

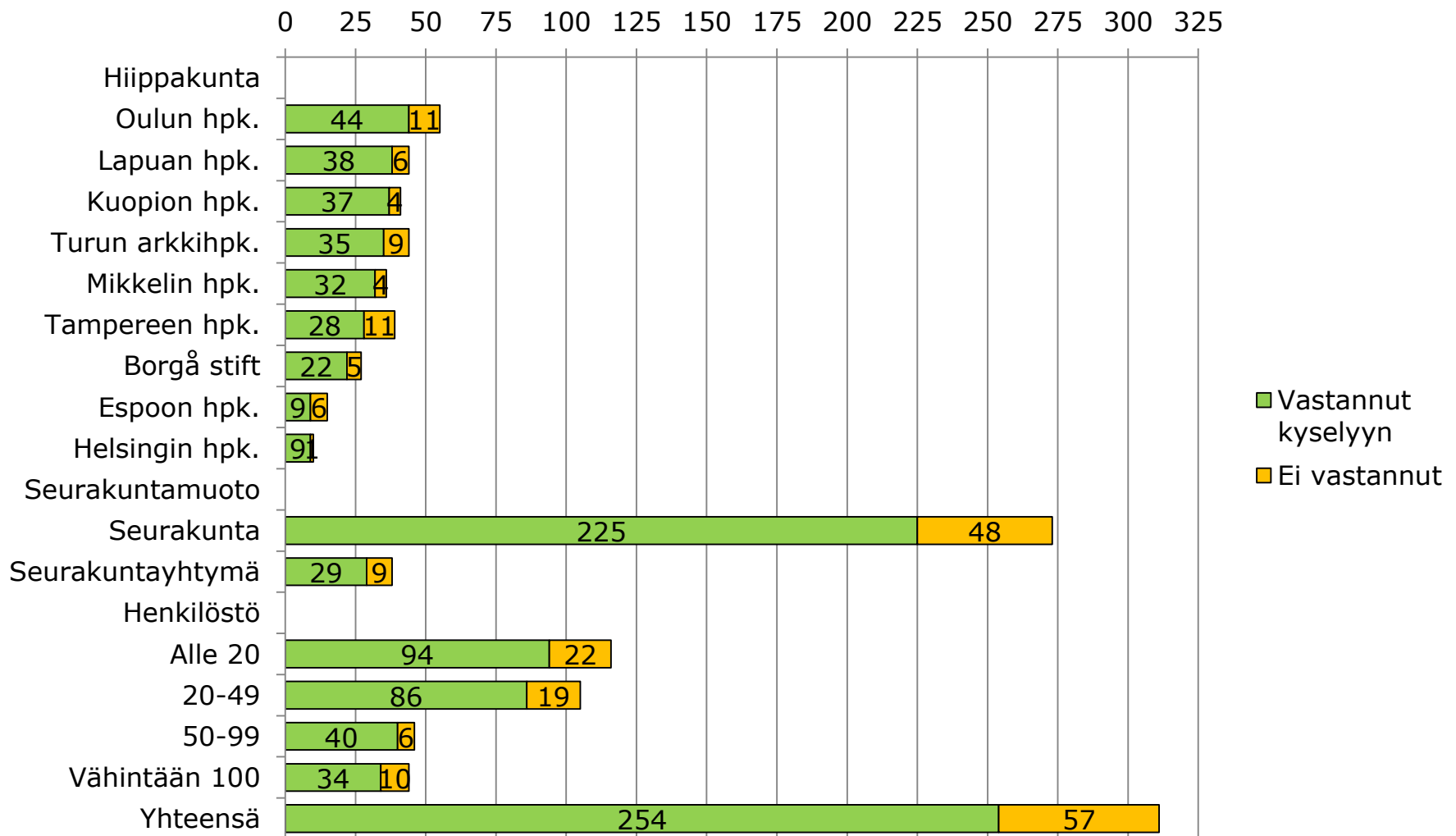
Kirkon työterveyshuoltotutkimus 2012

Toni Pekka
Keva

Tutkimuksesta

- Tutkimuksen tavoitteena on selvittää seurakuntien ja -kuntayhtymien työterveyshuollon järjestämiseen, työterveysyhteistyön onnistumiseen ja aktiivisen tuen toimintamalleihin liittyviä asioita.
- Aineiston keruu 19.3 – 13.4.2012, sisältäen 2 muistutusta
- Informantteina seurakuntien ja -yhtymien talouspäällikkö tai kirkkoherra
- Tutkimus valmisteltu yhteistyössä Kirkon työmarkkinalaitoksen ja pääsopijajärjestöjen kanssa
- Vastausaktiivisuus 254 / 311 (82%)

Vastausaktiivisuus organisaatioiden taustatekijöiden mukaan, (n)



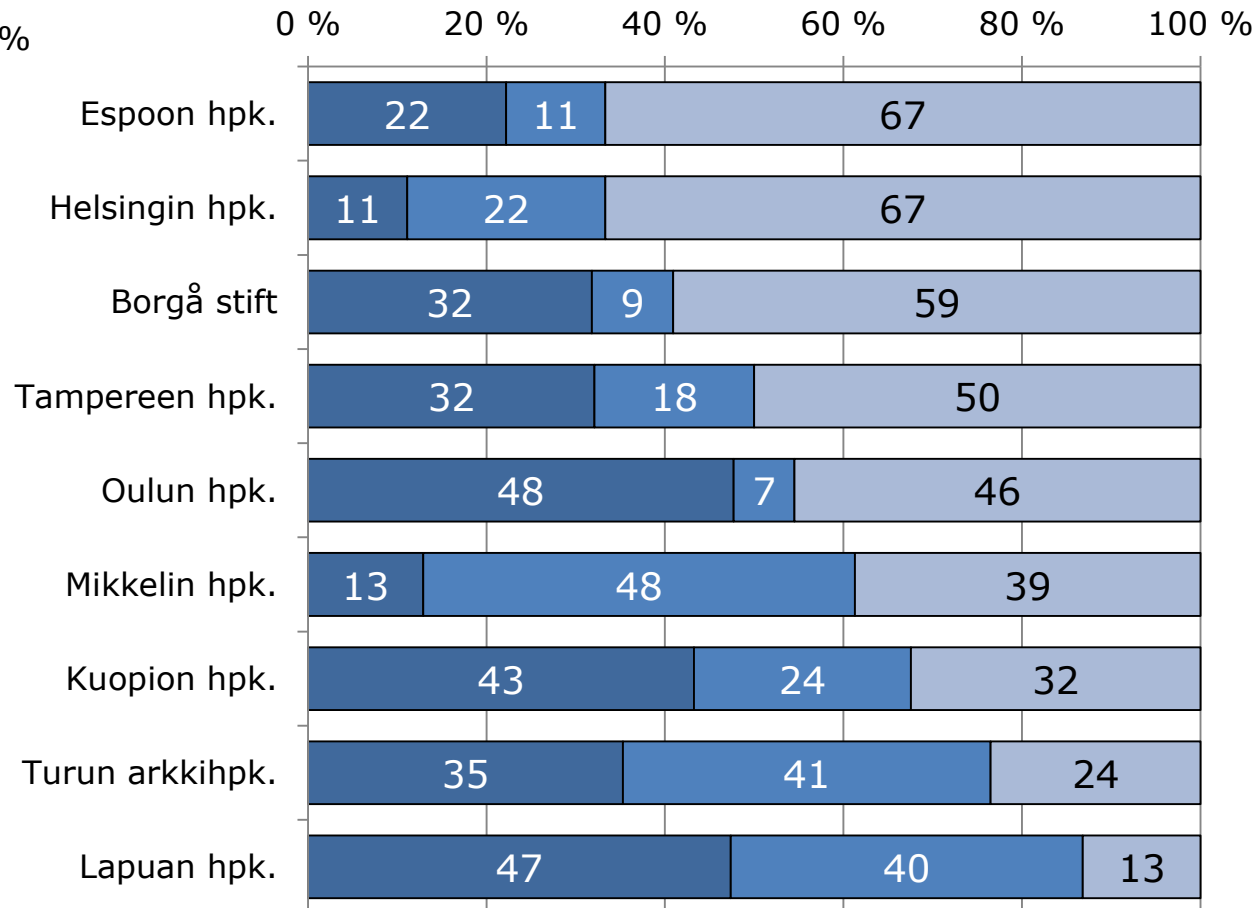
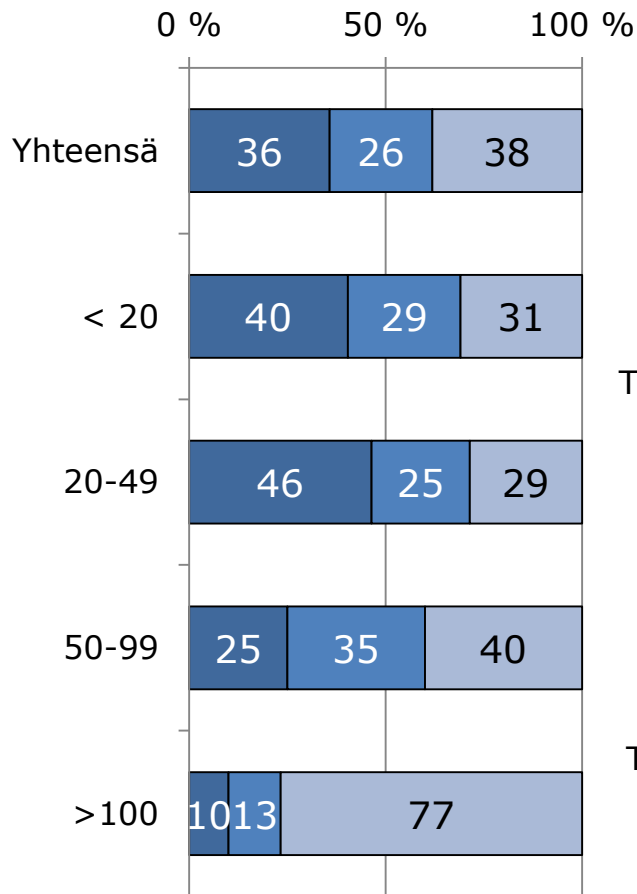
Työterveyshuollon järjestäminen, työterveyshuoltosopimus ja työterveyssuunnitelma

Miten seurakunnassanne/seurakuntayhtymässänne olette järjestäneet työntekijöiden työterveyshuollon. Hankkimalla palvelut...

■ Kunnan terveyskeskuksesta

■ Kunnalliselta liikelaitokselta tai osakeyhtiöltä

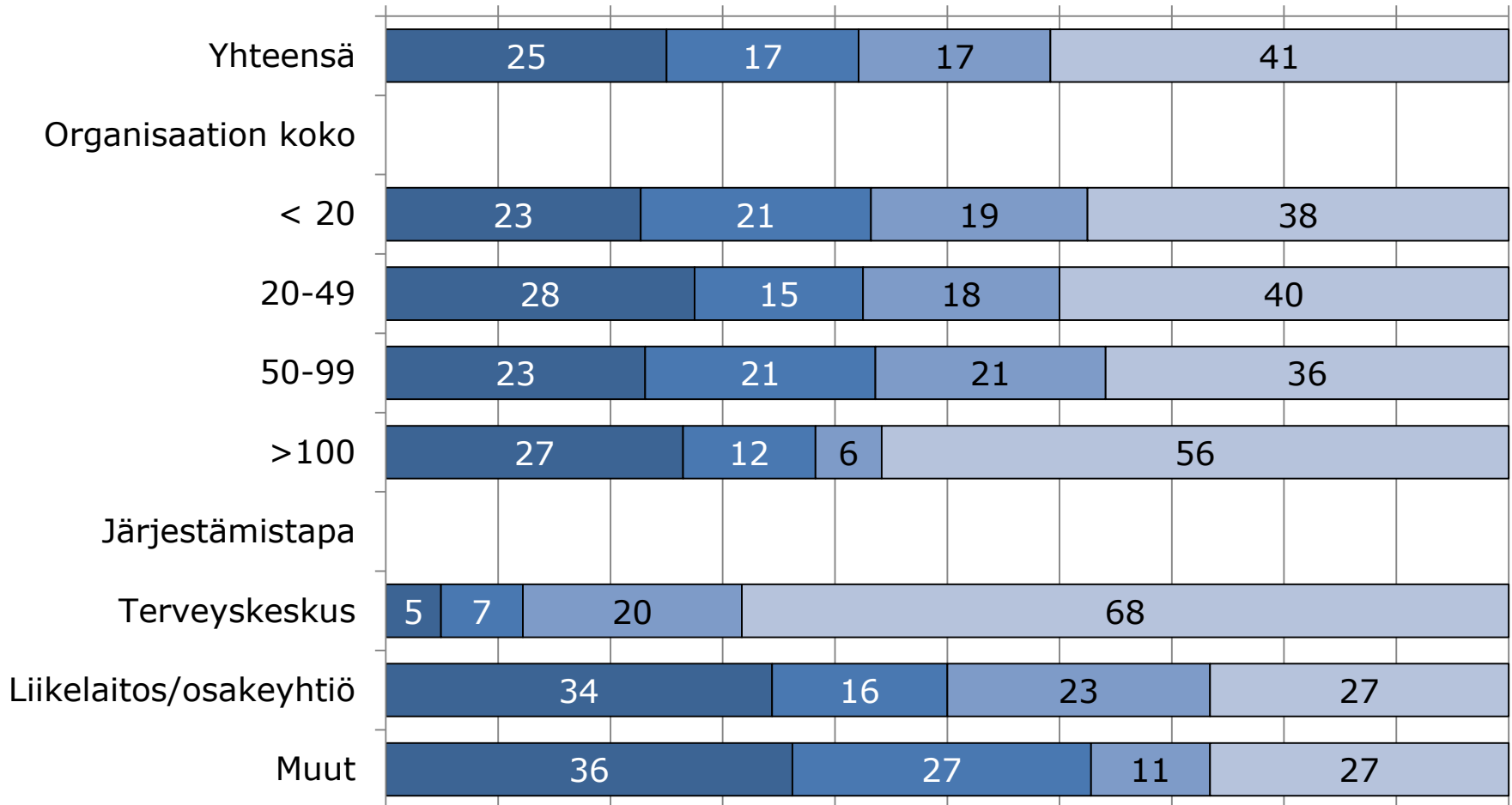
■ Muulta työterveyshuoltopalvelujen tuottamiseen oikeutetulta toimintayksiköltä/taholta (esim. lääkärikeskuksesta)



Kuinka kauan tämä järjestämistapa on ollut voimassa?

