



Tiia Hautamäki

TOIMINTATERAPIA TYÖHYVINVOINNIN ARVIOINNISSA

Opas toimintaterapeuteille

TOIMINTATERAPIA TYÖHYVINVOINNIN ARVIOINNISSA

Opas toimintaterapeuteille

Tiia Hautamäki
Opinnäytetyö
Syksy 2010
Toimintaterapian koulutusohjelma
Oulun seudun ammattikorkeakoulu

Tekijä: Tiia Hautamäki

Opinnäytetyön nimi: Toimintaterapia työhyvinvoinnin arvioinnissa. Opas toimintaterapeuteille

Työn ohjaajat: Maarit Virtanen, Milja Ruokamo

Työn valmistumislukukausi- ja vuosi: Syksy 2010

Sivumäärä: 60 + 5 liitettä + opas

TIIVISTELMÄ

Työssä jaksaminen ja viihtyminen ovat tärkeimmät tekijät työhyvinvoinnin säilymisen kannalta. Tulevina vuosikymmeninä työikäisten määrä Suomessa laskee merkittävästi suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle. Samanaikaisesti työkyvyttömyyseläkettä saavien nuorten määrä on kasvussa. Työkyvyttömyys syntyy kun työn vaatimukset, yksilön voimavarat ja odotukset sekä työn tarjoamat mahdollisuudet ovat epätasapainossa keskenään. Mutta työkykyä ja työhyvinvointia tulee tarkastella vielä laajemmasta, systeemisestä, näkökulmasta, jossa otetaan huomioon terveyden lisäksi työ ja työympäristö sekä elintavat. Toimintaterapiassa työ toimintana nähdään merkittävänä osana ihmisen terveyttä ja hyvinvointia.

Projektimuotoisen opinnäytetyöni tulostavoitteena oli laatia opas toimintaterapian arviointimenetelmistä työhyvinvoinnin arviointiin toimintaterapeuteille. Oppaan pääasiallisena teoreettisena viitekehystenä oli Inhimillisen toiminnan malli ja oppaan sisältö muodostui työhyvinvoinnin, arvioinnin ja arviointimenetelmien kuvauksesta. Lisäksi opas sisältää tutkimustuloksia arviointimenetelmien validiteetista ja reliabiliteetista. Neljän arviointimenetelmän käyttöä on kuvattu aidoin asiakasesimerkein. Valmis opas sisältää 28 sivua ja on suunniteltu B5 kokoiseksi.

Oppaalle asettamani laatuksiteerit olivat ymmärrettävyys, asiakaslähtöisyys, hyödynnettävyys sekä esteettisyys. Toimintaterapeutit antoivat palautetta oppaan laatuksiteereiden saavuttamisesta. Palautteen mukaan oppaassa on esitelty laajasti työhyvinvointiin soveltuvia arviointimenetelmiä. Oppaan asiasisällön todettiin olevan asiantuntevaa. Arviointini mukaan oppaalle asettamani laatuksiteerit toteutuivat hyvin. Koen, että projekti on syventänyt ammattitaitoani työikäisten arviointiprosessista sekä työhyvinvoinnin arviointiin soveltuvista menetelmistä. Jatkossa oppaassa esiteltyjen arviointimenetelmien käytettävyyttä voisi tutkia suomalaisessa kontekstissa.

Asiasanat: arviointimenetelmät, työikä, tuotekehitys

Author: Tiia Hautamäki

Title of Thesis: Assessment of Clients' Wellbeing at Work in Occupational Therapy

Supervisor: Maarit Virtanen, Milja Ruokamo

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2010

Number of pages: 60 + 5
appendices + guidebook

ABSTRACT

Work is a growing concern in rehabilitation fields. People with disabilities continue to face a variety of barriers in the labor market and are underrepresented in the labor force. An integral part of a vocational rehabilitation process is the assessment of people with reduced work ability. Adequate and reliable methods for assessment of clients with work disability are crucial for both the individuals who are assessed and for society as a whole. The Model of Human Occupation (MOHO) is a theoretical framework that explains the meaning and importance of activities for human beings and offers a common conceptual framework for the description of human occupation. Evidence supports that MOHO-based work assessments have good psychometric properties and are useful in the evaluation of vocational potential and needs.

