasia ja muita lomapäiviä on niin paljon, että ne yleensä riittävät työntekijöiden huilintaan."

18

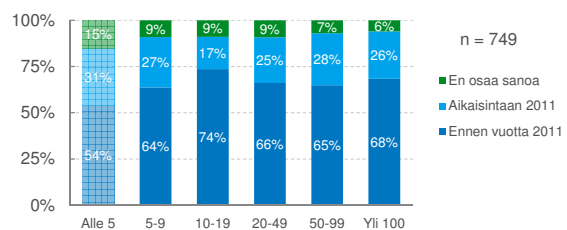
## Työterveyshuollon tavoitteiden sekä laadun ja vaikuttavuuden seuraaminen näyttää olevan viime vuosina kehittynyt trendi

Seuranta systemaattisempaa suuremmilla yrityksillä

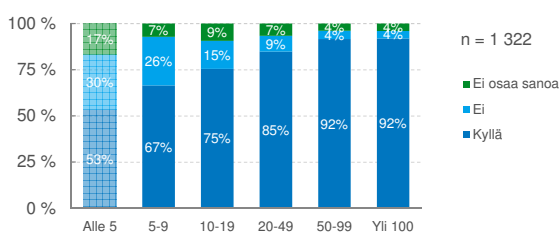
### Seuraatteko työterveyshuollon toiminnan laatua tai vaikuttavuutta?



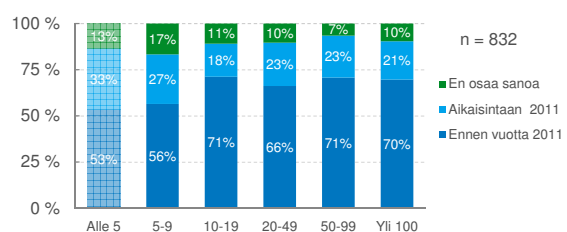
### Olemme seuranneet työterveyshuollon vaikuttavuutta tai laatua\*



### Seuraatteko työterveyshuollon tavoitteiden toteutumista?



### Olemme seuranneet työterveyshuollon tavoitteiden toteutumista\*



\*Kysymys esitettiin vain vastaajille, jotka olivat työskennelleet samassa organisaatiossa jo vuonna 2010

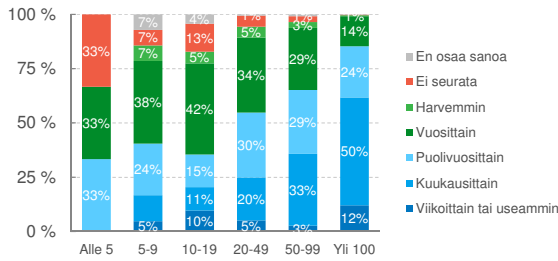
19

# Varhaisen tuen toimintamallin mittareita seurataan suurissa yrityksissä aktiivisemmin – sairauspoissaolojen seurannassa ero pienempi

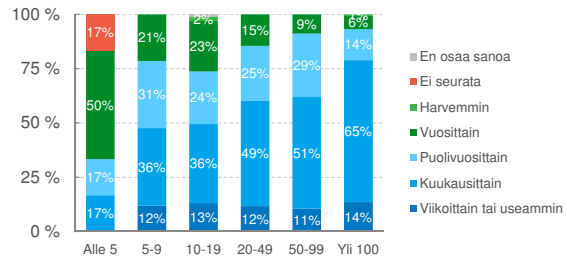


Kuinka usein työpaikallanne seurataan mittareita tai tavoitteiden toteutumista?