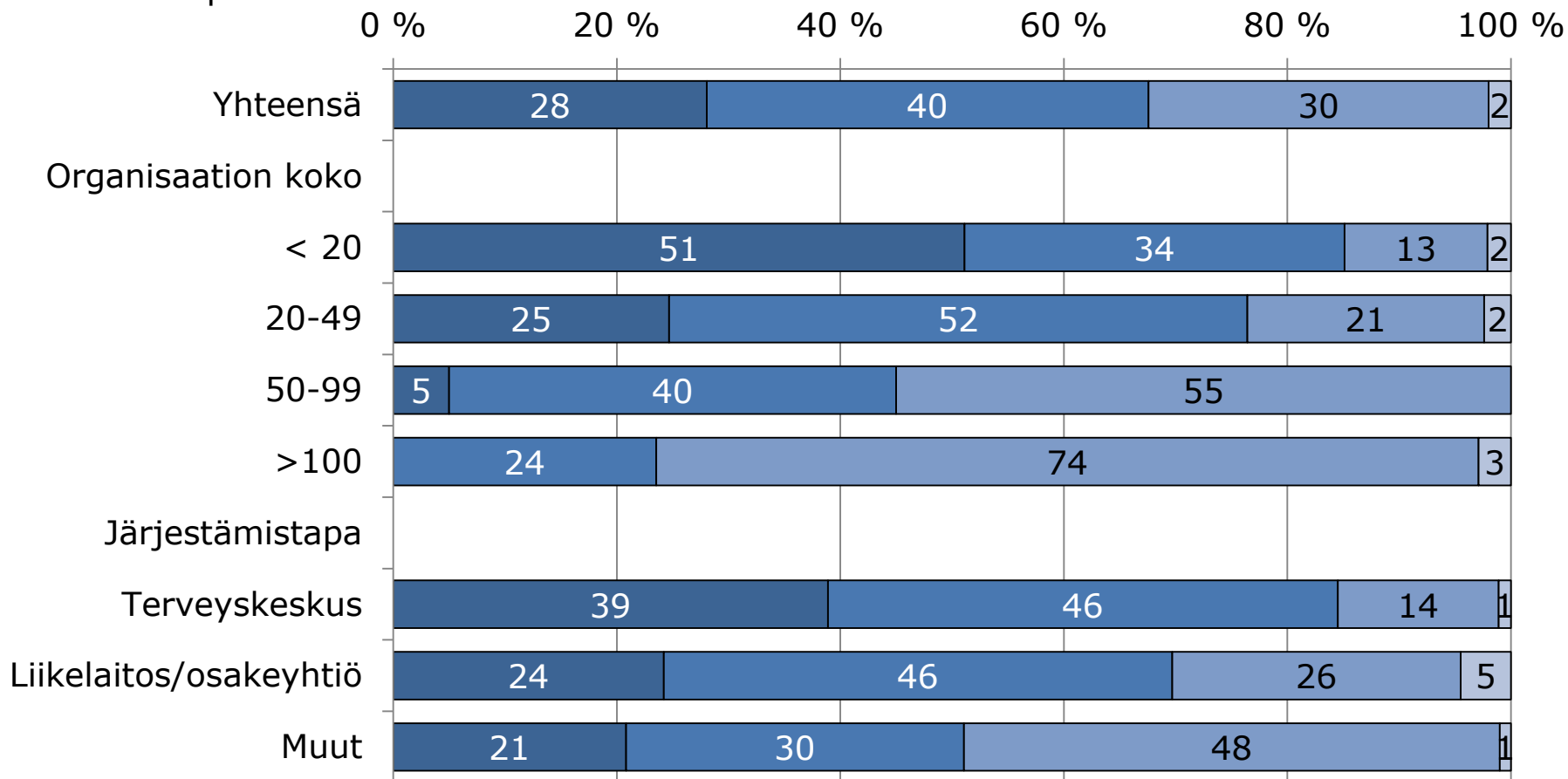
■ Alle 5 v. ■ 5-9 v. ■ 10-14 v. ■ Vähintään 15 v.

0 % 10 % 20 % 30 % 40 % 50 % 60 % 70 % 80 % 90 % 100 %



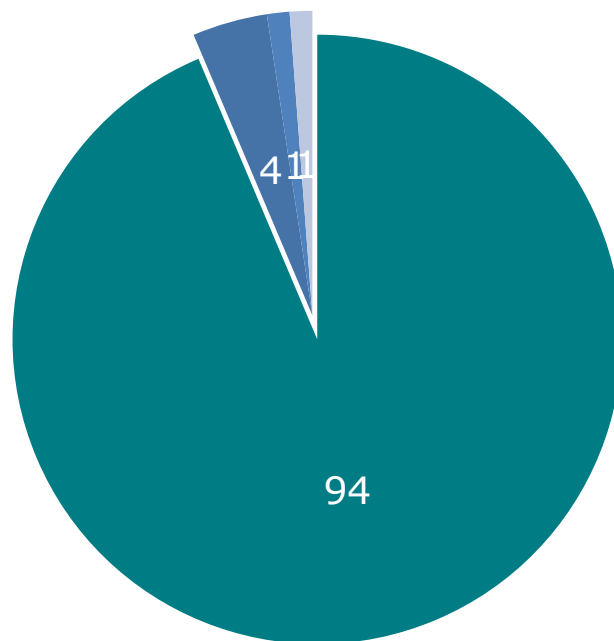
Mikä on työterveyshuollon järjestämistä koskevan sopimuksen kattavuus organisaationne työterveyshuoltopalveluissa?

- Lakisääteinen työterveyshuolto
- + yleislääkäritasoinen sairaanhoito
- + yleislääkäritasoinen sairaanhoito, sis.erikoislääkärikonsultaatiot
- Muu tapa



Oletteko suunnitelleet muuttaa työterveyshuoltopalvelunne kattavuutta?

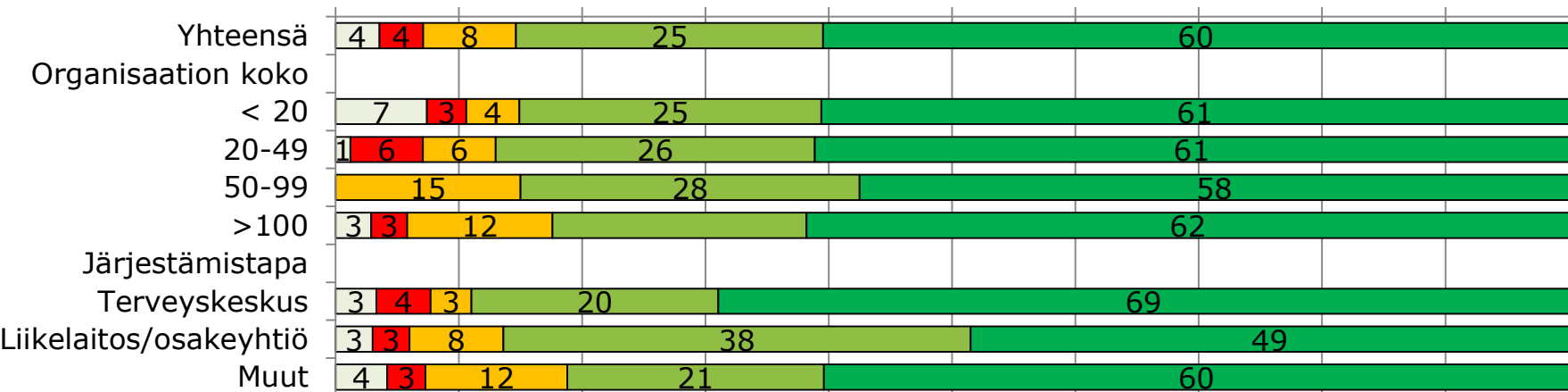
- Emme ole suunnitelleet muutoksia työterveyshuoltopalvelujen kattavuuteen
- Kyllä, täydentämällä lakisääteistä työterveyshuoltoa yleislääkäritasoisella sairaanhoidolla
- Kyllä, täydentämällä lakisääteistä työterveyshuoltoa yleislääkäritasoisella sairaanhoidolla, joka sisältää työnantajan kustantamat erikoislääkärikonsultaatiot
- Kyllä, täydentämällä lakisääteistä työterveyshuoltoa yleislääkäritasoisella sairaanhoidolla ja erikoislääkärikonsultaatiot hoidetaan sairaanhoitovakuutuksen turvin
- Kyllä, olemme suunnitelleet nykyisten työterveyshuoltopalvelujen karsimista tai supistamista



Arvioikaa työterveyshuoltoa koskevan sopimuksenne pohjalta...

Palvelukustannukset vastaavat sopimuksessa sovittua tasoa

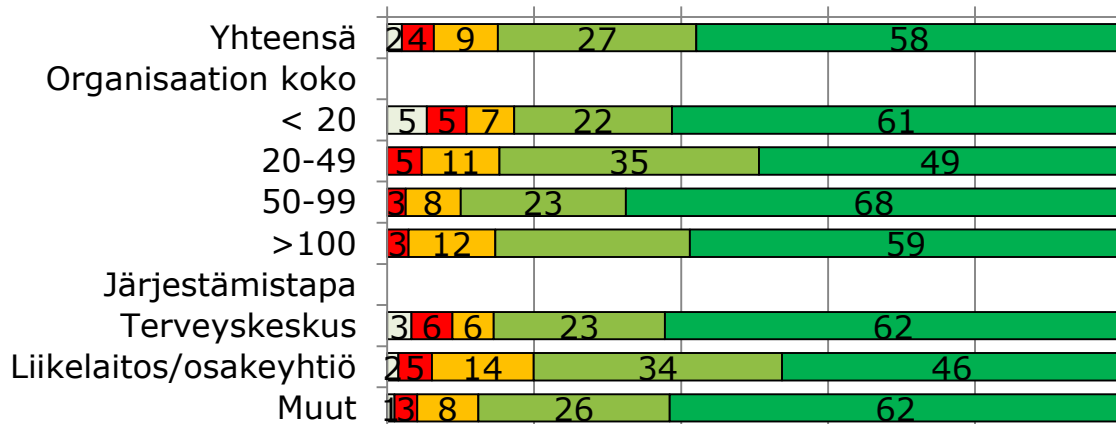
0 % 10 % 20 % 30 % 40 % 50 % 60 % 70 % 80 % 90 % 100 %



□ En osaa sanoa ■ Täysin eri mieltä ■ Osittain eri mieltä ■ Osittain samaa mieltä ■ Täysin samaa mieltä

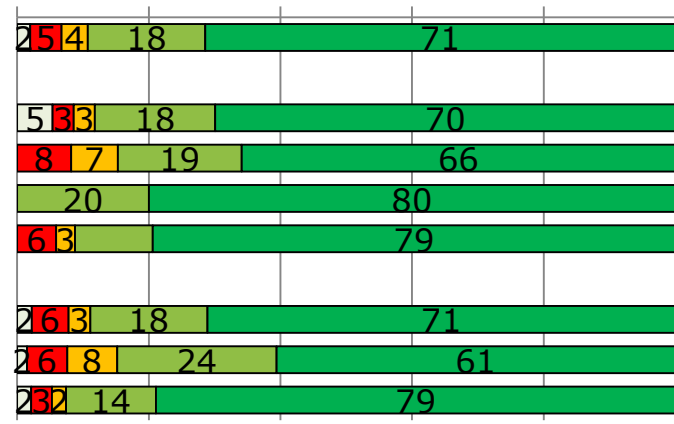
Palvelujen laatu vastaa sopimuksessa sovittua tasoa

0 % 20 % 40 % 60 % 80 % 100 %



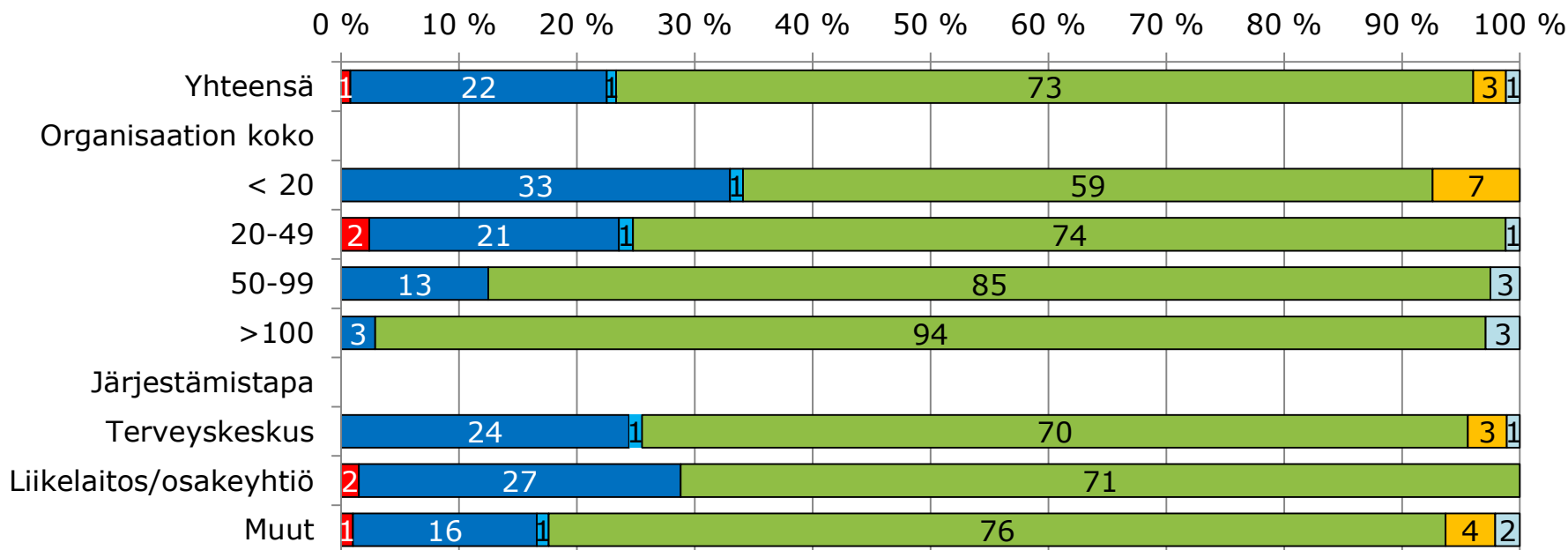
Palvelujen kattavuus vastaa...

0 % 20 % 40 % 60 % 80 % 100 %



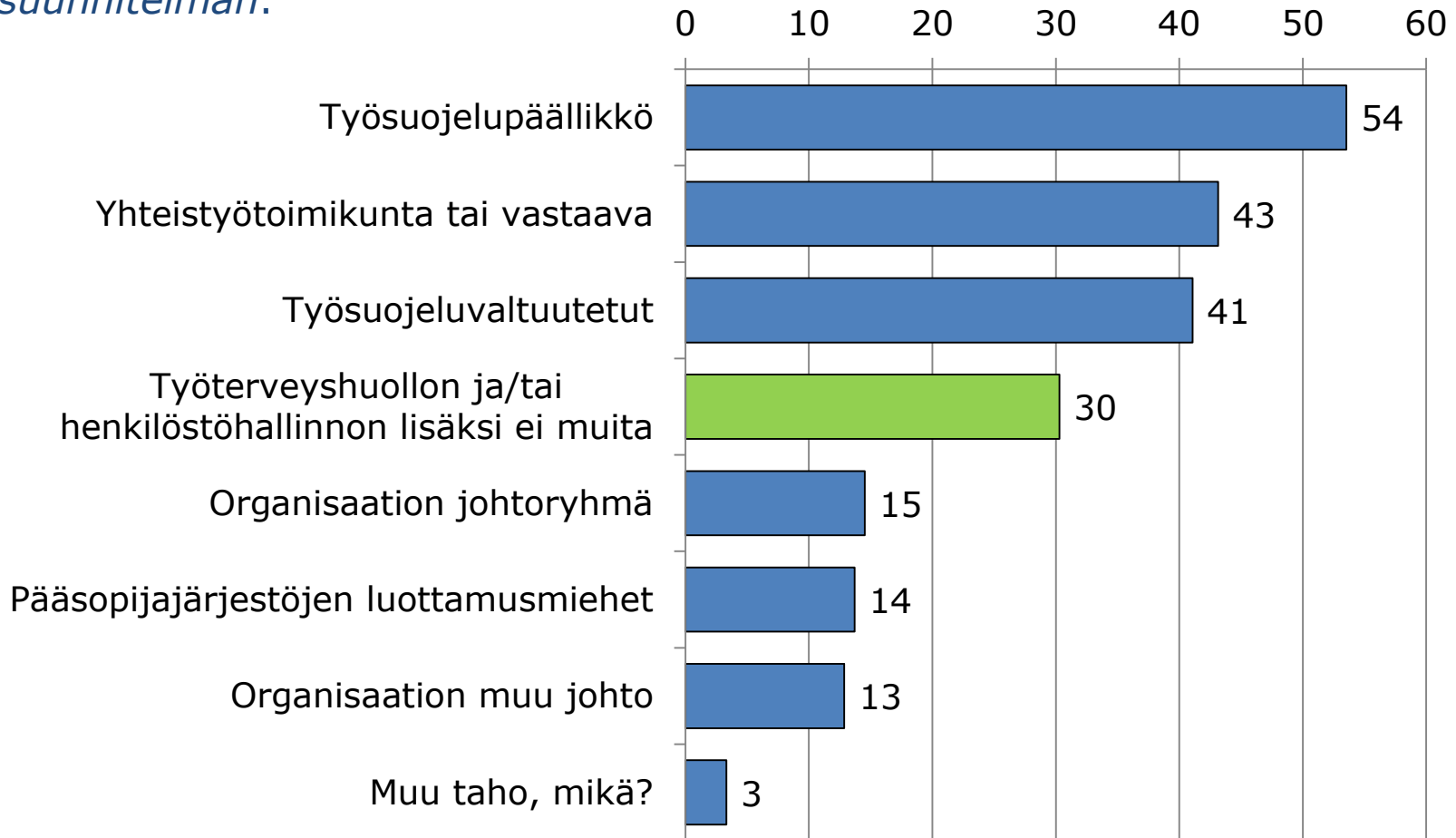
Mikä seuraavista vaihtoehdoista kuvaa parhaiten työterveyshuoltosuunnitelman (työterveyshuollon toimintasuunnitelman) laatimista organisaatiossanne?