The main goal of this bachelor's thesis was to develop a guide for occupational therapists of how to assess clients' wellbeing at work. The guidebook consists of chapters which cover assessment of wellbeing at work, assessment methods and results from the studies which investigate the validity and reliability of the instruments. Four quality criteria were set: intelligibility, client-centeredness, usefulness and esthetics. The quality of the guide was evaluated by collecting feedback from the occupational therapists who worked within vocational rehabilitation.

The feedback from the occupational therapists showed that the guidebook responded to the needs and demands. According to the therapists the knowledge used in the guide was reliable and current. The guidebook met the quality criterions. The project deepened my professionalism and increased my knowledge of the assessment of wellbeing at work.

Keywords: assessment methods, adulthood, development project

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	3
ABSTRACT	4
1 PROJEKTIN TAUSTA JA TAVOITTEET	6
2 PROJEKTIN SUUNNITTELU	9
2.1 Oppaan laatukriteerit	9
2.2 Projektioorganisaatio	10
2.3 Projektin päätehtävät	12
3 TYÖKYVYSTÄ TYÖHYVINVOINTIIN	14
3.1 Työkykyä kuvaavia malleja	14
3.2 Työhyvinvoinnin uhkia	17
4 TOIMINTATERAPIAN ARVIOINTIMENETELMIÄ TYÖHYVINVOINNIN ARVIOINNISSA	20
4.1 Työhyvinvoinnin arviointi Inhimillisen toiminnan mallin mukaan	20
4.2 Assessment of Work Functioning-viitekehys arviointiin	23
4.3 Työn ja ympäristön asiakaskeskeinen analyysi	26
4.4 Inhimillisen toiminnan malliin perustuvia työhyvinvoinnin arviointimenetelmiä	27
4.5 Muita Inhimillisen toiminnan malliin perustuvia arviointimenetelmiä	31
4.6 Työhyvinvoinnin arvioinnin monet ulottuvuudet	32
5 OPPAAN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS	36
5.1 Oppaan luonnostelu	36
5.2 Oppaan kehittäminen	38
5.3 Palautteen keruu ja oppaan viimeistely	42
6 PROJEKTIN ARVIOINTI	43
6.1 Projektin päätehtävien toteutumisen arviointi	43
6.2 Projektin tavoitteiden saavuttamisen arviointi	45
6.3 Oppaan laatukriteerien saavuttamisen arviointi	46
7 POHDINTA	48
LÄHTEET	51
LIITTEET	60

1 PROJEKTIN TAUSTA JA TAVOITTEET

Vietämme valveillaoloajastamme keskimäärin noin puolet työssä. Näin ollen työn merkitys elämän laatuun on kiistaton. Se, miten ihminen voi töissä, heijastuu laajemmin hyvinvointiin elämässä. (Aarnikoivu 2010, 11–12.) Työikäisten ihmisten terveydentila heijastuu koko väestön terveydentilaan. Väestön ikääntymisen takia työuria pitäisi pidentää kummastakin päästä. Viime aikojen yhteiskunnallisissa keskusteluissa on noussut esiin kasvava huoli etenkin mielenterveysyistä työkyvyttömyyseläkettä sekä sairauspäivärahoja saavien nuorten määrän huomattavasta lisääntymisestä. (Koskenvuo, Hytti & Autti-Rämö 2010, 34.) Työelämän laatua kehittämällä voidaan varmistaa ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksaminen ja nuorten aktiivinen hakeutuminen työelämään. Työkyvyttömyys syntyy, kun työntekijän työkyky ja työn asettamat vaatimukset eivät enää kohtaa. Työelämän muutosvauhti kiihtyy, työsuhteiden vaihtotiheys kasvaa sekä pätevyys- ja oppimisvaatimukset lisääntyvät. Muutokset lisäävät etenkin ikääntyneiden ja vähän koulutettujen syrjäytymisriskiä työelämästä. Tämä voidaan ehkäistä kehittämällä ehkäisevää työterveys- huoltoa ja työsuojelua. Myös työkykyä ylläpitäviä toimintoja ja turvallisia työtapoja tulee kehittää. (Rantanen, Työelämä, hakupäivä 16.12.2009.)