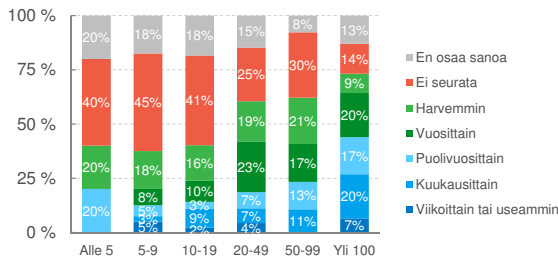
## Varhaisen tuen toimintamallit



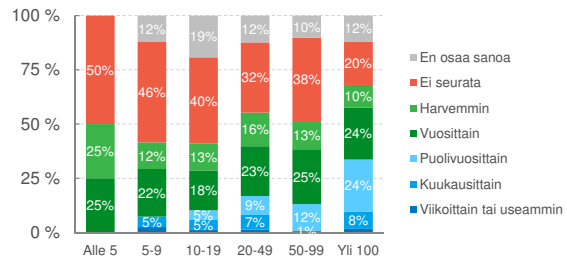
## Sairauspoissaolot



## Työhön paluun tuki



## Kuntoutusyhteistyö



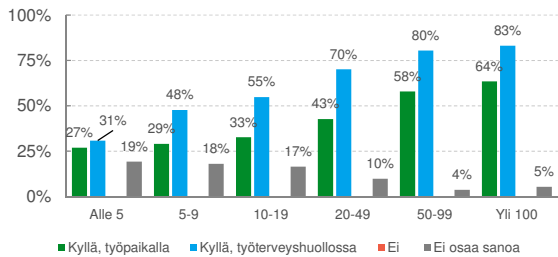
20

# Työterveyshuolto aktiivinen työkykyneuvotteluissa ja työperäisten sairauksien seurannassa erityisesti suurissa yrityksissä, työpaikat seuraavat työkykyä ja altistumista myös omatoimisesti

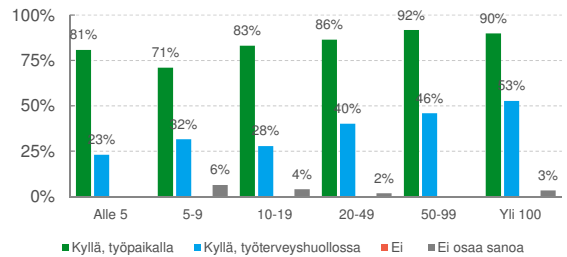


Toteutatteko seuraavia työhyvinvointia ja -kykyä tukevia toimia?

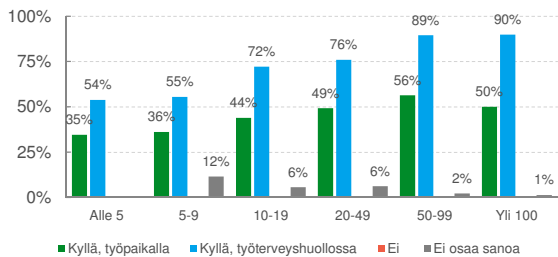
## Työkykyneuvottelut



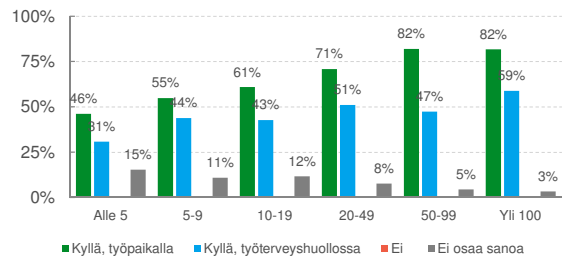
## Työntekijöiden terveydentilan ja työkyvyn seuranta



## Työperäisten ja työhön liittyvien sairauksien seuranta



## Työntekijöiden altistumisen ja kuormittumisen seuranta



Kuvaajissa luvut prosentteina kyselyyn osallistuneista kyseisen kokoluokan yrityksistä

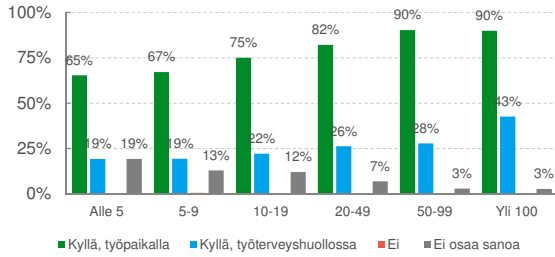
21

# Työtaturmien ja –turvallisuuden seuranta hieman yleisempää suuremmissa yrityksissä, samoin työterveys aktiivisempi poissaolojen seurannassa suuremmissa yrityksissä

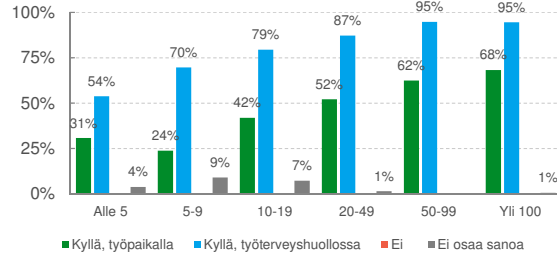


Toteutatteko seuraavia työhyvinvointia ja -kykyä tukevia toimia?