- Suunnitelmaa ei ole laadittu organisaatiossamme
- Työterveyshuolto on laatinut suunnitelman
- Henkilöstöhallinto on laatinut suunnitelman
- Työterveyshuolto ja henkilöstöhallinto ovat laatineet suunnitelman yhteistyössä
- En osaa sanoa
- Jokin muu tapa, mikä?



Mitkä muut tahot ovat vaikuttaneet työterveyshuoltosuunnitelman sisällön laatimiseen?

Ilmoita ne tahot, jotka eivät pelkästään ole saaneet suunnitelmaa tiedoksi. Voit ilmoittaa useamman kuin yhden tahon. *Prosenttia niistä, jotka laativat suunnitelman.*

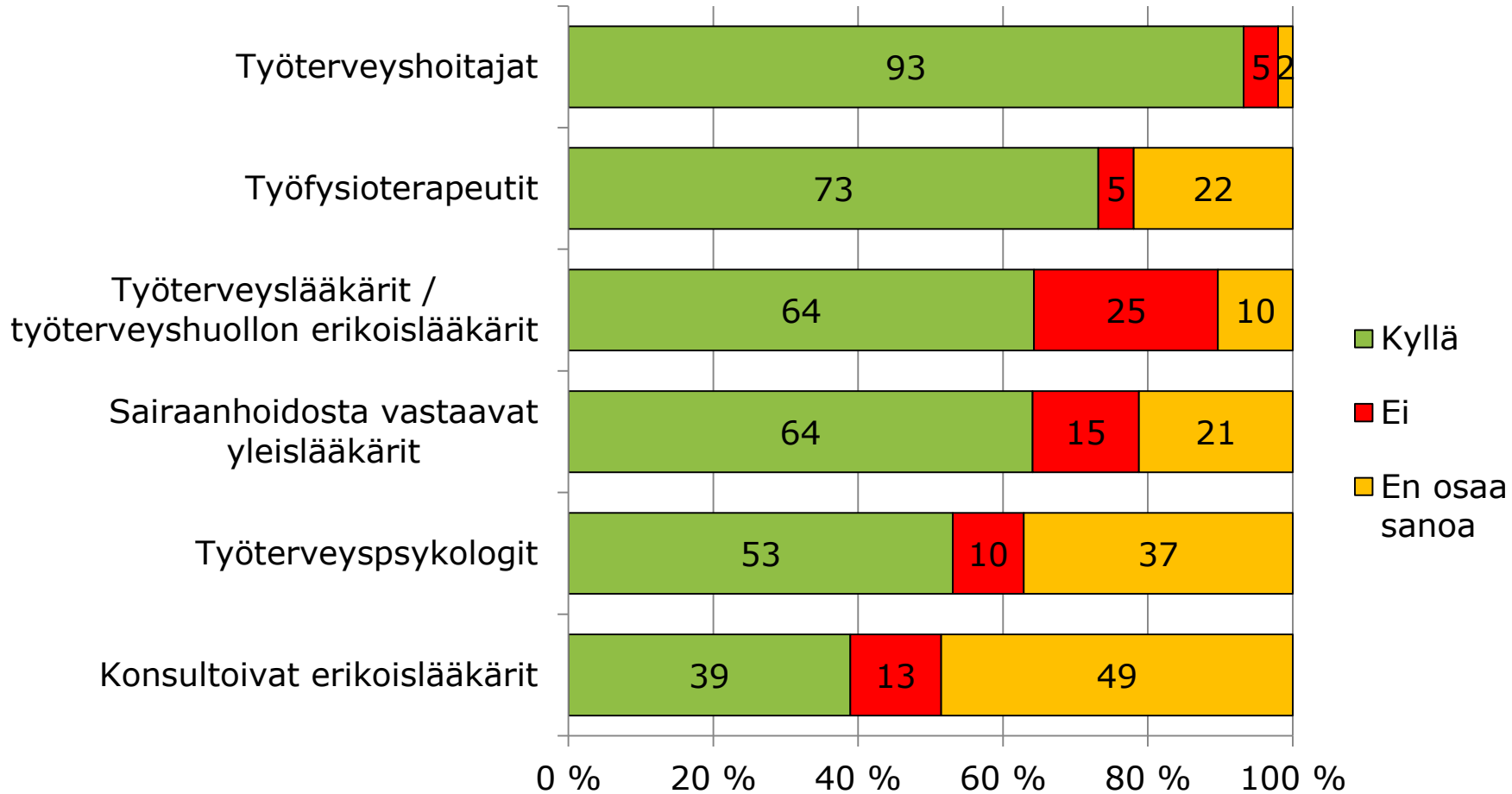


Keskeiset havainnot osion tuloksista

- Seurakuntien työterveyshuollon palvelut järjestetään yleisimmin joko kunnan terveyskeskuksessa tai yksityisessä lääkärikeskuksessa
 - Alle 50 työntekijän organisaatiot yleisimmin terveyskeskuksessa, yli 100 työntekijän organisaatiot lääkärikeskuksessa
 - Valittu järjestämistapa on ollut voimassa tyypillisesti yli 15 vuotta
- Lakisääteinen työterveyshuollon lisäksi työterveyshuoltosopimuksessa on useimmiten sovittu yleislääkäritasoisesta sairaanhoidosta
 - yli 100 työntekijän organisaatioissa ja niissä organisaatioissa, joissa työterveyshuollon palvelut on järjestetty yksityisellä sektorilla sopimus kattaa usein myös erikoislääkärikonsultaatiot
 - Työterveyshuoltopalvelujen kattavuuteen ei ole suunniteltu muutoksia
- Palvelukustannukset sekä palvelujen laatu ja kattavuus ovat valtaosassa seurakuntaorganisaatioista sillä tasolla, josta sopimuksessa on sovittu.
 - Ei merkittäviä eroja organisaation koon tai järjestämistavan perusteella
- Työterveyshuoltoa koskeva toimintasuunnitelma laaditaan useimmiten työterveyshuollon ja henkilöstöhallinnon yhteistyönä
 - Mitä suurempi organisaatio, sitä yleisempää yhteistyö tältä osin on
 - Työsuojelupäällikkö, yhteistyötoimikunta ja työsuojeluvaltuutetut osallistuvat monissa tapauksissa toimintasuunnitelman laadintaan

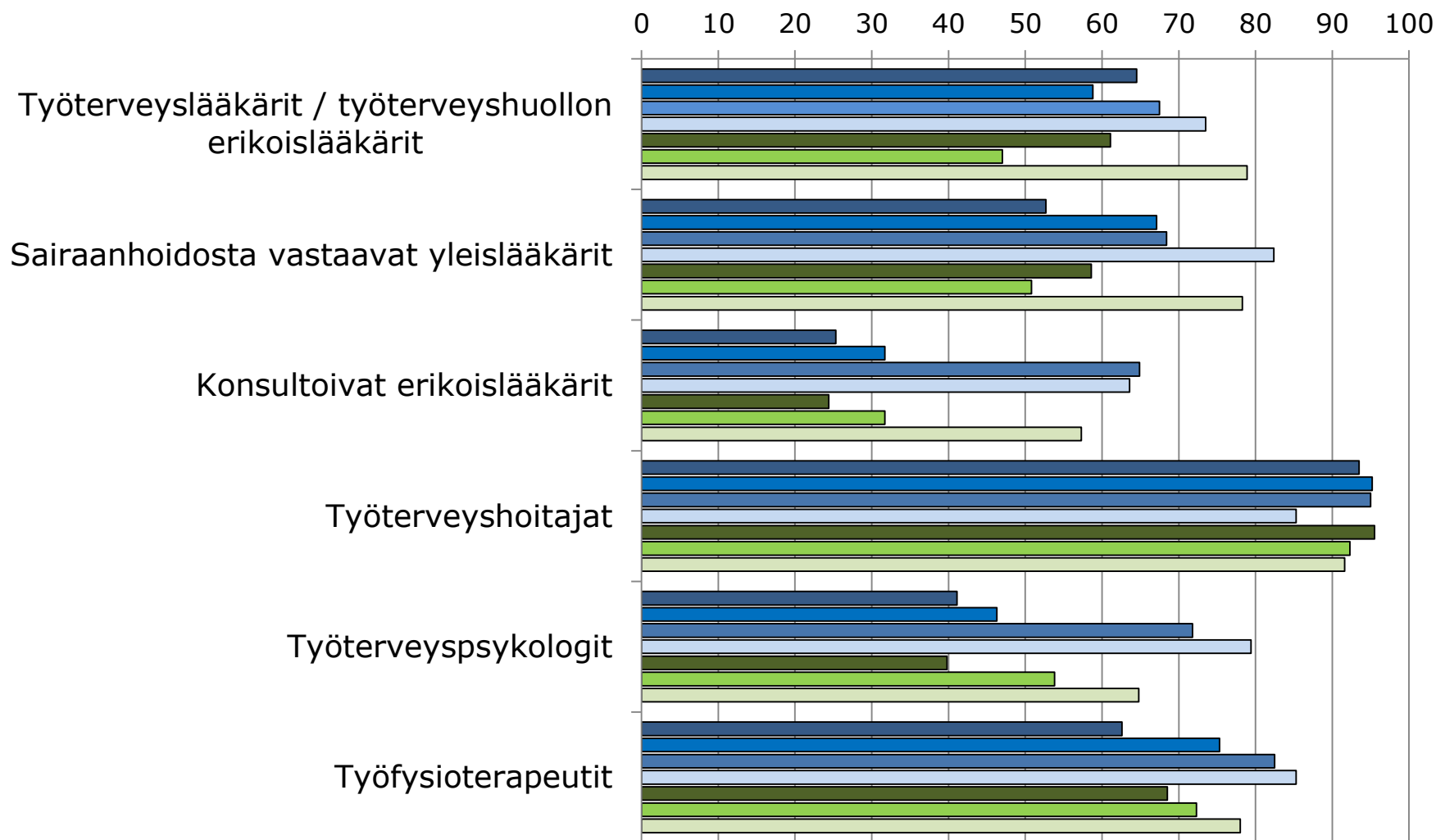
Työterveysyhteistyön onnistuminen ja työterveyshuollon osaaminen

Arvioikaa käyttämänne työterveyshuollon henkilöstömäärän riittävyttä toteuttamaan työterveyshuoltosuunnitelmassa sovittua työterveyshuoltotoimintaa. **Onko seuraavia ammattiryhmiä riittävästi?**



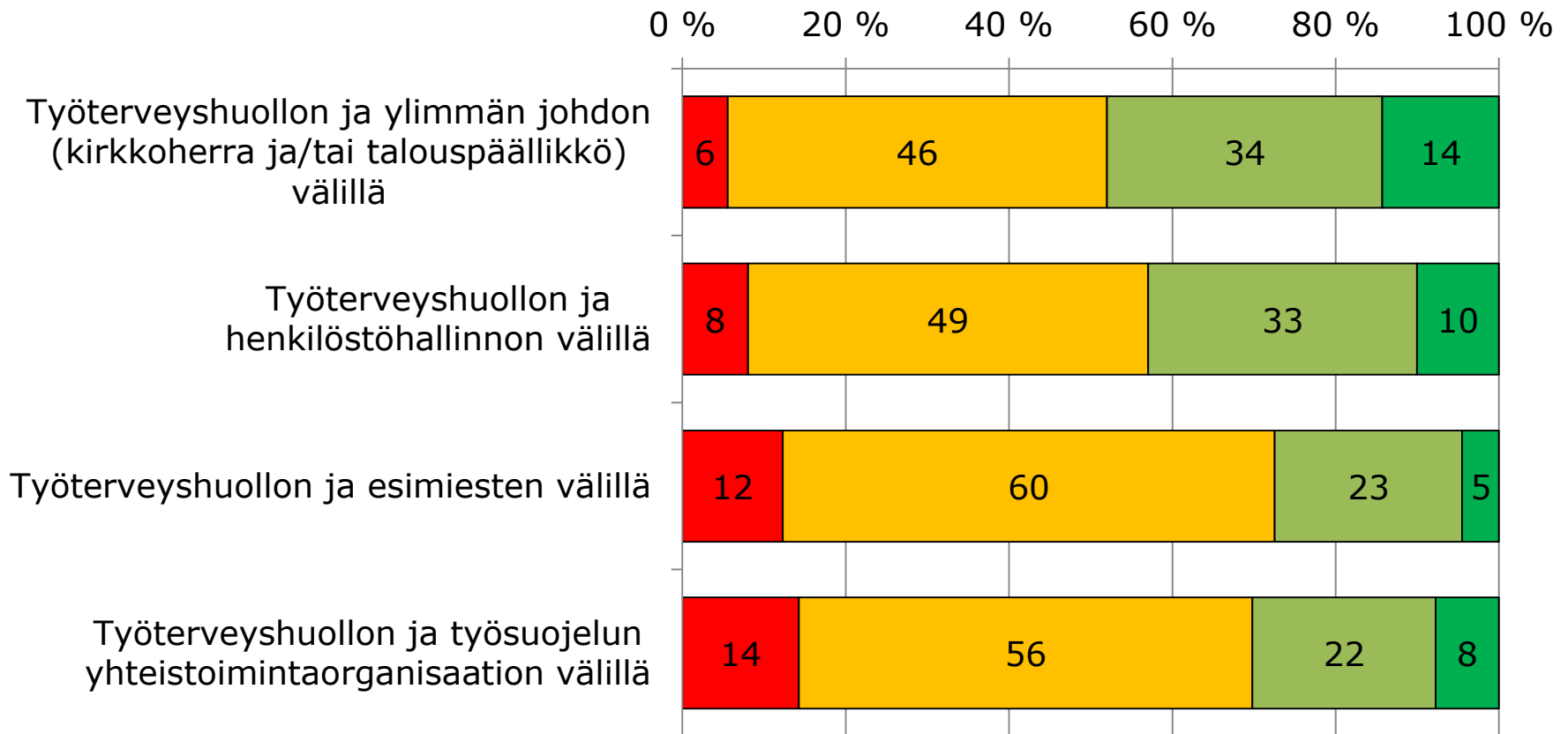
Onko seuraavia ammattiryhmiä riittävästi? "Kyllä"

■ < 20
 ■ 20-49
 ■ 50-99
 ■ >100
 ■ Terveyskeskus
 ■ Liikelaitos/osakeyhtiö
 ■ Muut



Miten yhteistyö seuraavien toimijoiden välillä toimii organisaatiossanne? Valitkaa yhteistyötä parhaiten kuvaava vaihtoehto.

- Ei ole yhteistyötä
- Yhteistyötä on satunnaisesti
- Yhteistyötä on säännöllisesti
- Yhteistyötä on säännöllisesti ja toimintaa arvioidaan yhteisesti



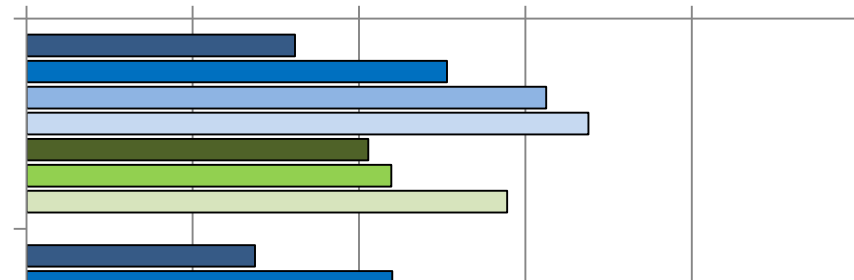
Miten yhteistyö seuraavien toimijoiden välillä toimii organisaatiossanne? Valitkaa yhteistyötä parhaiten kuvaava vaihtoehto.

