

Kallionpää P, Immonen J, Välimaa N, Herse F, Leskelä R-L. **Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki. Tutkimus sairausvakuutuslain vuoden 2011 muutoksen vaikutuksista työpaikkojen toimintaan.** Työpapereita 130, 2017.

LIITE 2. Case-tutkimusosion haastattelurunko

Haastattelurunko työpaikoille

1. Organisaation kuvaus

- Nimi
- Toimiala
- Liikevaihto / vuosibudjetti
- Henkilöstömäärä
- Mitä teette? / Lyhyt kuvaus toiminnasta
- Millainen on työntekijäpooli ja mitkä ovat pääasialliset kuormitustekijät?
- Avoimia kommentteja

2. Työkyvyn hallinta, seuranta & varhainen tuki organisaatiossa

- Millaista on työkyvyn johtaminen organisaatiossa?
 - Miten ilmenee ylätasolla?
 - Miten arjessa toimitaan työkykyyn liittyvissä asioissa?
 - Miten käytännössä toiminta on organisoitu?
 - Miten vastuut ovat jakautuneet?
- Kuinka tärkeänä prioriteettina työhyvinvointia pidetään?
 - Millaisena kilpailutekijänä henkilöstö ylipäättään nähdään?
 - Miten tämä näkyy käytännössä?
 - Miten tietoisia ollaan työkykyyn liittyvistä kustannusvaikutuksista?
- Millaisia erityisen hyviä työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen käytäntöjä / työkaluja organisaatiolla on?
 - Missä näissä työterveyshuollolla on oleellinen rooli? Missä muodossa?
 - Onko työterveyshuolto pystynyt auttamaan ja tukemaan hyvien toimintatapojen luomisessa, käyttöönotossa ja ylläpidossa?
- Avoimia kommentteja

3. Työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen muutokset viimeisen 6 vuoden aikana

- Miten työkyvyn hallinta, seuranta / varhainen tuki on muuttunut viime vuosina?
 - Onko työkyvyn hallinnasta / tuesta tullut suunnitelmallisempaa / systemaattisempaa / kokonaisvaltaisempaa?
 - Onko aikavälillä toiminnasta tullut tavoitteellisempaa? Pohjana toimintasuunnitelmien tavoitemäärät
 - Onko lakimuutokset / muut vastaavat säädökset vaikuttaneet tähän?
 - Onko korvausmenettelyjen / subventioiden muutoksilla ollut vaikutusta?
- Lyhyt katsaus kyselyvastauksiin, toimittamiin toimintasuunnitelmiin ja näiden liitteisiin
 - Miten tavoitemäärät ovat kehittyneet?
 - Onko muuta lisättävää näihin?
- Miksi suunnitelmia / dokumentteja / toimintamalleja on ylipäätään lähdetty tekemään?
 - Miksi näitä on otettu käyttöön?
 - Onko näistä ollut konkreettista hyötyä?
- Onko vuoden sairausvakuutuslain 2011 muutos vaikuttanut käytännön toimintaan
 - Onko lakimuutos ylipäätään tuttu?
 - Mikä on mielestänne tärkeintä muutoksessa?
 - Onko muutoksella ollut vaikutusta työterveyskustannusten korvaushakemuksiin
 - Onko ollut vaikutusta suunnitelmia laadittaessa?
- Välittyvätkö suunnitelmat dokumenttien lisäksi lopulliseen toimintaan?
 - Jos ei, niin miksi?
 - Onko toimintasuunnitelmissa oikea fokus?
 - Onko suunnitelmien tekeminen saanut ajattelemaan asiaa syvemmin?
 - Toisaalta, mitä onnistunutta työkykytoimintaa on olemassa ilman tähän liittyvää kirjallista suunnitelmaa / dokumentaatiota?
- Avoimia kommentteja

4. Tavoitteet

- Miltä yleiset mittarit näyttävät tällä hetkellä / miten ovat kehittyneet?
 - Sairauspoissaolojen määrä / suhde
 - Diagnoosijakaumat, erityiset riskiryhmät
 - Ennenaikaiset eläköitymiset ja vastaavat
 - Henkilöstökyselyiden tulokset
 - Joku muu, mikä?