Toimintaterapeutit osallistuvat työkyvyn arviointiprosesseihin osana moniammatillista työryhmää yksilöllisissä kuntoutumisprosesseissa, mielenterveyspalveluissa ja kuntoutustutkimuksissa. Nykyistä enemmän toimintaterapeutin asiantuntemusta voitaisiin hyödyntää myös työterveyshuollon ja työvoimahallinnon palveluissa. Tulevaisuudessa näiden alueiden merkitys lisääntyy toimintaterapiassa, jolla on tarjota uudenlaisen lähestymistavan lisäksi käyttökelpoisia menetelmiä ja mittareita työhyvinvoinnin arviointiin. Toimintaterapeuttien toiminnan analyysitaidot tulevat olemaan hyödyksi etsittäessä työtehtäviä työntekijöille ja -hakijoille, joiden työkyky on rajoittunut. (ks. Harra & Salminen 2005, 205.)

Toimintaterapiassa työ nähdään merkittävänä osana ihmisen hyvinvointia, riippumatta ihmisen terveydentilasta (Kennedy-Jones, Cooper & Fossey 2005, 116). Työtä voidaan tarkastella useista näkökulmista. Mäkitalon (2008a, 10) mukaan työ on aina ytimeltään tuotannollista toimintaa, jossa tuotetaan tavaroita, palveluita tai tietoa sitä tarvitseville. Kielhofnerin (2008a, 5) mukaan työllä tarkoitetaan sekä palkallisia että ei-palkallisia toimintoja, jotka tarjoavat muille palveluita ja tavaroita, kuten ideoita, apua, tietoa ja viihdykettä. Työ voidaan määritellä toimintana, jota vaaditaan

toimeentuloon. Työstä voidaan käyttää myös tuotteliaisuus-termiä, joka käsittää oman itsensä sekä perheen elättämisen sekä yhteiskuntaa hyödyttävän työpanoksen. (Christiansen & Baum 2005, 9.)

Kanadan toimintaterapialiitto määrittelee toimintaterapian kuntoutukseksi, jossa toiminnan avulla edistetään terveyttä ja hyvinvointia (Canadian Association of Occupational Therapists, hakupäivä 7.10.2010). Tarkoituksena on mahdollistaa asiakkaalle selviytyminen hänelle merkityksellisistä ja tärkeistä päivittäisen elämän toiminnoista huolimatta toimintakykyyn vaikuttavista rajoituksista tai ympäristöllisistä esteistä. Toimintaterapian avulla asiakasta autetaan löytämään keinoja selviytyä ja hallita toimintoja, jotka liittyvät itsestä huolehtimiseen, asioimiseen ja kotielämään, koulunkäyntiin ja opiskeluun, työkykyyn ja työssä suoriutumiseen, vapaa-ajan viettämiseen, leikkimiseen, yhteiskunnalliseen osallistumiseen ja lepoon. (Launiainen & Lintula 2003, 7–8.) Joskus arkinen toiminta vaatii ihmiseltä enemmän, mihin hän vammautumisen, sairastumisen tai elämäntilanteen muutoksen vuoksi pystyy. Toimintaterapian perustana on näkemys ihmisen mahdollisuudesta vaikuttaa omaan tulevaisuutensa, terveyteensä ja hyvinvointiinsa omien valintojensa ja tekemisensä kautta. (Toimintaterapeuttiliitto 2010, hakupäivä 24.11.2010.)