”Yhteistyötä on säännöllisesti + toimintaa arvioidaan yhteisesti”

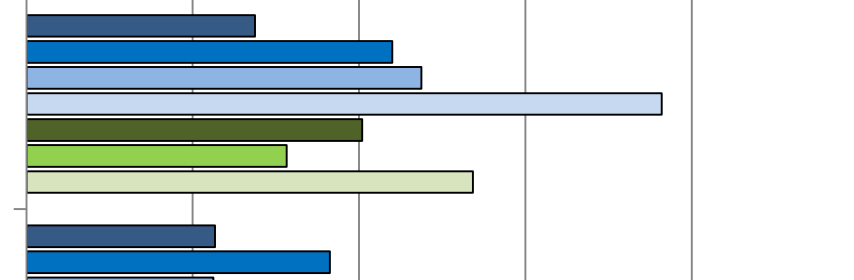
■ < 20 ■ 20-49 ■ 50-99 ■ >100 ■ Terveyskeskus ■ Liikelaitos/osakeyhtiö ■ Muut

0 20 40 60 80 100

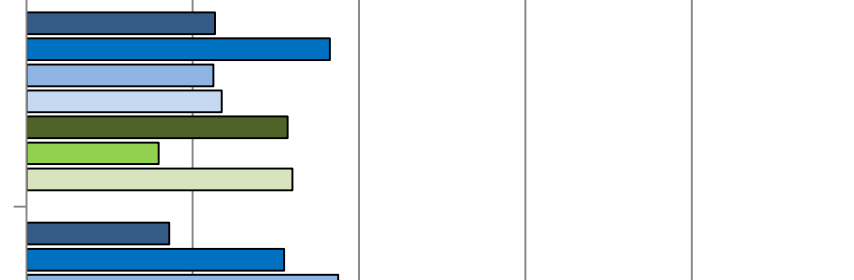
Työterveyshuollon ja ylimmän johdon (kirkkoherra ja/tai talouspäällikkö) välillä



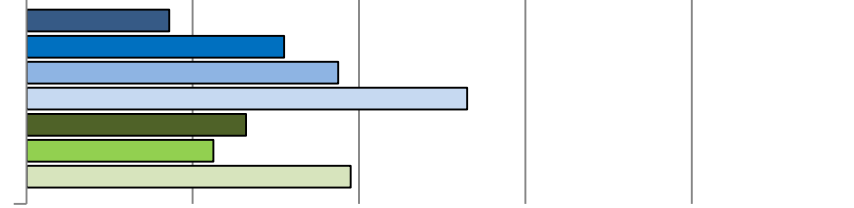
Työterveyshuollon ja henkilöstöhallinnon välillä



Työterveyshuollon ja esimiesten välillä



Työterveyshuollon ja työsuojelun yhteistoimintaorganisaation välillä



Jos yhteistyöongelmia on, mihin ne yleensä liittyvät?

- **Kunnan terveystakeskus**

- "Ei osata olla yhteydessä, ei tiedetä missä asioissa työterveyshuolto voi olla apuna."
- "Seurakunnasta ei ole otettu yhteyttä työterveyshuoltoon eikä työterveyshuolto ole ollut asioissa oma-aloitteinen."
- "Ajan puutteeseen. Ylimmällä johdolla on ainakin pienissä srk:ssa niin laaja-alainen työkirjo, että jostain joutuu pakosta tinkimään."

- **Kunnallinen liikelaitos tai osakeyhtiö**

- "Työterveyshuollolla on liian pienet resurssit. Jopa määräaikaistarkastukset laahaavat perässä. Paikkakunnalla ei ole saatavissa yksityisiä palveluja. Alunperin palvelut tuli terveystakeskuksesta, nykyisin samasta paikasta mutta ko. työterveys toimii liikelaitoksena, ei muutosta saatavuudessa."
- "Vaikea sanoa, koska yhteistyötä ei ole. Lakisääteiset tarkastukset hoidetaan, mutta työnantaja ei saa muuta tietoa kuin laskun käytetyistä palveluista."
- "Työterveyshuollon uudet lääkärit tekevät johtopäätöksiä keskustelematta työpaikan johdon (khra, tp) tai edes työterveyshuollon muun henkilöstön kanssa. Liian helposti masennus tai jaksamisongelmat kaadetaan työpaikan syyksi. Sairauspoissaolojen seuranta (määrät ja syyt) ei ainakaan vielä ole kiinnostanut työterveyshuoltoa."

Jos yhteistyöongelmia on, mihin ne yleensä liittyvät?

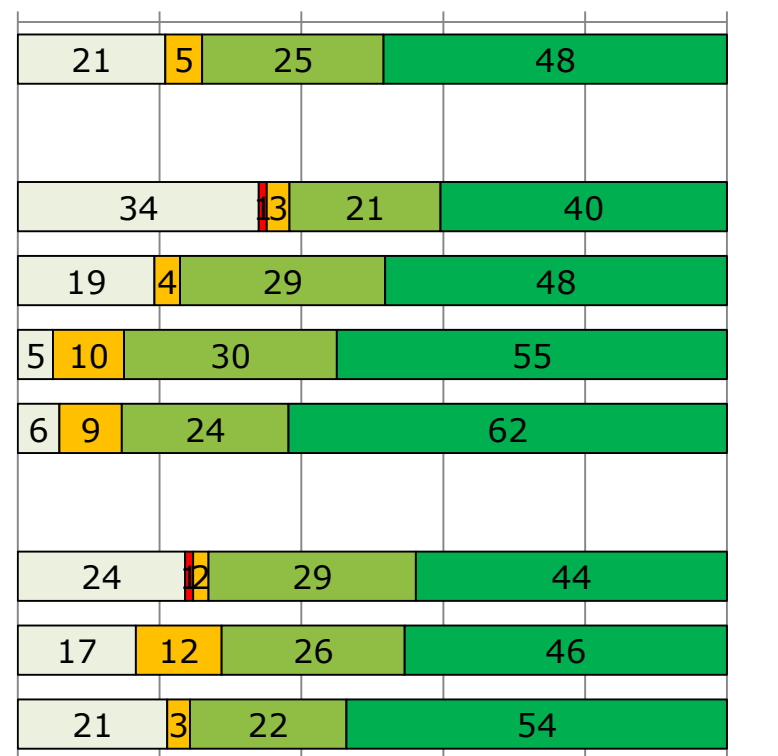
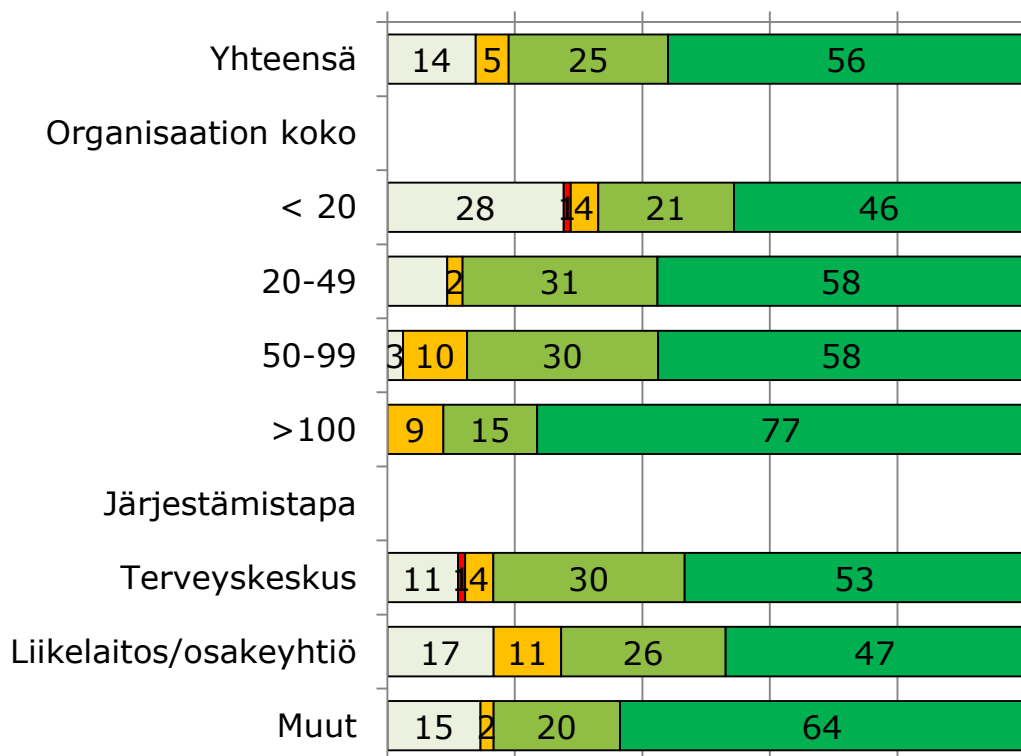
- **Muu työterveyshuoltopalvelujen tuottamiseen oikeutettu toimintayksikkö tai taho (esimerkiksi lääkärikeskus)**
 - "Ajanpuute: seurakunnalla ei ole riittävästi henkilöresursseja, jotta työterveydenhuoltoasioihin voitaisiin panostaa enempää."
 - "Työterveyshuollon ajanpuutteeseen. Palaveriaikojen saanti on vaikeaa ja sijoittuvat pitkän ajan päähän."
 - "Koen ongelmalliseksi sen, että työterveyshuollon henkilöstöllä on velvollisuus laskuttaa lähes kaikista yhteydenotoista, sähköposteista ja puheluista. Työterveyshuollon kustannuksia on tämän vuoksi hyvin vaikea ennakoida."
 - "Pienellä paikkakunnalla esim. lääkäripalvelut useiden kymmenien kilometrien päässä."
 - "Seurakunnan töiden ominaispiirteiden ymmärtämiseen. Työajaton työ, asiantuntijaorganisaatio, johtamisen vaikeus kun esim. papisto on osin kapitulin alaista työvoimaa."
 - "Ongelmat liittyvät yksipuoleisiin aloitteisiin. Henkilöstöhallinto saa ajatuksen, johon pyydetään lisätietoa tai asiantuntemusta työterveyshuolloilta. Toisinpäin asia ei toimi."
 - "Tiedonkulkuun, eivät varmista että asiakkaan luvalla voi työterveyteen ja työkyyn liittyvää tietoa saada, eivät ole aktiivisia työkyvystä raportoimisessa ja yhteydenotoissa. Reaktiivisuus ja jopa passiivinen työote."

Arvioikaa työterveyshuoltoon osaamista työntekijän työssä jatkamisen tukemisessa (1)

Työterveyshuolto tuntee työeläkelaitoksen ja Kelan tarjoamat tukimuodot työkyvyn ollessa alentunut (esim. osatyökyvyttömyyseläke, osasairaspäiväraha, kuntoutusraha)

Työterveyshuolto tuntee riittävästi työeläkekuntoutusta ja sen edellytyksiä

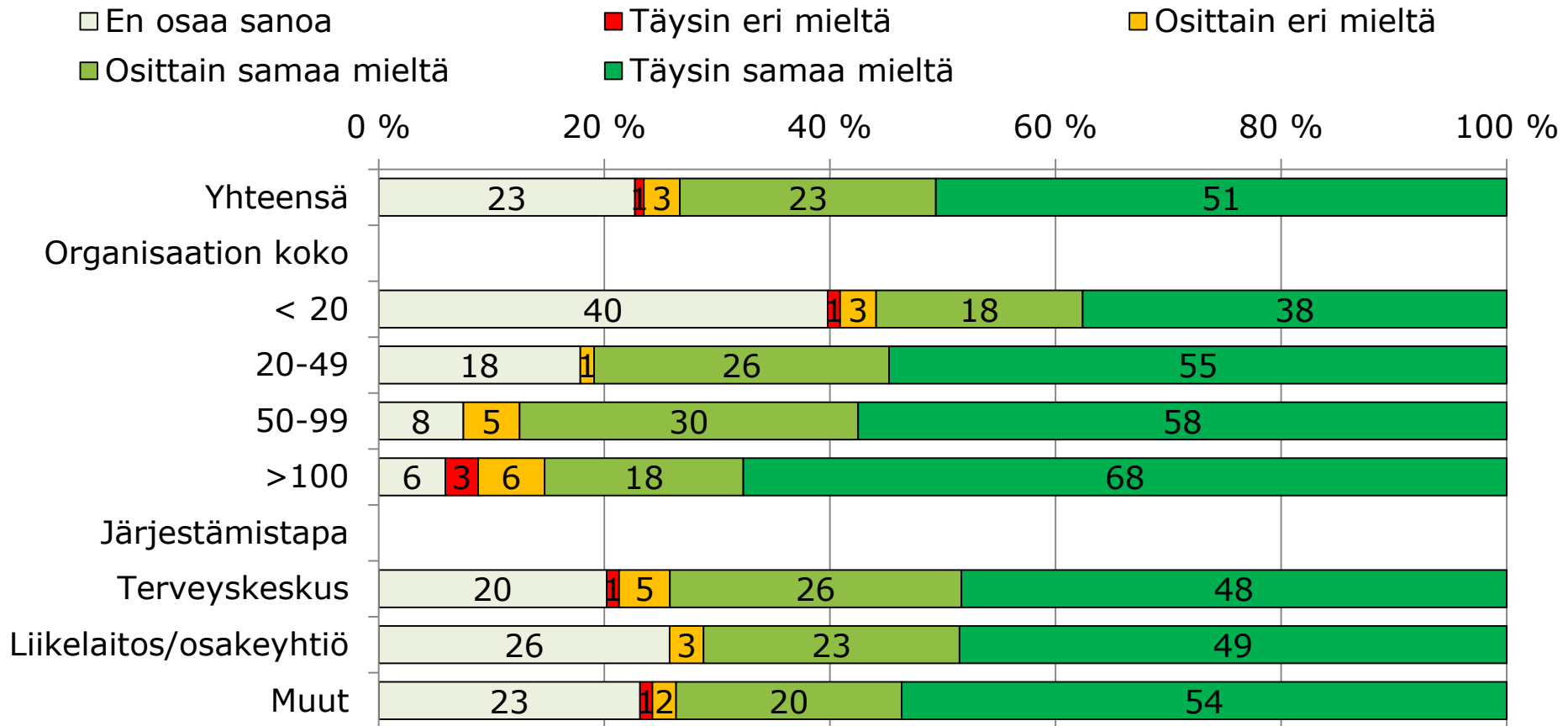
0 % 20 % 40 % 60 % 80 % 100 % 0 % 20 % 40 % 60 % 80 % 100 %