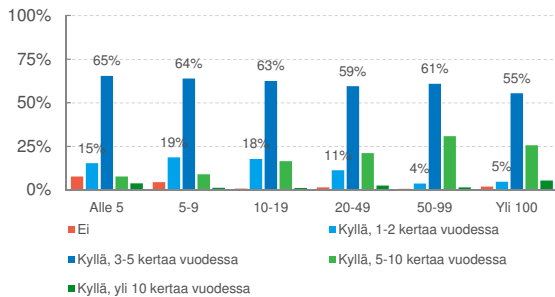
## Työtaturmien ja työturvallisuuden seuranta



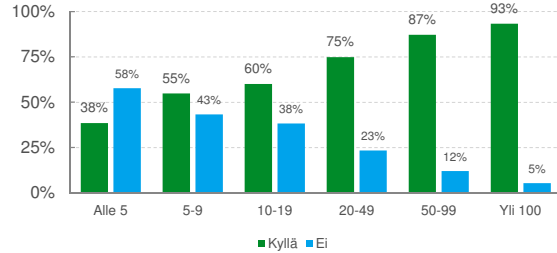
## Sairauspoissaolojen säännöllinen seuranta



## Työhyvinvointia edistäviä tapahtumia



## Liikuntavuorot / alennuksia liikuntapalveluihin?



Kuvaajissa luvut prosentteina kyselyyn osallistuneista kyseisen kokoluokan yrityksistä

22

## LIITE: 1. Toiminnan suunnittelua koskevat kysymykset



Kysymysten ryhmittely osa-alueittain

### Toimintakäytännöt, työpaikkaselvitys ja -suunnitelmat

15: Onko teillä sovittu toimintakäytännöt työkyvyn hallintaan, seurantaan ja varhaiseen tukeen työterveyshuollon kanssa yhteistyössä?

16: Oletteko laatineet toimenpideohjelman tai suunnitelman työkyvyn hallintaan, seurantaan ja varhaiseen tukeen liittyvistä käytännöistä?

21: Onko työpaikallanne tehty työpaikkaselvitystä?

21: Oletteko arvioineet työn ja työpaikan riskejä?

17: Oletteko hakeneet 60 % korvausta ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista?

19: Tarjoatteko työkyvyn tukea työpaikalla omatoimisesti tai muun toimijan kuin työterveyshuollon toimesta?

32:1=32\_Laatineet erilliset dokumentoidut suunnitelmat

- 32: 1\_Varhaisen tuen toimintamalli
- 32: 1\_Sairauspoissaolojen seuranta
- 32: 1\_Kuntoutusyhteistyö
- 32: 1\_Työhön paluun tuen toimintamalli

31: Millaisia tarpeita olette tunnistaneet työkyvyn hallintaan, seurantaan ja varhaiseen tukeen liittyen?

### Muutos vuodenvaihteen 2010-2011 jälkeen

18: Miten työhyvinvointia tai työkykyä edistävä toimintanne on muuttunut vuodenvaihteen 2010-2011 jälkeen?

24: Työpaikkaselvityksiä on tehty organisaatiossanne

25: Oletteko arvioineet työn ja työpaikan riskejä?

23

## LIITE : 2. Asetettu tavoitteet

Kysymysten ryhmittely osa-alueittain

### Tavoitteiden asetanta yleisesti

32:4=32\_Asettaneet tavoitteita

- 32: 4\_Varhaisen tuen toimintamalli
- 32: 4\_Sairauspoissaolojen seuranta
- 32: 4\_Kuntoutusyhteistyö
- 32: 4\_Työhön paluun tuen toimintamalli

### Työterveyshuollon tavoitteet ja seuranta

21: Seuraatteko työterveyshuollon tavoitteiden toteutumista?

21: Seuraatteko työterveyshuollon toiminnan laatua tai vaikuttavuutta?

27: Oletteko seuranneet työterveyshuollon tavoitteiden ja toimenpide-ehdotusten toteutumista?

28: Oletteko seuranneet työterveyshuollon vaikuttavuutta tai laatua?