Tein projektimuotoisena opinnäytetyönäni oppaan toimintaterapian arviointimenetelmistä työhyvinvoinnin arviointiin toimintaterapeuteille. Luotettava arviointi yksilön työhyvinvoinnista on tärkeää, koska arvioinnin tulokset voivat vaikuttaa henkilön koko loppuelämään määrittämällä esimerkiksi sen, onko henkilö oikeutettu työkyvyttömyyseläkkeeseen. Luotettavan arvioinnin perustana ovat luotettavat ja validit arviointimenetelmät. (Sandqvist, Törnquist & Henriksson 2006, 380.) Suomalaisia tutkimuksia toimintaterapian käytöstä työhyvinvoinnin arvioinnissa ei ole montaa, joskin kansainvälisiä tutkimuksia aiheesta löytyy enemmän. Kansainvälisten tutkimusten perusteella toimintaterapia sopii hyvin työhyvinvoinnin arviointiin sen laaja-alaisuuden takia. Toimintaterapiassa otetaan huomioon työntekijän fyysisten ja psyykkisten ominaisuuksien lisäksi ympäristö. (Joss 2002, 141–142.) Tarve projektille oli lähtöisin toimintaterapeuteilta, jotka olivat olleet yhteydessä Oulun seudun ammattikorkeakoulun toimintaterapian koulutusohjelman päätoimiseen tuntiopettajaan, Maarit Virtaseen, ja pyytäneet häneltä tietoa työhyvinvoinnin arvioinnista. Opiskelujeni edetessä olen kiinnostunut yhä enemmän työikäisten toimintaterapiasta ja sen tarjoamista mahdollisuuksista työikäisten kuntoutuksessa. Aihe oli myös motivoiva, koska projektimuotoisessa opinnäytetyössä sain valmistaa konkreettisen oppaan. Aihe oli lisäksi ajankohtainen, sillä työpaikoilla ja työterveyshuollossa kiinnitetään yhä enemmän huomiota työntekijän hyvinvointiin.

Valitsin Inhimillisen toiminnan mallin yhdeksi työni keskeiseksi teoreettiseksi pohjaksi, koska malli ottaa ihmisen huomioon kokonaisvaltaisesti. Työkyvyttömyys näkyy ihmisen elämässä usealla eri tavalla, ei pelkästään ansiotulojen pienentymisellä. Mallin soveltumista työhyvinvoinnin arviointiin on tutkittu paljon ja malliin perustuvat arviointimenetelmät on osoitettu luotettaviksi ja valideiksi (ks. Lee & Kielhofner 2010, 177–178).

Projektin onnistumisen määrittelyyn ja arviointiin vaikuttavat projektille asetetut tavoitteet. Tavoitteet ovat sisällöllisiä ja laadullisia, mutta usein myös taloudellisia ja ajallisia. Projektiin kohdistuu erilaisia odotuksia, riippuen siitä kenen näkökulmasta projektia tarkastelee. (Ruuska 2007, 275.) Projektin **tulostavoitteena** oli opas toimintaterapian arviointimenetelmistä työhyvinvoinnin arviointiin toimintaterapeuteille. Asetin oppaan laatuksiteereiksi asiakaslähtöisyyden, ymmärrettävyyden, hyödynnettävyyden ja esteettisyyden.

Projektin **lyhyen aikavälin toiminnallisena tavoitteena** oli, että palautetta antavat toimintaterapeutit tutustuvat oppaaseen ja siinä esitettyihin arviointimenetelmiin sekä suunnittelevat työhyvinvoinnin arviointia oppaan sisällön avulla. Lisäksi lyhyen aikavälin toiminnallisena tavoitteena oli, että palautetta antavat toimintaterapeutit tiedottavat osaamisestaan työhyvinvoinnin arvioinnin osalta muille ammattialoille. **Pitkän aikavälin toiminnallisena tavoitteena** oli, että toimintaterapian asiakkaat hyötyvät oppaassa esitetystä arviointimenetelmistä työhyvinvointiin liittyen. Pitkän aikavälin toiminnallisena tavoitteena oli myös, että työnantajat hyötyvät oppaasta työntekijöiden työhyvinvoinnin vahvistavien ja uhkaavien tekijöiden tunnistamisen kautta. Lisäksi pitkän aikavälin toiminnallisena tavoitteena oli saada aikaan keskustelua toimintaterapeutin roolista työterveyshuollossa. Välittömiä tuotteen käyttäjiä ja hyödynsääjiä olivat toimintaterapeutit. Lopullisia hyödynsääjiä ovat työikäiset asiakkaat sekä työnantajat.