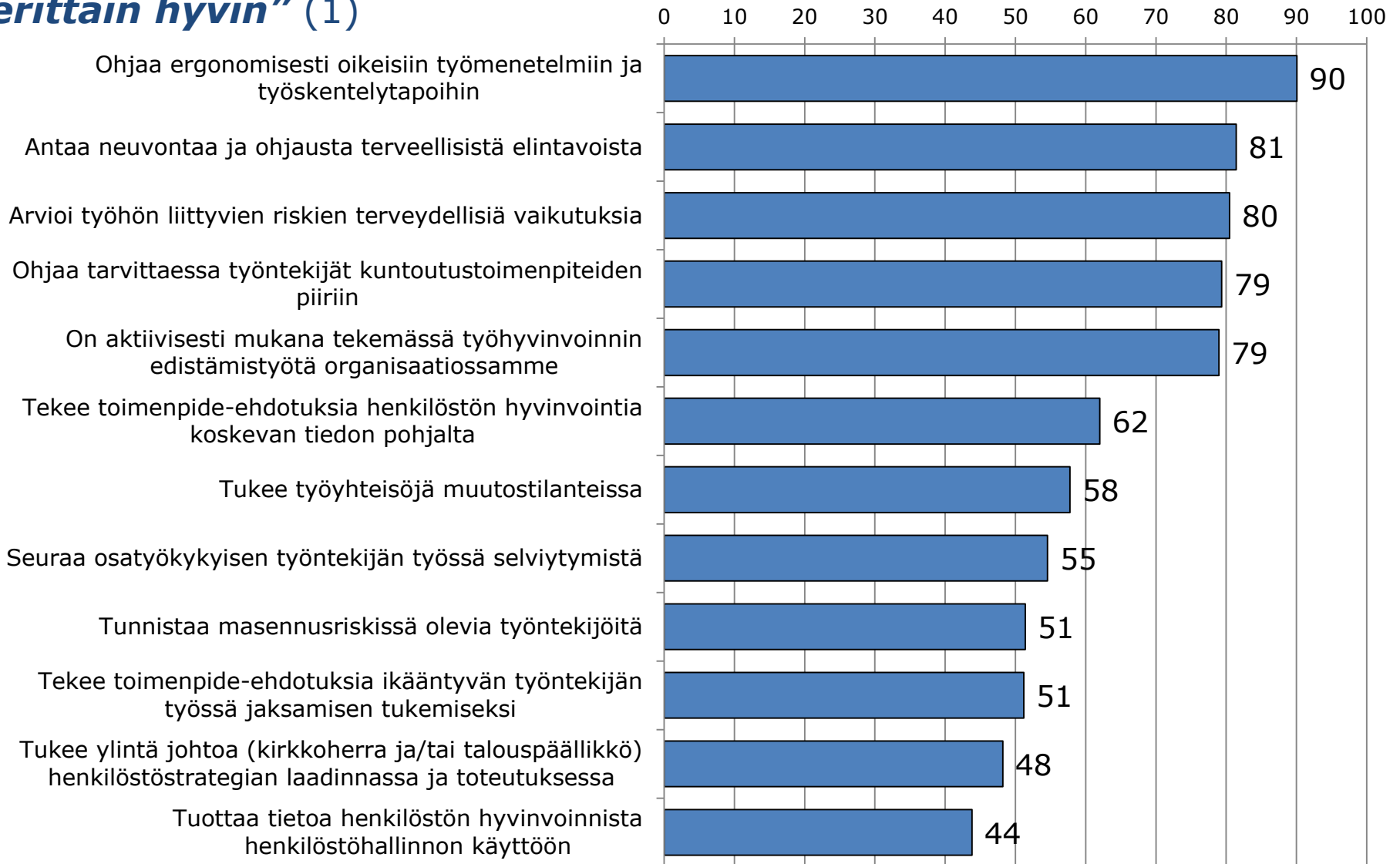
□ En osaa sanoa ■ Erittäin tyytymätön ■ Melko tyytymätön ■ Melko tyytyväinen ■ Erittäin tyytyväinen

Arvioikaa työterveyshuoltoon osaamista työntekijän työssä jatkamisen tukemisessa (2)

Työterveyshuolto osaa tehdä riittävät selvitykset ja lausunnot työeläkelaitoksen tai Kelan tarpeisiin ajatellen jäljellä olevaa työkykyä ja sen hyödyntämistä



Arvioikaa organisaationne näkökulmasta työterveyshuoltoon onnistumista seuraavissa työterveyshuoltotoimintaan liittyvissä asioissa. **”Melko tai erittäin hyvin”** (1)



...Työterveyshuollon onnistuminen seuraavissa asioissa.

"Melko tai erittäin hyvin" (2)

Organisaation koko

■ < 20 ■ 20-49 ■ 50-99 ■ >100

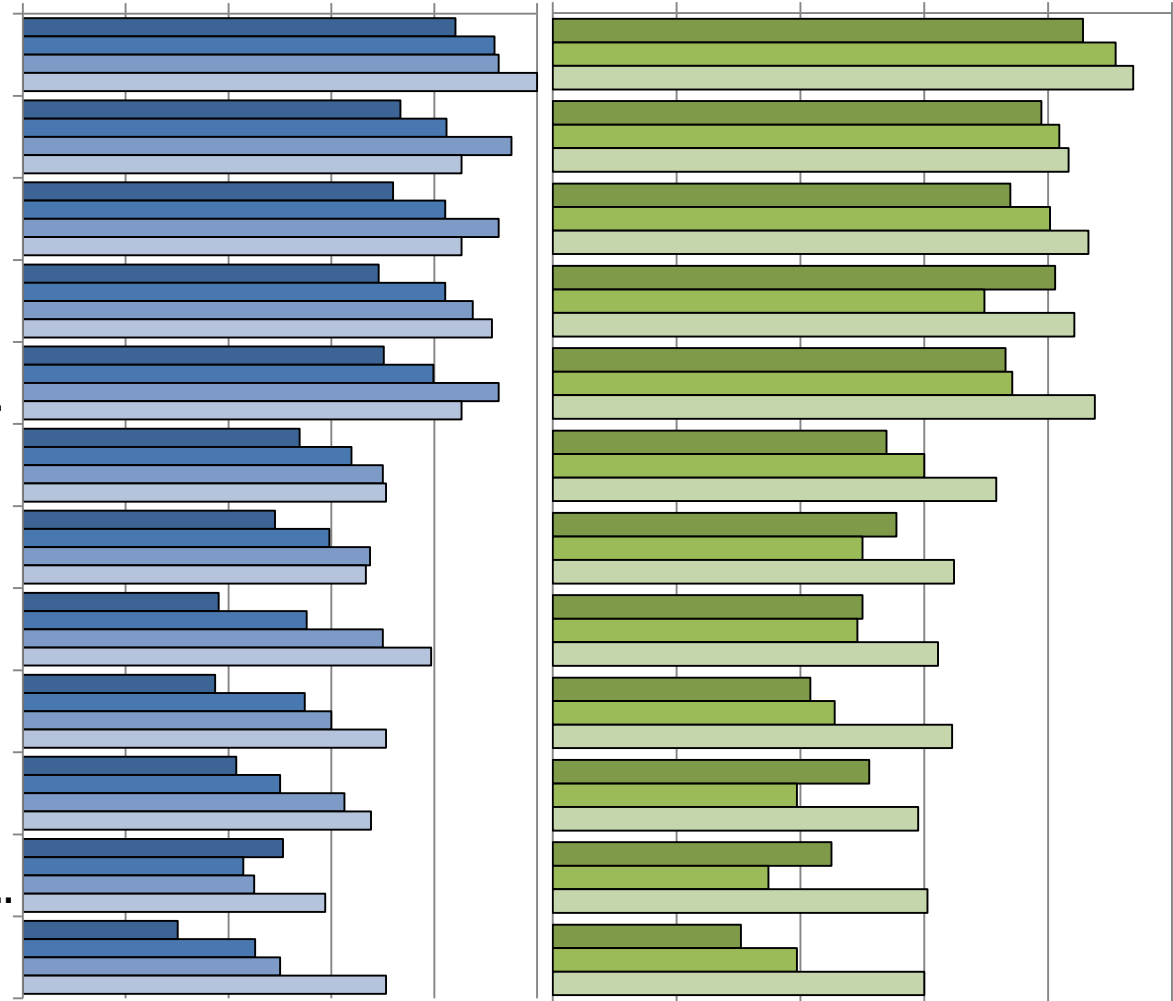
0 20 40 60 80 100

Järjestämistapa

■ Terveyskeskus
■ Liikelaitos/osakeyhtiö
■ Muut

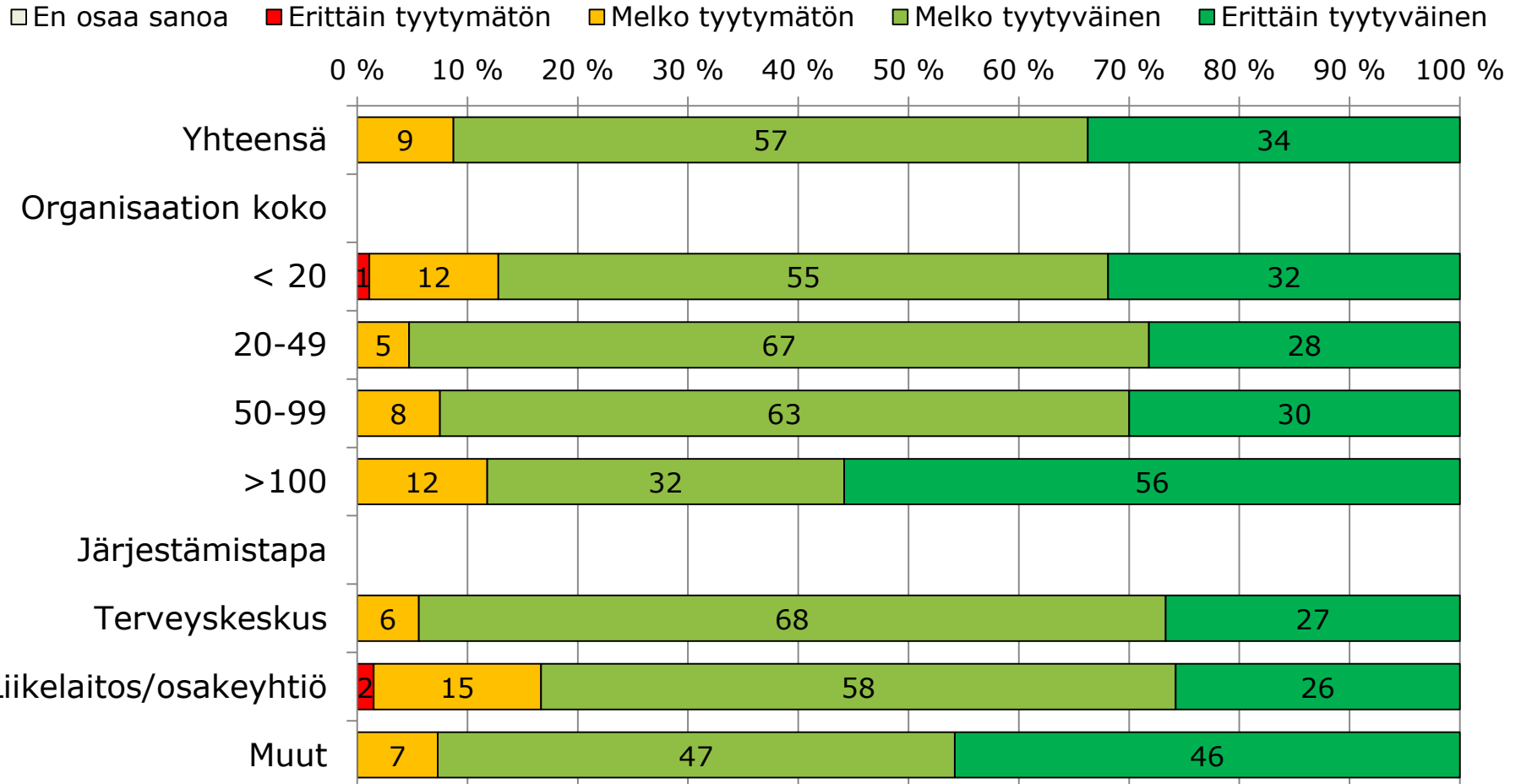
0 20 40 60 80 100

- Ohjaa ergonomisesti oikeisiin työmenetelmiin ja työskentelytapoihin
- Antaa neuvontaa ja ohjausta terveellisistä elintavoista
- Arvioi työhön liittyvien riskien terveydellisiä vaikutuksia
- Ohjaa tarvittaessa työntekijät kuntoutustoimenpiteiden piiriin
- On aktiivisesti mukana tekemässä työhyvinvoinnin edistämistyötä...
- Tekee toimenpide-ehdotuksia henkilöstön hyvinvointia koskevan tiedon pohjalta
- Tukee työyhteisöjä muutostilanteissa
- Seuraa osatyökykyisen työntekijän työssä selviytymistä
- Tunnistaa masennusriskissä olevia työntekijöitä
- Tekee toimenpide-ehdotuksia ikääntyvän työntekijän työssä jaksamisen...
- Tukee ylintä johtoa (kirkkoherra ja/tai taluspäällikkö) henkilöstöstrategian...
- Tuottaa tietoa henkilöstön hyvinvoinnista henkilöstöhallinnon käyttöön



Arvioikaa seuraavassa organisaationne näkökulmasta tyytyväisyyttä työterveyshuoltopalveluihin liittyen (1)

Kuinka tyytyväinen yleisesti ottaen olette työterveyshuollon toimintaan organisaatiossanne?

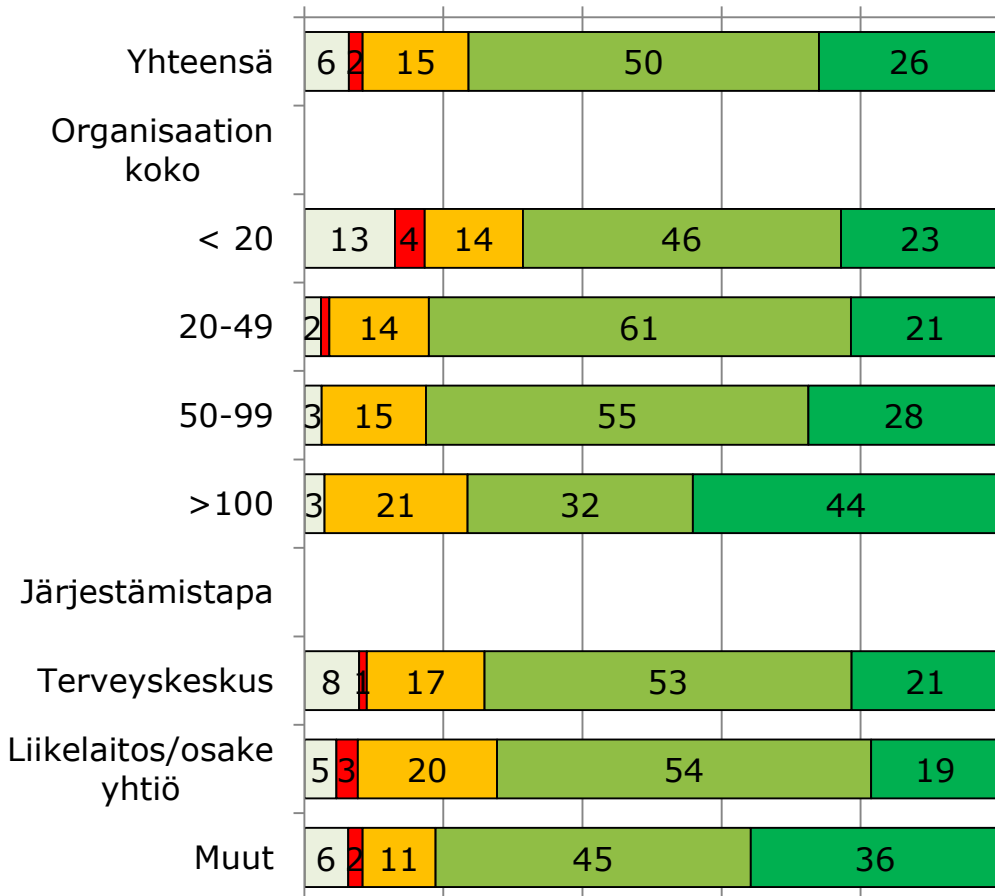


Arvioikaa seuraavassa organisaationne näkökulmasta tyytyväisyyttä työterveyshuoltopalveluihin liittyen (2)

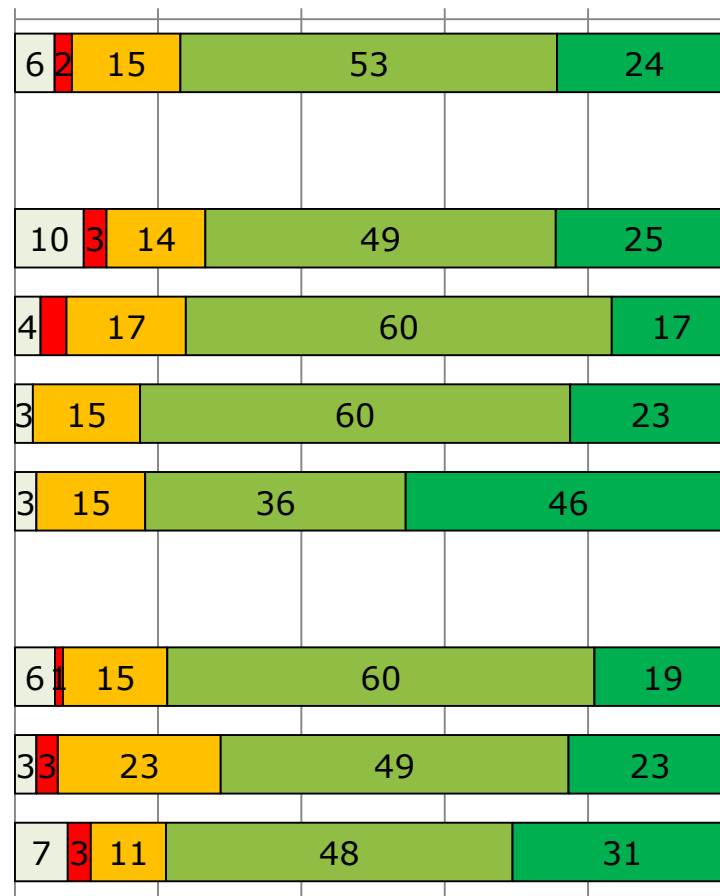
Kuinka tyytyväinen olette työterveyshuollolta saataviin työkykyä edistäviin palveluihin?

