

**TYÖKYVYN HALLINTA,
SEURANTA JA VARHAINEN TUKI:
TUTKIMUS SAIRAUSVAKUUTUSLAIN
VUODEN 2011 MUUTOKSEN VAIKUTUKSISTA
TYÖPAIKKOJEN TOIMINTAAN**

Yhteenveto

8.11.2016

Johdanto

Tutkimuksen tavoitteena oli arvioida sairausvakuutuslainmuutoksen (2011) vaikutuksia työkyvyn edistämisen toimenpiteisiin erityisesti työpaikoilla. Tutkimuksen tavoitteita selvitetään seuraavien kysymysten avulla: 1) Miten lakimuutos on muuttanut organisaatioiden panostuksia työkyvyn edistämiseksi, 2) miten lakimuutos on vaikuttanut organisaatioiden työkyvyn edistämistoimintaan eli prosessiin ja 3) ovatko työpaikat saavuttaneet tavoitteita, joita ne asettivat työkykytoiminnalle. Tutkimus on jaettu kahteen vaiheeseen: 1) kyselytutkimukseen, jolla selvitettiin lainmuutoksen vaikutusta työkyvyn edistämisen käytäntöjen suunnitteluun sekä 2) case-tutkimukseen, jolla selvitettiin suunnitelmien toteutumista ja toimenpiteillä saavutettuja tuloksia.

Työpaikoille suunnattuun sähköiseen kyselyyn vastasi 1 333 työpaikkaa

Tutkimuksen ensimmäinen vaiheen sähköiseen kyselyyn onnistuttiin saaman muistutusviestien avulla lopulta 1 333 osallistujaa, noin 5 % kutsutuista. Kutsutuista alle 20 henkilön organisaatioista 4,4 % ja yli 20 henkilön organisaatioista 5,7 % vastasi kyselyyn. Kyselyllä tavoiteltiin erityisesti pieniä ja keskisuuria yrityksiä – vastanneista 43 % edusti alle 20 henkilön yrityksiä. Yli 85 % osallistuneista on sopinut toimintakäytännöistä tai laatinut toimenpideohjelman yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Yli 75 % on tehnyt työpaikkaselvityksiä jo ennen vuotta 2011 ja lisäksi yli 75 % osallistuneista on hakenut 60 %:n korvausta työterveyshuollon kustannuksista. Alle 20 työntekijän yrityksistä noin puolet on laatinut suunnitelman varhaisen tuen toimintaan, yli 20 työntekijän yrityksistä 80 %. Alle 20 työntekijän yrityksissä vain alle 10 % ja suuremmista yrityksistä vastaavasti 26 % on laatinut varhaisen tuen toiminnalle sekä suunnitelmat, tavoitteet että mittarit.

Case-tutkimusosioon osallistui 22 organisaatiota

Tutkimuksen myöhempään vaiheeseen haastateltiin 22 eri kokoista organisaatiota eri toimialoilta ja eri puolelta Suomea. Case-osiossa pyrittiin tunnistamaan organisaatioiden hyviä työkyvyn hallinnan käytäntöjä sekä saamaan syvempää tietoa, millä tavoin sairausvaikutuslain vuoden 2011 lakimuutos on vaikuttanut työkyvyn tukeen. Ennen varsinaisia haastatteluja osallistujaorganisaatioita pyydettiin etukäteen toimittamaan viime vuosien työterveyshuoltoa koskevat toimintasuunnitelmat olennaisine liitteineen. Materiaaleista analysoitiin muun muassa työterveysyhteistyön tavoitteiden määrää ja laatua. Haastattelujen tekemiseen käytettiin strukturoitua haastattelupohjaa.

Haastatellut henkilöt suhtautuivat vuoden 2011 lakimuutokseen pääosin positiivisesti. Osallistuneissa organisaatioissa työkyvyn hallinta ja varhainen tuki on tullut viime vuosina keskimäärin systemaattisemmaksi ja tavoitteellisemmaksi. Haastateltavat ovat pitäneet suunnitelmien tekoa melko hyödyllisenä työkyvyn hallinnan kannalta ja ovat osanneet mainita esimerkkejä hyvistä työkykykäytännöistä. Tavoitteiden seuranta ja mittaaminen eivät kuitenkaan ole niin systemaattista kuin laajalti tehdyt suunnitelmat antaisivat olettaa. Alle puolet internetkyselyyn vastanneista organisaatioista on asettanut tavoitteita osana suunnitelmiaan, vaikkakin hieman useampi on laatinut mittareita. Yksi syy tähän lienee, että konkreettisten tavoitteiden asettaminen on haasteellista, jolloin niiden seuranta ja mittaaminenkin on haastavaa.

Haastateltavat eivät välttämättä ole muistaneet lakimuutoksen sisältöä tarkasti, mutta osasivat pääosin kertoa, kuinka se on vaikuttanut heidän omaan toimintaansa. Haastateltavilla yrityksillä työterveysyhteistyö oli yleisesti ollut melko hyvää, mutta moni toivoi haastaviin tilanteisiin lisäpanostusta palveluntuottajilta. Haastateltavien mukaan työterveyshuolto oli ollut hyvin aktiivinen tiedottaessaan vuoden 2011 lakimuutoksista ja ohjatessaan asiakkaitaan varhaisen tuen mallin muotoilussa ja käyttöönotossa. Useat haastateltavat toivat esiin työeläkeyhtiöiden aiempaa aktiivisempaa otetta ennaltaehkäisevässä yhteistyössä. Lisäksi he toivat esiin myös korvausjärjestelmän epäkohdiksi kokemiaan seikkoja.

On vaikea arvioida aukottomasti, kuinka paljon työkyvyn hallinta on muuttunut lakimuutoksen vaikutuksesta ja toisaalta esimerkiksi yleisen tietoisuuden lisääntytyä. Osa haastatelluista organisaati-

oista toivoi tukitoimia kohdistettavan muuallekin kuin työterveyshuoltoon, sillä esimerkiksi työpai-koilla tehtävät omat työkyvyn hallinnan toimet voivat olla parhaimmillaan erittäin vaikuttavia ja mahdollistavat ongelmatilanteisiin puuttumisen varhaisessa vaiheessa. Tutkimuksessa haastateltiin lyhyesti myös muutamia osallistuneiden organisaatioiden työterveyshuollon tuottajia mahdollisimman kattavan kokonaiskuvan saamiseksi.