Omana **oppimistavoitteenani** oli kehittää asiantuntijuuttani työikäisten työhyvinvointiin liittyvästä arvioinnista. Oppimistavoitteenani oli myös saada tietoa arviointimenetelmistä, jotta tulevaisuudessa voin käyttää itse rohkeasti eri arviointimenetelmiä asiakkaiden kanssa. Lisäksi oppimistavoitteena oli saada kokemusta projektityöskentelystä sekä kehittää omia taitoja löytää ratkaisuja ja perustella valintoja toimintaterapian näkökulmasta koko projektin elinkaaren ajan. Tuotekehitysprojektissa oppimistavoitteena oli perehtyä painotuotteen ideointiin, suunnitteluun ja toteuttamiseen ja saada kokemus tuotteen valmistusprosessista. Toimintaterapeuteilla on mahdollisuus työnsä kautta työskennellä erilaisissa projekteissa ja projektiluontoinen opinnäytetyö antaa hyvän kokemuksen tästä.

2 PROJEKTIN SUUNNITTELU

Projektitoiminnalle ominaista on suunnitelmallisuus. Jotta projekti onnistuisi, pitää se suunnitella, organisoida, toteuttaa, valvoa, seurata ja arvioida tarkasti. Suunnittelutyön perusteella projektin tulostavoitteet voidaan asettaa sellaisiksi, että aikataulu, kustannukset ja lopputuloksen laatu ovat sopusoinnussa keskenään. (Virtanen 2000, 89; Ruuska 2006, 98.)

2.1 Oppaan laatukriteerit

Laadukas tuote vastaa käyttäjän tarpeisiin, ja tuotteen tuoma vaikutus tyydyttää asiakkaan odotukset mahdollisimman hyvin. Tuottajan näkökulmasta laadukas tuote on kilpailukykyinen ja tuote mainostaa itse itseään. Laadukas tuote aiheuttaa myös vähemmän kielteistä palautetta ja korjaustarvetta. (Jämsä & Manninen 2000, 127.)

Tavoitteenani oli valmistaa laadukas opas ja laadin oppaalle laatukriteerit (ks. Liite 1.), joihin pyrin koko valmistusprosessin ajan. Projektini laatukriteerejä olivat **ymmärrettävyys, asiakaslähtöisyys, hyödynnettävyys ja esteettisyys**. Valitsin kyseiset laatukriteerit, koska ne kuvaavat hyvän oppaan ominaisuuksia ja esimerkiksi asiakaslähtöisyys on keskeinen osa toimintaterapeutin työskentelyä. Laatukriteerit liittyivät oppaan sisältöön sekä kieli- ja ulkoasuun. Ymmärrettävyys laatukriteerinä tarkoitti sitä, että esitetyt arviointimenetelmät ovat oppaassa selkeästi ilmaistu ja helposti löydettävissä sekä sovellettavissa käytäntöön. Painotuotteen viestin sisältö ja sen kielellinen ja visuaalinen esitystapa tulee muokata kohderyhmän ja viestin sanoman mukaiseksi. (ks. Koskinen 2001, 24.)