Kuinka tyytyväinen olette työterveyshuoltoon ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin...

0 % 20 % 40 % 60 % 80 % 100 %



0 % 20 % 40 % 60 % 80 % 100 %

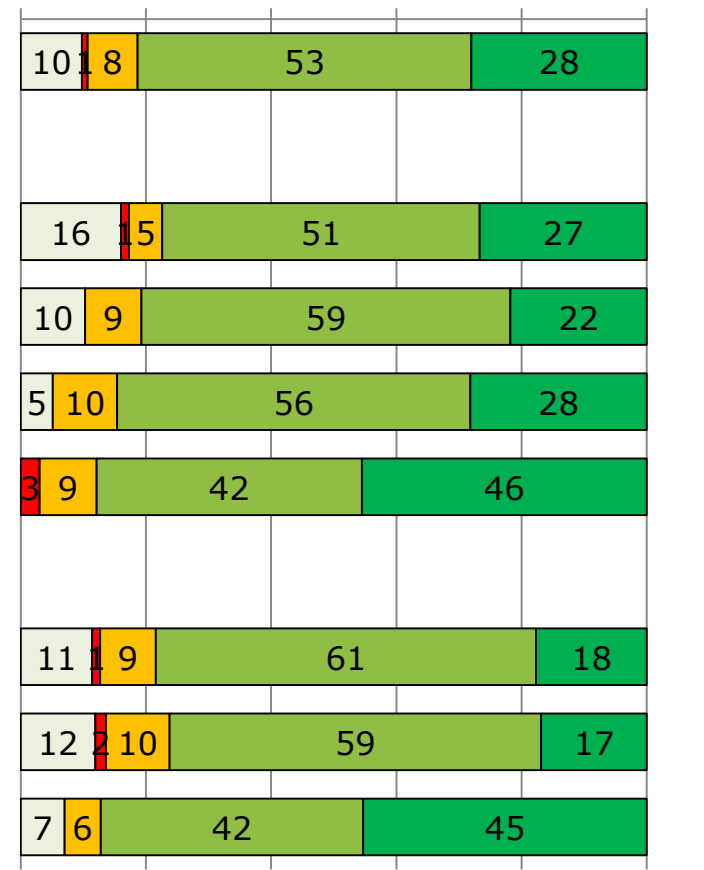
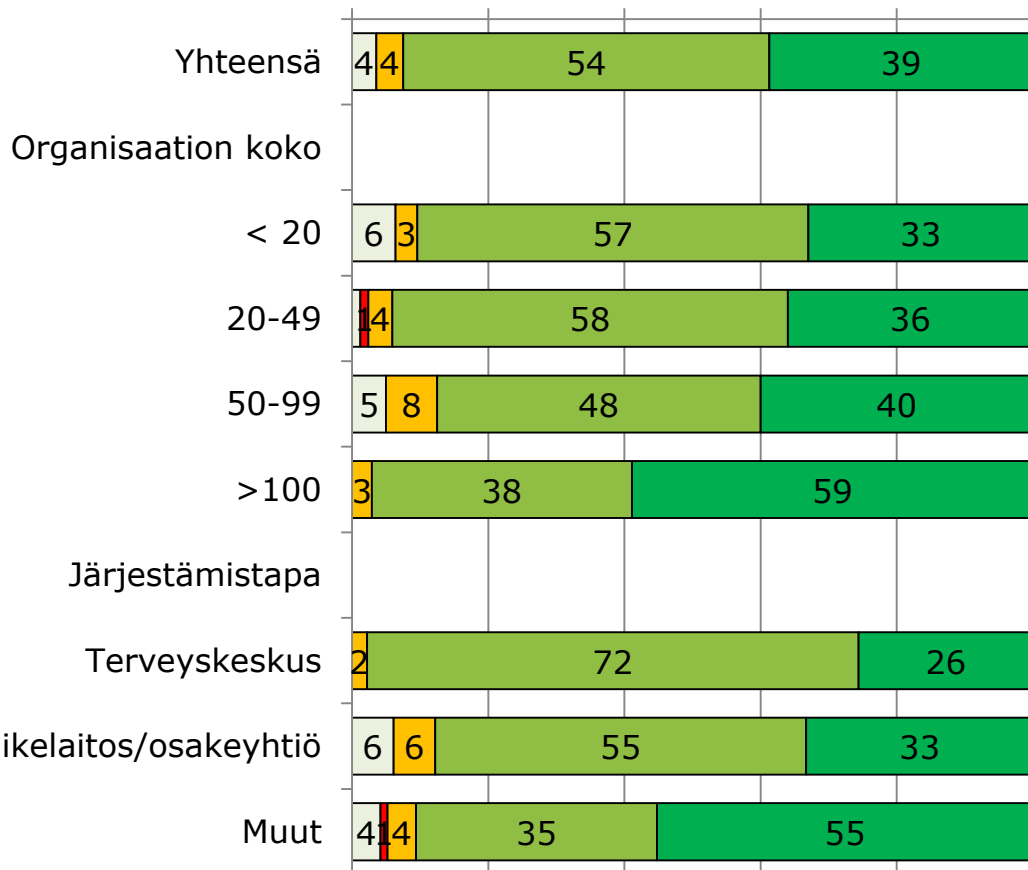


Arvioikaa kokemuksenne perusteella organisaationne henkilöstön tyytyväisyyttä palvelun saatavuuteen...

Lakisääteisen työterveyshuollon palveluissa

Sairaanhoidon palveluissa

0 % 20 % 40 % 60 % 80 % 100 % 0 % 20 % 40 % 60 % 80 % 100 %



□ En osaa sanoa ■ Erittäin tyytymätön ■ Melko tyytymätön ■ Melko tyytyväinen ■ Erittäin tyytyväinen

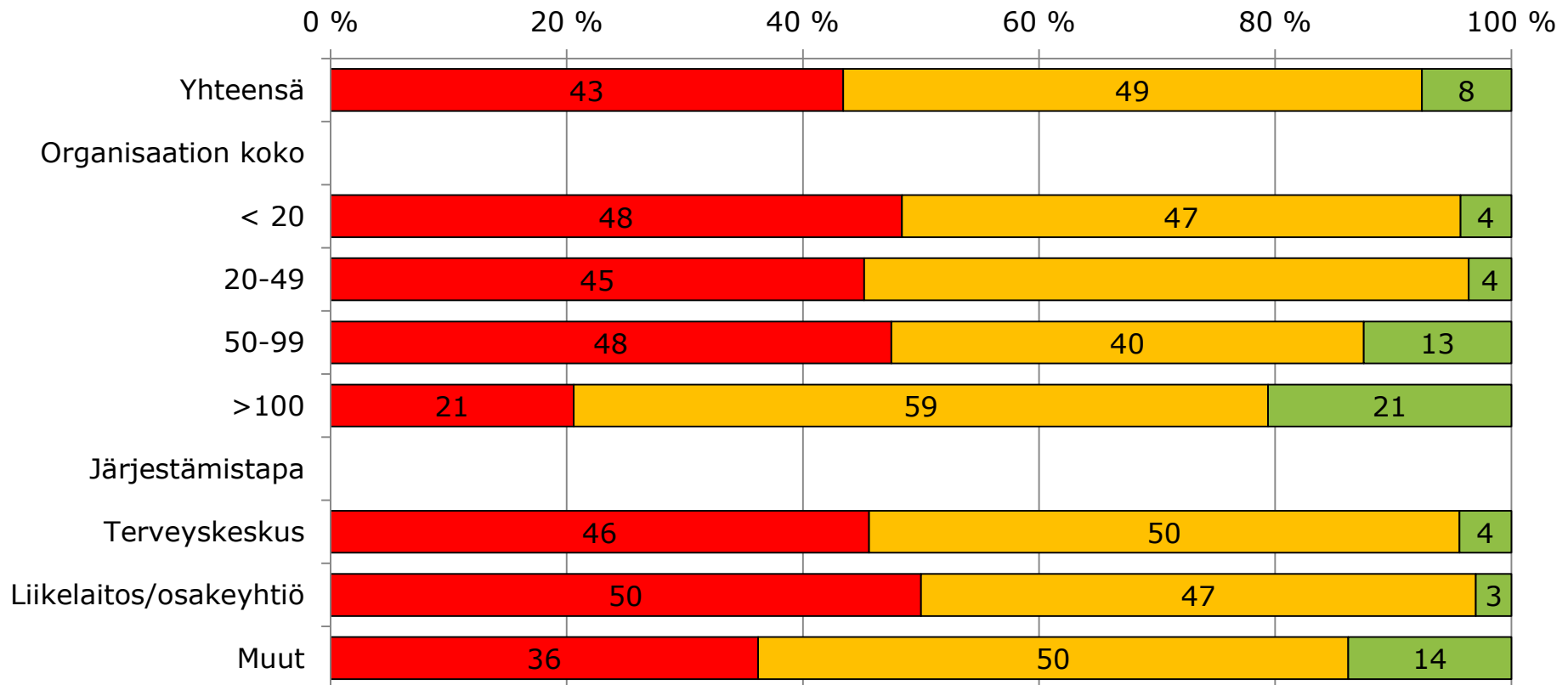
Miten organisaationne päättäjät (kirkkovaltuusto tai kirkkoneuvosto) hyödyntävät työterveyshuollon tuottamaa tietoa ja osaamista?

Työterveyshuollon tuottamaa tietoa ja mittareita käsitellään kirkkovaltuuston/kirkkoneuvoston kokouksissa

■ Näin ei tapahdu koskaan organisaatiossamme

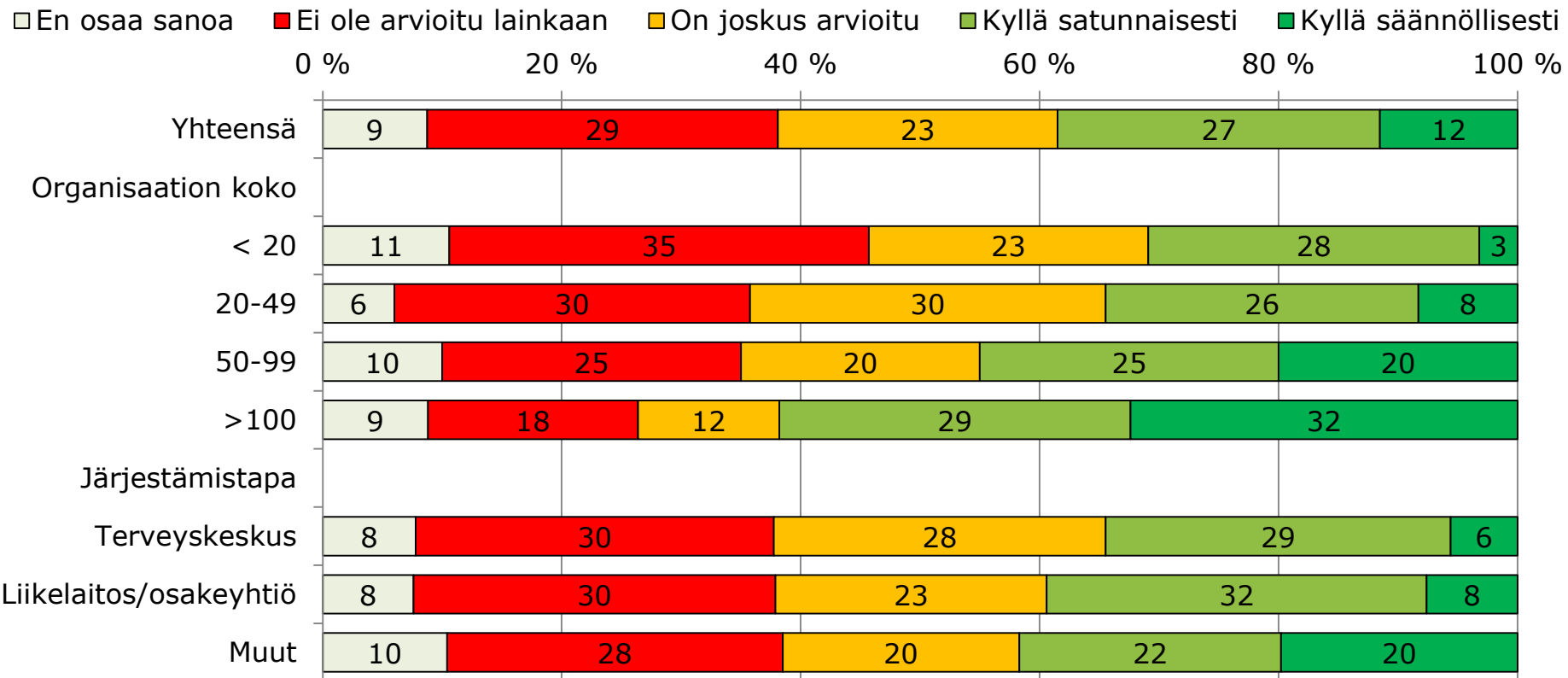
■ Näin on tapahtunut ainakin kerran tai satunnaisesti

■ Näin tapahtuu säännöllisesti ja vakiintuneesti



Arvioidaanko organisaatiossanne työterveyshuollon 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.



Keskeiset havainnot osion tuloksista (1)

- Työterveyshuollon ammattihenkilöiden riittämättömyyttä koetaan yleisemmin työterveyslääkäreiden tai työterveyshuollon erikoislääkäreiden kohdalla
 - Huomionarvoista on myös epävarmuus työterveyspsykologien ja konsultoivien erikoislääkäreiden riittävydestä
- Kokemus yhteistyöstä seurakunnan ja työterveyshuollon välillä jakautunut kahtia
 - Toinen puoli seurakuntaorganisaatioista ilmoittaa, että seurakunnan johdon ja työterveyshuollon välinen yhteistyö on säännöllistä, kun taas toinen puoli ilmoittaa yhteistyön satunnaiseksi tai puuttuvan kokonaan
 - Säännöllinen yhteistyö yleisempää suurissa organisaatioissa
- Työterveyshuollon koetaan onnistuvan erityisesti työpaikkaselvityksiin ja ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin liittyvissä asioissa
 - Yksilöiden työssä jatkamiseen ja jaksamiseen liittyvissä asioissa kehitettävää
 - Työterveyshuoltojen tuki seurakunnille työhyvinvoinnin johtamiseen liittyvissä kysymyksissä voisi olla yleisempää