- Mieli-pide tavoitteista
 - Mikä on sopiva tavoitemäärä?
 - Millaiset tavoitteet ovat parhaita palvelemaan tarkoitustaan?
- Kukin tavoite yksittäin
 - Onko tavoite osoittautunut relevantiksi?
 - Onko organisaatio lähtenyt toteuttamaan suunnitelmaa tavoitteen osalta?
 - Onko suunniteltuja toimenpiteitä tehty?
 - Onko sovittuja seurantamenetelmiä noudatettu?
 - Ovatko onnistuneet tavoitteessaan?
 - Mahdollisuuksien mukaan aikasarjarealisaatio, mikäli löytyy konkreettista mittaria
- Avoimia kommentteja

5. Muutos- / kehitysehdotuksia

- Millaisilla poliittisilla / lainsäädännöllisillä toimilla voitaisiin parantaa työkyvyn hallintaa parhaiten?
 - Millaiset ulkopuoliset kannusteet kuten rahoitus- / subventiomallien muutokset parantaisivat työkyvyn hallintaa parhaiten?
- Onko nykyinen lainsäädännöllinen viitekehys työterveyshuollon osalta onnistunut organisaation näkökulmasta?
 - Ovatko vastaavanlaiset lakimuutokset ylipäättään oikeita keinoja edistämään työkyvyn hallintaa?
- Miten hyviä toteutuneita käytäntöjä voitaisiin ottaa tehokkaammin käyttöön?
 - Organisaation sisäisesti
 - Yleisesti
- Miten työterveyshuolto voisi aiempaa paremmin auttaa työkyvyn hallinnassa, seurannassa ja varhaisessa tuessa?
 - Millaisia rajoitteita tähän asti on ollut?
- Avoimia kommentteja

Haastattelurunko työterveyspalvelujen tuottajille

1. Suunnitelmat ja tavoitteet

- Miten työpaikkojen tekemien toimintasuunnitelmien laatu on kehittynyt 2010-luvulla?
- Näkyikö vuoden 2011 lakimuutos työpaikkojen kiinnostuksessa työkyvyn hallintaan tai suunnitelmien laajuudessa ja laadussa?
- Vaikuttaako yrityksen koko työpaikkojen kiinnostukseen työkyvyn hallintaan?
- Mikä on työterveyshuollon rooli suunnitelmien laadinnassa ja tavoitteiden määrittelyssä?
- Riippuuko yrityksen koosta, tai jostain muusta tekijästä, kuinka paljon työterveyshuolto tukee työpaikkaa?
- Osallistuuko työterveyshuolto tavoitteiden seurantaan? Millä tavalla?

2. Työkyvyn hallinta, prosessi ja varhainen tuki

- Näkyykö työterveyshuollolle, että työpaikoilla olisi tapahtunut muutoksia työkyvyn hallinnan käytännöissä?
 - Tehdäänkö toimenpiteitä ja onko varhaista tukea enemmän kuin aikaisemmin?
 - Jos kyllä, onko muutosta tapahtunut kaiken kokoisissa organisaatioissa?
 - Jos kyllä, minkä tekijöiden arvelet olevan muutoksen taustalla?
- Onko työpaikkojen ja työterveyshuoltojen yhteistyössä tapahtunut muutosta?
 - Jos on, niin millaista?
 - Mitkä tekijät ovat olleet muutoksen taustalla?
- Mikä on työterveyshuollon rooli varhaisessa tuessa, työkyvyn hallinnassa ja prosessissa?
 - Riippuuko rooli työpaikan koosta? Millä tavalla?
- Onko työterveyshuollon rooli muuttunut lakimuutoksen jälkeen?
- Mitkä ovat olleet hyviksi koettuja toimenpiteitä työpaikoilla?
 - Työpaikan omat
 - Työterveyshuollon tekemät
 - Yhteistyössä toteutetut
- Mitkä tekijät ovat tukeneet toimenpiteiden käyttöönottoa?

3. Kehittämiskohteet

- Miten työkyvyn hallintaa pitäisi parantaa?
- Mitä työpaikat voisivat tehdä paremmin/enemmän?
- Mitä edellyttää, että työnantajat voisivat tehdä työkyvyn hallintaa paremmin?
- Mitä työterveyshuolto voisi tehdä paremmin/enemmän?
- Mitkä ovat esteet nykytilassa sille, että tth ei voi toimia niin kuin olisi optimaalista?
- Miten parhaita käytäntöjä voitaisiin levittää edelleen ja miten hyviksi havaittuja toimenpiteitä saadaan laajempaan käyttöön?
- Mikä on työterveyshuollon käsitys lakimuutoksen vaikutuksesta?
 - Oliko se merkittävä tekijä, vai olisiko nykyinen kehitys (mahdollinen systemaattisempi ja tavoitteellisempi toiminta työpaikoilla) tapahtunut muutenkin?
- Mitkä ovat ylipäätään lainsäädännön mahdollisuudet ohjata työkykytoimintaa?