Asiakaslähtöisyys laatukriteerinä tarkoitti sitä, että oppaassa kuvaamani arviointimenetelmät ovat sovellettavissa yksilöllisesti vastaamaan asiakkaan tarpeita arvioinnissa. Lisäksi asiakaslähtöisyys tarkoitti sitä, että valitsin oppaan teoriatiedon ja siihen pohjautuvat arviointimenetelmät niin, että toimintaterapeutit hyötyisivät asiasisällöstä erilaisissa työympäristöissä. Palautteen haku toimintaterapeuteilta sekä palautteen huomioiminen oppaan viimeistelyssä olivat osa asiakaslähtöisyyttä. Projektissani asiakkaita ovat toimintaterapeutit sekä heidän asiakkaansa. Kielhofnerin ja Forsythin (2002, 163) mukaan asiakaslähtöisessä toimintaterapiassa asiakasta kunnioitetaan ja

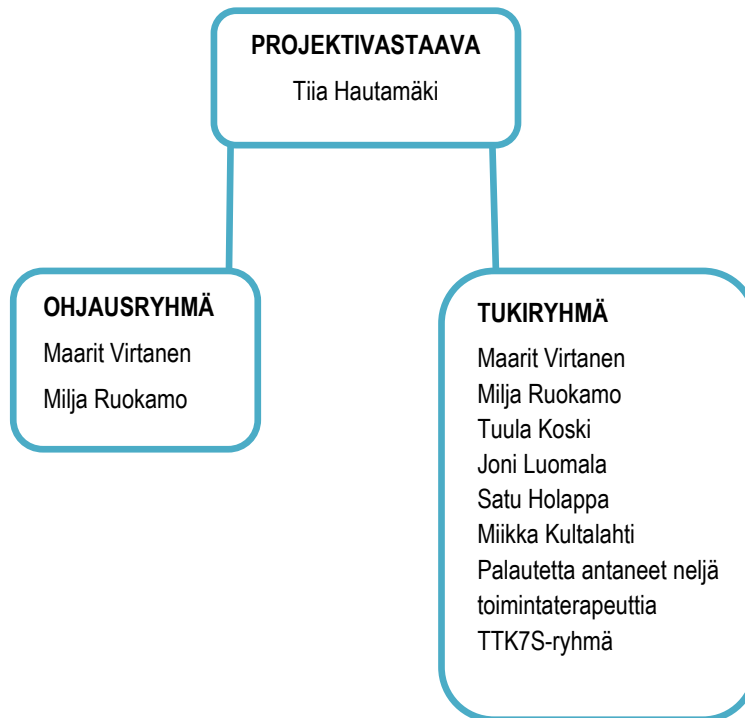
mahdollistetaan asiakkaan aktiivinen osallistuminen arvioinnin tavoitteiden ja toimintojen suunnitteluun. Inhimillisen toiminnan mallissa asiakas nähdään yksilöllisenä ihmisenä, jonka luonteenomaiset piirteet, tahto, tottumus ja ympäristö määrittävät arvioinnin luonteen, tavoitteet ja menetelmät. Kanadan toiminnallisen suoriutumisen mallissa asiakaslähtöisyys on ollut keskeinen teema 1980-luvulta lähtien. Asiakaskeskeinen työskentely on yhteistyötä, joka tähtää toiminnan mahdollistamiseen. Toimintaterapeutti kunnioittaa asiakasta, ottaa asiakkaan mukaan päätöksentekoon sekä tunnistaa tämän kokemuksen ja tiedon. (Law 1998, 3.)

Hyödynnettävyys laatukriteerinä tarkoitti, että oppaan käyttäjät voivat hyödyntää saamaansa tietoa työssään, ja että oppaan tarjoamia arviointimenetelmiä on mahdollista käyttää erilaisissa arviointiympäristöissä. Hyödynnettävyyttä lisää se, että painotuotteen tekijä huolehtii oman ammatillisen osaamisensa kehittämisestä ja perehtyy uusimpaan tutkimustietoon. Painotuotteen mahdolliset tulevat käyttäjät voivat vaikuttaa tuotteen lopputulokseen ja hyödynnettävyyteen toimimalla asiantuntijoina ja palautteenantajina. (ks. Koskinen 2001, 24.)