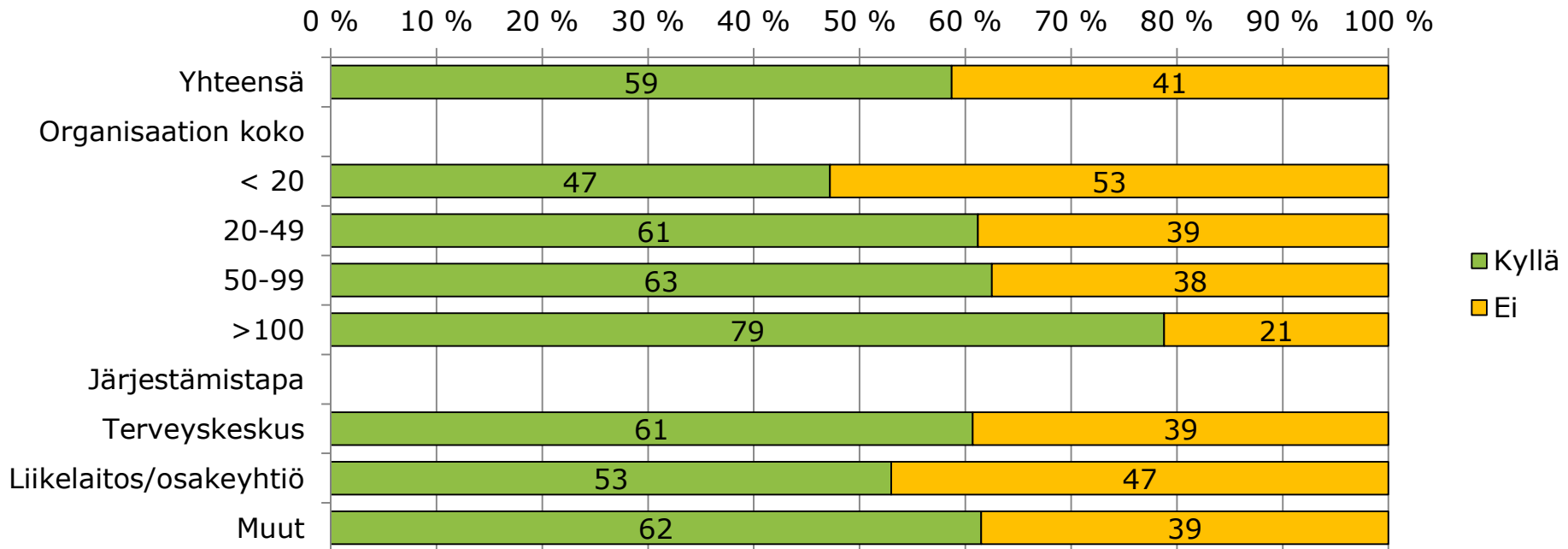
Keskeiset havainnot osion tuloksista (2)

- Yleisesti ottaen seurakuntaorganisaatiot ovat varsin tyytyväisiä työterveyshuollon toimintaan organisaatiossa
 - Seurakuntien henkilöstö on pääosin tyytyväisiä työterveyshuollon tarjoamiin lakisääteisiin ja sairaanhoidon palveluihin (Huom! talouspäälliköiden ja kirkkoherrojen arvio)
 - Kolme neljästä organisaatiosta on tyytyväisiä työterveyshuollon ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin ja työterveyshuollolta saataviin työkykyä edistäviin palveluihin
 - Tyytymättömyys hieman yleisempää pienissä organisaatiossa
- **Seurakuntaorganisaatioiden päättäjät (kirkkovaltuusto tai kirkkoneuvosto) hyödyntävät korkeintaan satunnaisesti työterveyshuollon tuottamaa tietoa ja osaamista**
- Noin joka toinen seurakunta ilmoittaa, että työterveyshuollon vaikuttavuutta ei ole arvioitu lainkaan tai hyvin harvoin
 - Mitä suurempi organisaatio, sitä yleisempää säännöllinen vaikuttavuuden arviointi on

Aktiivisen tuen toimintatavat

Oletteko tietoinen kyseisestä laista, joka koskee työkyvyn arviointia 90 sairauspäivärahopäivän jälkeen?

Kesäkuussa 2012 astuu voimaan muutos sairausvakuutus- ja työterveyshuoltolaissa työkyvyn arvioinnin osalta 90 sairauspäivärahopäivän jälkeen. Pitkittyvissä työkyvyttömyystapauksissa työnantajan on selvitettävä yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä. Työterveyslääkärin tulee arvioida työntekijän jäljellä oleva työkyky. Työntekijän on toimitettava Kansaneläkelaitokselle lausunto työkyvystään ja mahdollisuuksistaan jatkaa työssä viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 arkipäivältä.



Arvioikaan organisaationne ja työterveyshuoltoenne edellytyksiä tulevan lain toteuttamiseksi?

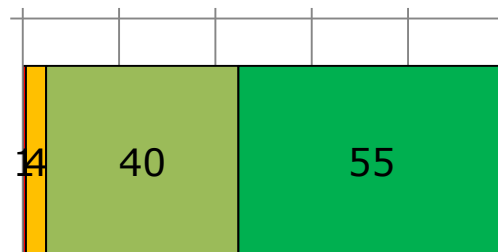
Ne, jotka ovat tietoisia lakimuutoksesta

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

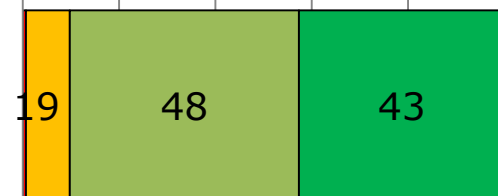
Ne, jotka eivät ole tietoisia lakimuutoksesta

0 % 20 % 40 % 60 % 80 % 100 % 0 % 20 % 40 % 60 % 80 % 100 %

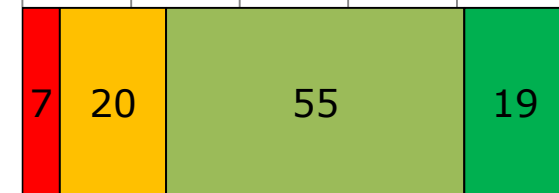
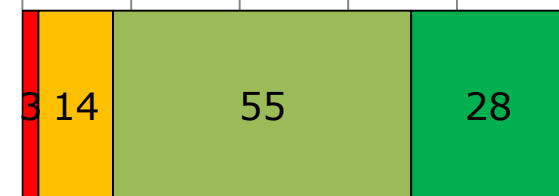
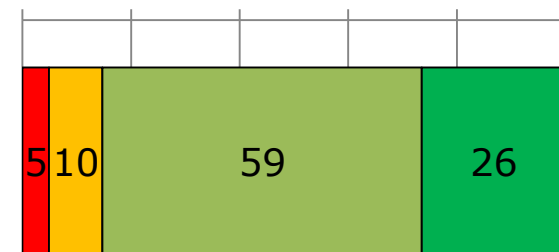
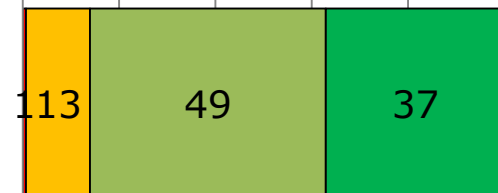
Organisaatiollamme on valmiudet tunnistaa pitkittyvät poissaolot ja reagoida niihin



Työterveyshuollollamme on osaaminen ja resurssit arvioida jäljellä olevaa työkykyä



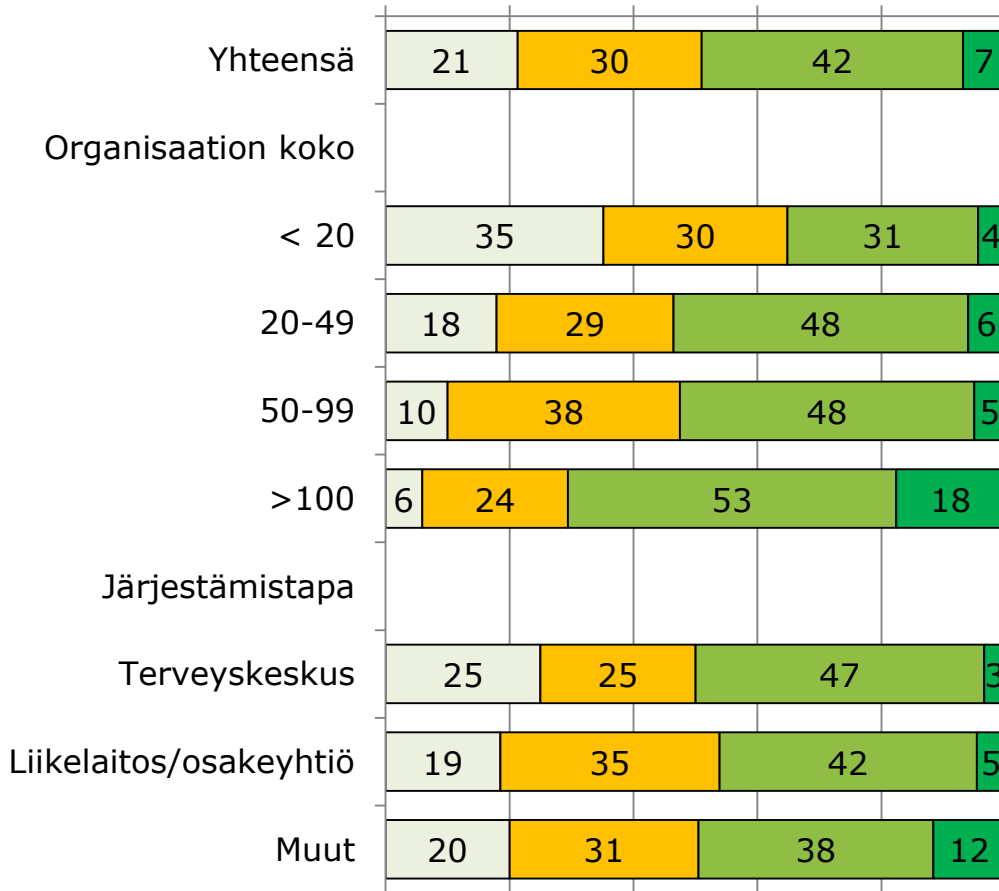
Yhteistyö jäljellä olevan työkyvyn hyödyntämiseksi toimii organisaatiomme ja työterveyshuoltomme välillä



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

- En osaa sanoa
- Työterveyshuolto ei ole aktiivinen
- Toimii melko aktiivisesti
- Toimii erittäin aktiivisesti

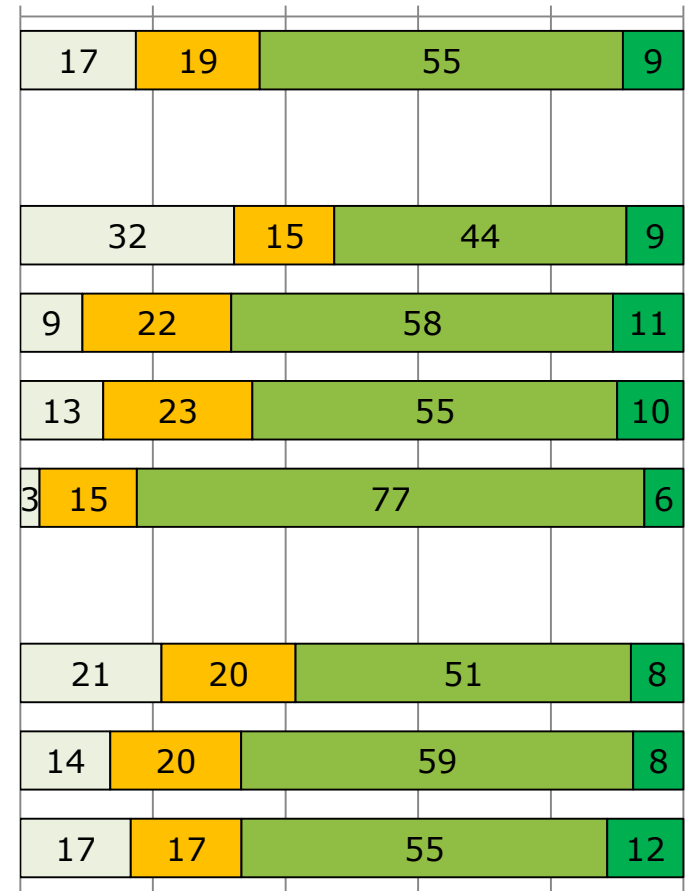
0 % 20 % 40 % 60 % 80 % 100 %



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

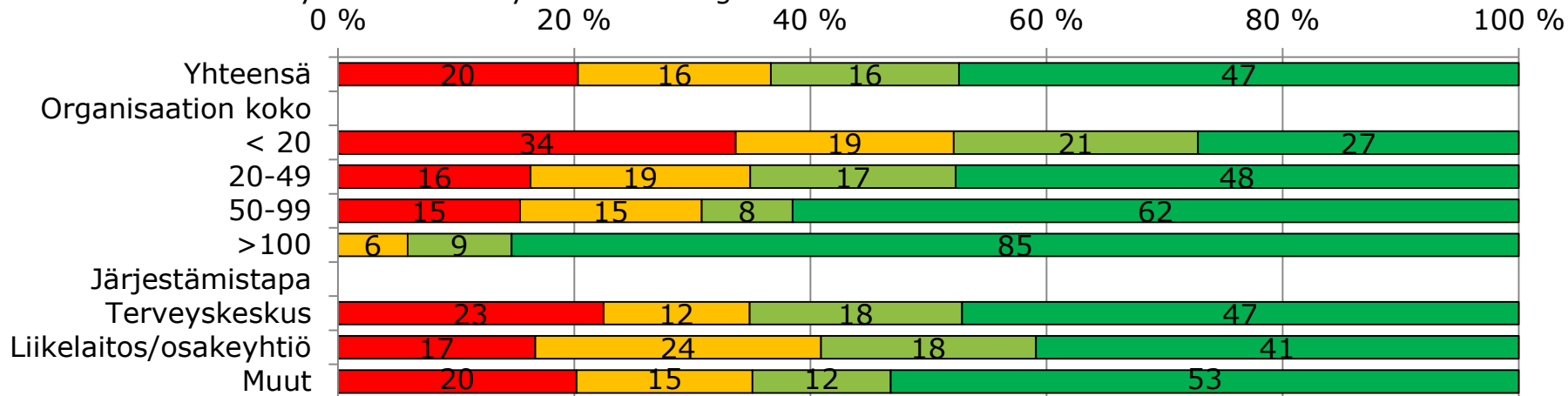
- En osaa sanoa
- Esimiehet eivät ole aktiivisia
- Toimivat melko aktiivisesti
- Toimivat erittäin aktiivisesti

0 % 20 % 40 % 60 % 80 % 100 %



Onko organisaatiossanne käytössä ns. **varhaisen tuen malli** (varhaisen puuttumisen malli)?

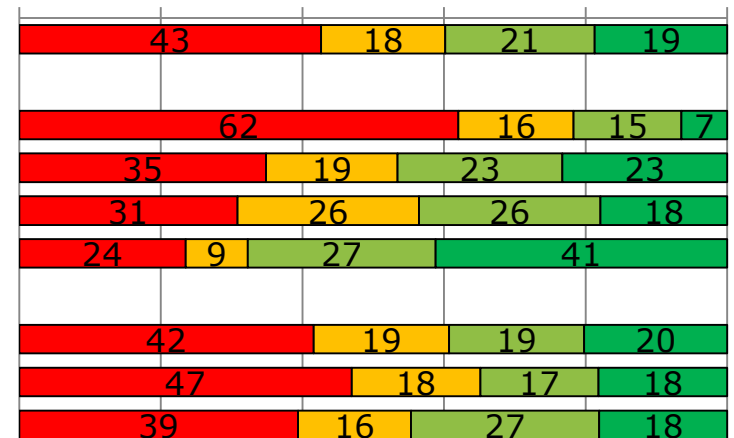
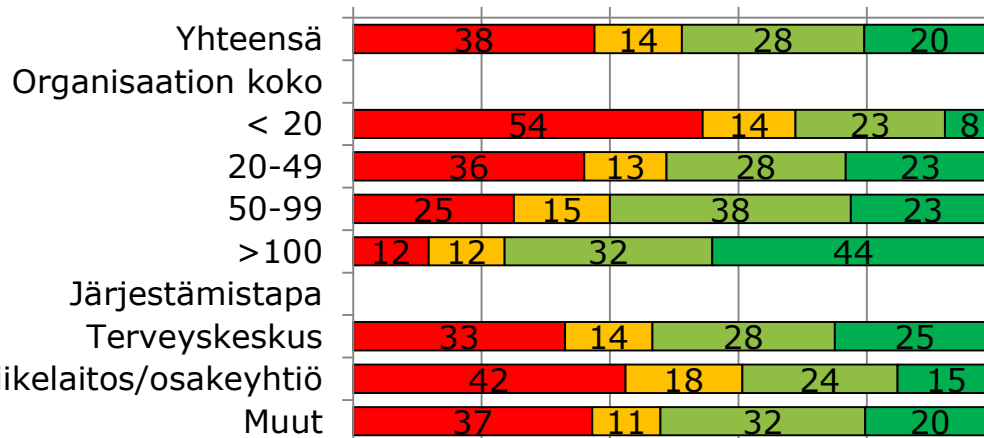
- Ei ole käytössä toimintamallia, ja mallia ei ole myöskään suunnitteilla
- Ei ole käytössä, mutta toimintamalli on suunnitteilla
- Toimintamalli on hajanaisesti käytössä koko organisaatiossa
- Toimintamalli on yhtenäisesti käytössä koko organisaatiossa



Onko organisaatiossanne käytössä **tehostetun tuen toimintatapoja**?