### Avoimet kysymykset

22: Millaisia tavoitteita organisaatiollanne on työtapaturmien osalta?

23: Millaisia toimia teillä on tehty työtapaturmien ehkäisemiseksi?

## LIITE : 3. Mittarit ja seuranta

Kysymysten ryhmittely osa-alueittain

### Mittareiden asetanta

32:3=32\_Asettaneet mittareita tai reagointirajoja

- 32: 3\_Varhaisen tuen toimintamalli
- 32: 3\_Sairauspoissaolojen seuranta
- 32: 3\_Kuntoutusyhteistyö
- 32: 3\_Työhön paluun tuen toimintamalli

- 34: Millaisia mittareita käytätte työkyvyn hallintaan, seurantaan tai varhaiseen tukeen?

### Mittareiden seuranta

33=Kuinka usein työpaikallanne seurataan mittareita tai tavoitteiden toteutumista?

- 33: Varhaisen tuen toimintamalli
- 33: Sairauspoissaolojen seuranta
- 33: Kuntoutusyhteistyö
- 33: Työhön paluun tuen toimintamalli

45=Toteutateko seuraavia työhyvinvointia ja -kykyä tukevia toimia?

- 45:1=45\_Työkykyneuvotteluja
- 45:2=45\_Työntekijöiden terveydentilan ja työkyvyn seuranta
- 45:3=45\_Työperäisten ja työhön liittyvien sairauksien seuranta
- 45:4=45\_Työntekijöiden altistumisen ja kuormittumisen seuranta
- 45:5=45\_Työtapaturmien ja työturvallisuuden seuranta
- 45:6=45\_Sairauspoissaolojen säännöllinen seuranta

## LIITE : 4. Toiminta käytännössä (1/2)

Kysymysten ryhmittely osa-alueittain

---

- 32:2=32\_Järjestäneet esimiehille koulutusta tai muuta tukea
  - 32: 2\_Varhaisen tuen toimintamalli
  - 32: 2\_Sairauspoissaolojen seuranta
  - 32: 2\_Kuntoutusyhteistyö
  - 32: 2\_Työhön paluun tuen toimintamalli

29: Kuka tai ketkä organisaatiossanne vastaavat työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimien yhteistyöstä ja suunnittelussa yhdessä työterveyshuollon kanssa? (valitse tarvittaessa useita)

21: Oletteko tehneet toimenpide-ehdotuksia työpaikkaselvityksen perusteella?

26: Oletteko tehneet työpaikkaselvitykseen perustuvia toimenpide-ehdotuksia?

### TYÖHYVINVOINTIA TUKEVAT PALVELUT

35=Saako kauttanne seuraavia työhyvinvointia tukevia palveluja?

- 35:1=35\_Ryhmäkohtaista neuvontaa ja ohjausta työhyvinvointiin liittyen
- 35:2=35\_Yksilöllistä neuvontaa ja ohjausta työhyvinvointiasioihin liittyen

36: Järjestääkö organisaationne työhyvinvointia edistäviä tapahtumia?

37: Tarjoaako organisaationne työntekijöille liikuntavaroja tai esimerkiksi alennuksia liikuntapalveluihin?

38: Millaisia työpaikan ja työntekijän menestymistä edistäviä ja työhyvinvointia ylläpitäviä ja parantavia käytäntöjä olette kehittäneet?

39: Millaista tukea ja ohjausta esimiehille on tarjolla työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi?

40: Millaisia mahdollisuuksia ja työkaluja organisaationne tarjoaa työn sisällön kehittämiseen?

26

## LIITE : 4. Toiminta käytännössä (2/2)

Kysymysten ryhmittely osa-alueittain

---

### TYÖAJAT

41: Onko organisaatiossanne mahdollisuutta työskennellä osa-aikaisesti?

42: Onko organisaatiossanne mahdollisuus liukuviin työaikoihin?

43: Tarjoatteko muunlaisia työajan joustoja?

44: Onko organisaatiossanne mahdollista tehdä etätöitä?

### SAIRAUSPOISSAOLOT

46: Voiko työntekijä jäädä sairauden vuoksi pois töistä omalla ilmoituksellaan?

47: Jaatteko sairauspoissaolotietoja työterveyspalvelutuottajanne kanssa?

48: Miten käsittelette sairauspoissaolotietoja yhdessä työterveyshuollon kanssa?

27