Esteettisyys laatukriteerinä tarkoitti, että oppaan ulkoasu miellyttää lukijaa. Esimerkiksi oppaaseen mahdollisesti tulevat kuvat herättävät lukijan mielenkiinnon tutustua oppaaseen ja oppaan värit valitaan siten, että ne sopivat yhteen. Houkutteleva tuote on persoonallisen ja yksilöllisen näköinen (ks. Vilkkä & Airaksinen 2003, 53.)

2.2 Projektiorganisaatio

Projekti on yleensä ainutkertainen, ja sillä on alku ja loppu. Projektilla on myös tietyt resurssit, organisaatio ja ohjausryhmä, joka kontrolloi toimintaa. (Laaksonen, Niskanen, Ollila & Risku 2005, 61.) Projektia asettaessa tulee ottaa huomioon, ketkä ovat hankkeen vastuulliset osapuolet, mitä intressejä heillä on ja kuinka eri osapuolten intressit on sovittavissa yhteen (Jämsä & Manninen 2000, 86). Projektiorganisaation muodostivat ohjausryhmä, projektiryhmä sekä tukiryhmä (Kuvio 1). Tuotekehitysprojektini oli organisaatioltaan melko pieni, sillä projektin taustalla ei ollut varsinaista yhteistyökumppania tai ulkopuolista projektin asettajaa.



KUVIO 1. Projektioorganisaatio.

Projektiryhmän jäsenillä tarkoitetaan projektiin valittuja asiantuntijoita, jotka vastaavat projektin käytännön toteutustyöstä oman erityisalueensa osalta. Projektiryhmän lähtökohtana tulee olla tehtävä ja sen asettamat vaatimukset. (Ruuska 2007, 21.) Tässä projektissa projektiryhmän muodostin minä, Tiia Hautamäki, ja vastasin projektivastaavan tehtävistä. Projektivastaavalta edellytetään alueen yleisiantajuuksia. Projektivastaavan johdolla laaditaan projektisuunnitelma. (Manninen, Maunu & Läksy 1998, 25.) Tehtäviini projektivastaavana kuuluivat oppaan suunnittelu ja toteutus, sidosryhmille tiedottaminen sekä projektisuunnitelman ja loppuraportin laatiminen.

Ohjausryhmän merkitys on suurin projektissa toteutusvaiheessa, jolloin se hyväksyy välitulokset ja projektisuunnitelman muutokset. (Jämsä & Manninen 2000, 86.) Projektissani ohjausryhmään kuuluivat päätoiminen opettaja Maarit Virtanen ja lehtori Milja Ruokamo, joiden tehtävänä oli tarkistaa ja hyväksyä projektiin liittyvät välitulokset, dokumentit ja tehdyt ratkaisut.

Projektilla voi olla **tukiryhmiä**, joiden jäsenet ovat ulkopuolisia asiantuntijoita. Tukiryhmältä projektiyhmä saa ohjausta ja neuvoja ratkaisuilleen, mutta tukiryhmiin kuuluvilla ei ole kuitenkaan vastuuta projektin etenemisestä. (Ruuska 2007, 22.) Projektini tukiryhmään kuuluivat oppaasta palautetta antaneet toimintaterapeutit. Lisäksi tukiryhmään kuuluivat vertaisarvioijat Miikka Kuljalahti ja Satu Holappa sekä toimintaterapiaopiskelijat TTK7SN/SA-opiskeluryhmästäni. Vertaisarvioijien tehtävänä oli projektisuunnitelman sekä opinnäytetyön loppuraportin tarkistaminen sekä korjausehdotusten antaminen. Oppaan graafisen ilmeen toteuttamisessa auttanut Joni Luomala oli myös osa tukiryhmää. Lisäksi tukiryhmään kuuluivat päätoiminen opettaja Maarit Virtanen ja lehtori Milja Ruokamo, joiden tehtävänä oli antaa ohjausta esimerkiksi välitulosten sisällöstä. Äidinkielen ja viestinnän lehtori Tuula Koskelta sain ohjausta oppaan oikeakielisydestä sekä esteettisyydestä.