Onko organisaatiossanne käytössä ns. **paluun tuen malli**?

0 % 20 % 40 % 60 % 80 % 100 % 0 % 20 % 40 % 60 % 80 % 100 %



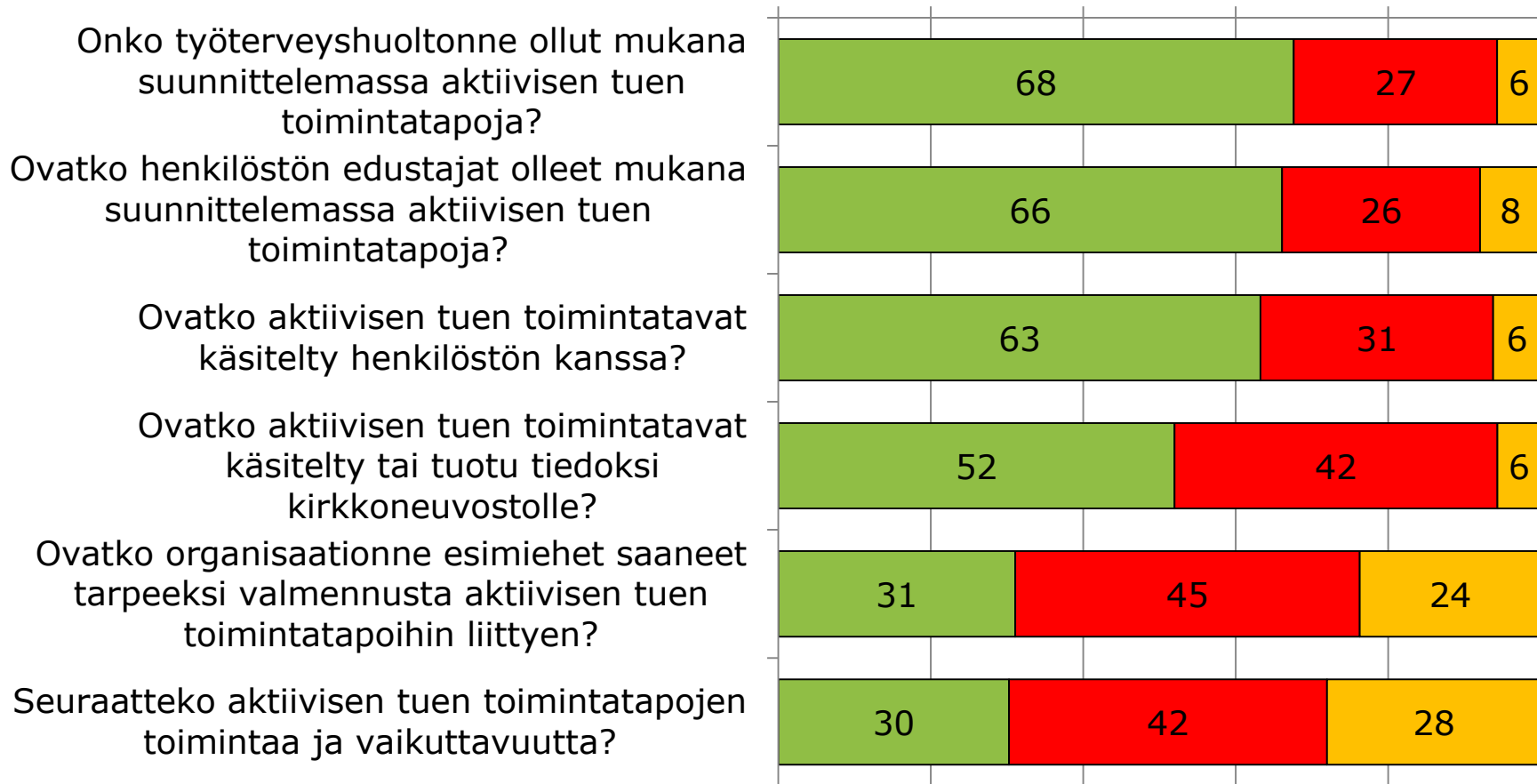
Avokommentteja siitä, miksi emt. malleja ei ole käytössä

- "Pienellä seurakunnalla ei ole mm. ajallisia resursseja laatia "kaikista" asioista kirjallista mallia tms. Henkilöstön lukumäärä on melko pieni, joten lukumääräisesti tapauksia on hyvin harvoin. Mikäli tarvetta on, niin silloin toimitaan kulloisenkin tilanteen mukaan "maalaisjärjellä", kun kirjallisia toimintaohjeita ei ole joka asiasta laadittu."
- "Työyhteisömme on sen verran pieni, että jokainen työntekijä ja jokainen sairauspoissaolo tunnetaan ja tiedetään, asioista keskustellaan, vaihtoehtoja harkitaan ja pohditaan yhdessä, mutta tämä kaikki tapahtuu ilman että meillä olisi valmiita käsiteltyjä ja yhteisesti hyväksytyjä malleja."
- "Kukaan ei ole ehtinyt asiaa pohtimaan. Eikä työterveyshuolto ole ottanut asiaa esille."
- "Työyhteisössämme ei ole ollut riittävästi tietoa malleista. Aloitamme mielellämme mallin käytön. Sille on tarvetta."

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

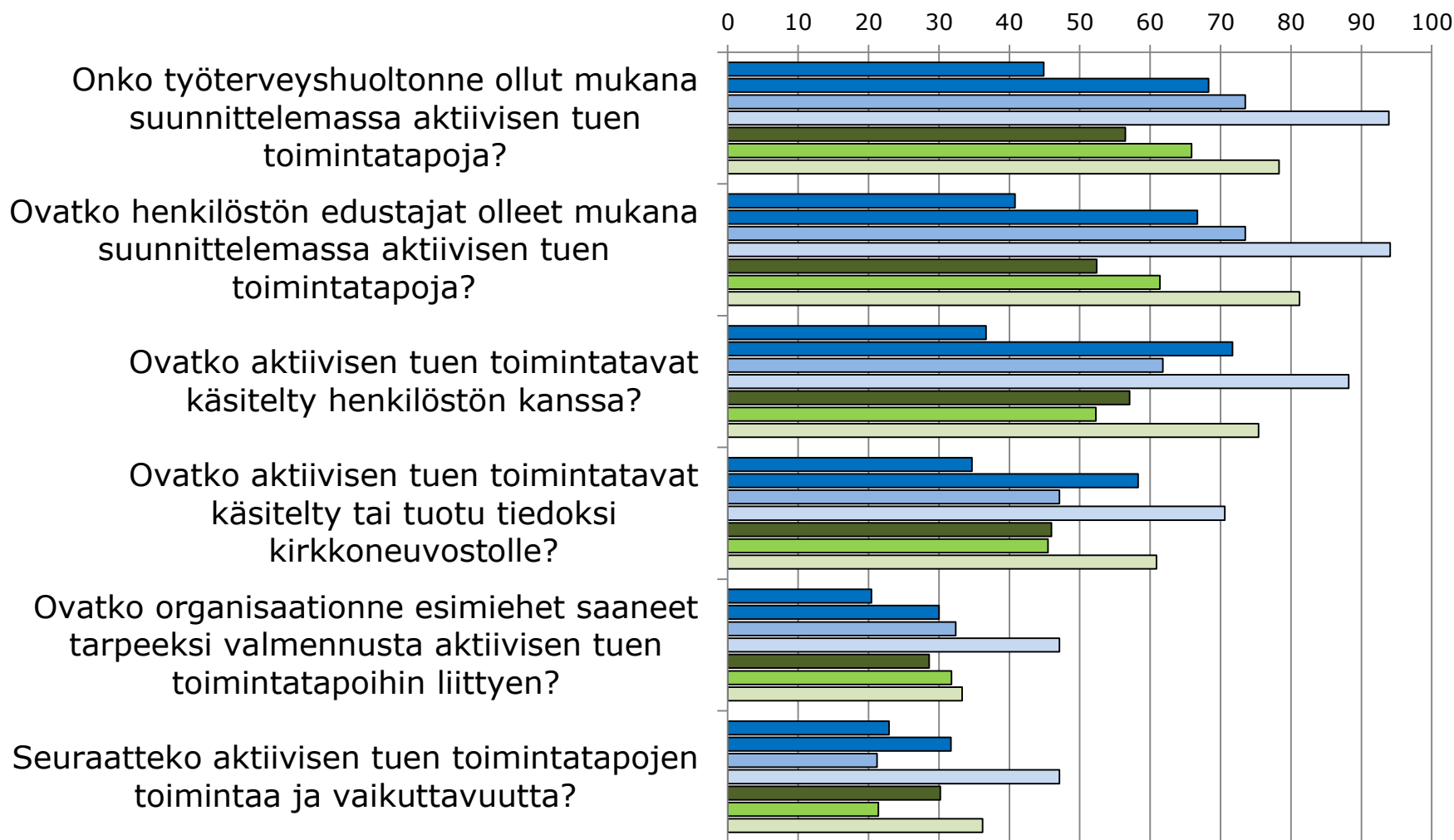
■ Kyllä ■ Ei ■ En osaa sanoa

0 % 20 % 40 % 60 % 80 % 100 %



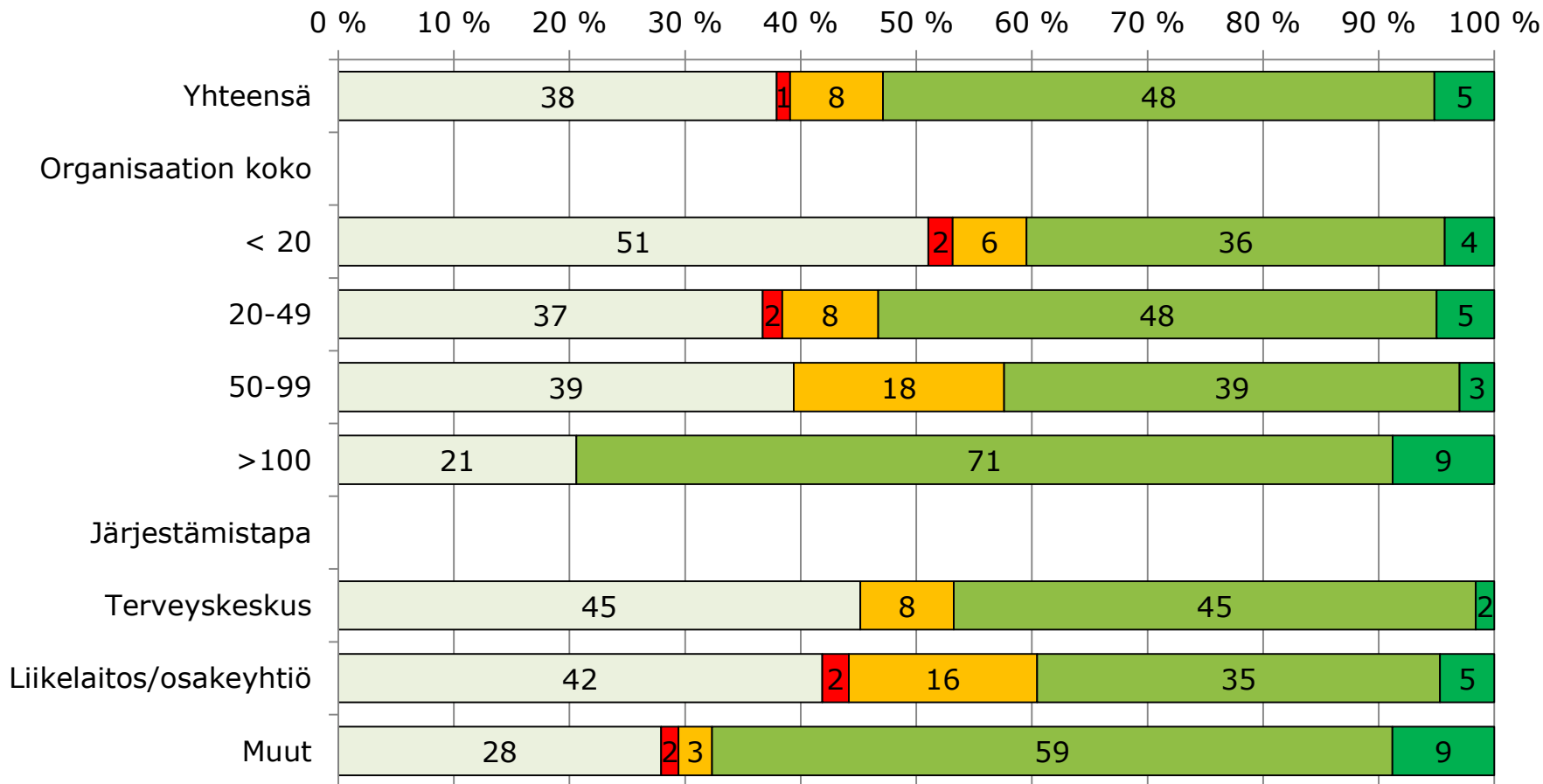
...Arvioikaa aktiivisen tuen toimintatapojen perusteella seuraavia kysymyksiä. **"Kyllä-vastanneet"**

■ < 20 ■ 20-49 ■ 50-99 ■ >100 ■ Terveyskeskus ■ Liikelaitos/osakeyhtiö ■ Muut



Miten arvioitte käytössänne olevien aktiivisen tuen toimintatapojen toimivuutta kokonaisuutena?

- En osaa sanoa
- Toimivat erittäin huonosti
- Toimivat melko huonosti
- Toimivat melko hyvin
- Toimivat erittäin hyvin



Keskeiset havainnot osion tuloksista (1)

- Tietoisuus 90 päivän lakimuutoksesta jakaantunutta
 - 59 % seurakunnista ilmoittaa olevan tietoisia lakimuutoksesta
 - Vähintään 100 työntekijän organisaatiot ovat useimmiten tietoisia
- Ne organisaatiot, jotka ovat tietoisia lakimuutoksesta arvioivat hivenen useammin, että
 - Seurakuntaorganisaatiolla on valmiudet tunnistaa pitkittyvät poissaolot ja reagoida niihin, työterveyshuollolla on osaaminen ja resurssit arvioida jäljellä olevaa työkykyä sekä yhteistyö jäljellä olevan työkyvyn hyödyntämiseksi toimii
- Vain joka toinen seurakunta katsoo, että työterveyshuolto toimii aktiivisesti ottamalla yhteyttä esimiehiin tilanteissa, joissa työntekijöiden työkyky ja työssä jatkaminen on vaarantunut
 - Työterveyshuollon järjestämistavan perusteella ei ole merkitystä, sen sijaan suurimmissa seurakunnissa tth:t aktiivisempia
 - Kaksi kolmesta seurakuntien henkilöstöasioista vastaavasta arvioi, että organisaation esimiehet ottavat aktiivisesti yhteyttä työterveyshuoltoon kyseisissä tilanteissa

Keskeiset havainnot osion tuloksista (2)

- Aktiivisen tuen toimintatavoista yleisemmin on käytössä varhaisen tuen tai puuttumisen malli
 - Mitä isompi organisaatio, sitä useammin aktiivisen toimintatavat ovat käytössä
 - Pienten organisaatioiden kommentteissa vedotaan rajallisiin resursseihin ja kerrotaan, että toimenpiteitä vaativat tilanteet hoidetaan tapauskohtaisesti
- Aktiivisen tuen toimintatapojen osalta kehitettävää olisi erityisesti siinä,
 - miten seurakunnan esimiehet ovat saaneet valmennusta aktiivisen tuen toimintatapoihin liittyen
 - miten aktiivisen tuen toimintatapojen toimintaa ja vaikuttavuutta seurataan
- Joka toinen seurakunta arvioi, että käytössä olevat aktiivisen tuen toimintatavat toimivat kokonaisuutena melko tai erittäin hyvin.
 - Huomionarvoista se, että merkittävä osa (38 %) seurankuntien henkilöstöasioista vastaavista ei osaa muodostaa kantaa tältä osin