2.3 Projektin päätehtävät

Projekti on tehtäväkokonaisuus, jolla on elinkaari eli selkeä alkamis- ja päättymiskohta. Projekti jakautuu elinkaarensa aikana useisiin eri tehtäviin, jotka poikkeavat toisistaan ominaisuuksiltaan ja työskentelytavoiltaan. Projektin tehtäville on tyypillistä, että ne limittyvät toistensa kanssa. Päättäneeseen työtehtävään joudutaan monesti palaamaan seuraavan tehtävän ollessa jo käynnissä. (Ruuska 2007, 22–23.) Projektini tehtävät ja aikataulu on eritelty tehtäväluettelossa. (ks. LIITE 2.)

Projektini alkoi syksyllä 2009 ja sen suunniteltu päättymisajankohta oli syksy 2010. Projektin päätehtäviä olivat aiheeseen perehtyminen, projektin suunnittelu, oppaan suunnittelu ja toteutus, palautteen keruu ja oppaan viimeistely sekä projektin päättäminen. Projektin päätehtävillä oli useita osatehtäviä.

Aiheeseen perehtyminen sisälsi aiheen valinnan ja lähdekirjallisuuteen perehtymisen. Lähdemateriaalin pohjalta kirjoitin ensimmäisen välituloksen, valmistavan seminaarityön. Tutustuin laajasti lähdekirjallisuuteen työikäisten arvioinnista ja rajasin aiheen työhyvinvoinnin arviointiin toimintaterapiassa. Valmistava seminaarityö sisälsi tietoa työikäisyydestä, Inhimillisen toiminnan mallista ja työhyvinvoinnin arvioinnista. Teoriatiedon haun jälkeen kirjoitin työn syksyn 2009 aikana ja esitin sekä tein tarvittavat korjaukset joulukuussa 2009. Valmistavan seminaarityöni aiheena oli ”Työhyvinvoinnin arviointi toimintaterapiassa”.

Projektin suunnittelu sisälsi kirjallisuuteen perehtymisen, projektisuunnitelman kirjoittamisen, esittämisen ja korjaamisen. Projektin suunnittelun ja projektisuunnitelman laatimisen toteutin syksyn 2009 ja kevään 2010 välisenä aikana. Välituloksena oli projektisuunnitelma. Kolmen kuukauden ulkomaanvaihto keväällä 2010 katkaisi hetkeksi projektin suunnittelun.

Oppaan suunnittelun ja toteutuksen osatehtäviä olivat painotuotetta käsittelevään kirjallisuuteen sekä työhyvinvoinnin arviointia käsittelevään kirjallisuuteen perehtyminen. Muita osatehtäviä olivat oppaan luonnostelu ja kehittäminen sekä oppaan ulkoasun suunnittelu. Suunnittelin ja kokosin oppaan kesän ja alkusyksyn 2010 aikana. Kuvasin oppaassa neljän arviointimenetelmän käyttöä aitojen asiakasesimerkkien kautta. Lisäksi oppaassa kuvattiin eri arviointimenetelmiä työhyvinvoinnin arviointiin liittyen ja kerrottiin menetelmien luotettavuudesta ja käytettävyydestä. Välituloksena oli itse tuote, eli opas toimintaterapeuteille työhyvinvoinnin arviointimenetelmistä.

Neljäs päätehtävä oli **palautteen keruu ja oppaan viimeistely**. Osatehtäviä olivat palautelomakkeen suunnittelu, palautteen keruu sekä palautteen analysointi ja oppaan viimeistely. Suunnittelin palautelomakkeen, johon toimintaterapeutit ilmaisivat mielipiteensä ja ajatuksensa oppaan ymmärrettävyydestä, asiakaslähtöisyydestä, hyödynnettävyydestä, esteettisyydestä ja käytöstä. Oppaasta oli tarkoitus saada palautetta toimintaterapeuteilta, jotka työskentelevät työikäisten kuntoutuksessa. Palautteen perusteella tein tarvittavat muutokset oppaaseen. Palautteen keruu toteutui syksyn 2010 aikana. Välituloksena valmistui valmis opas.

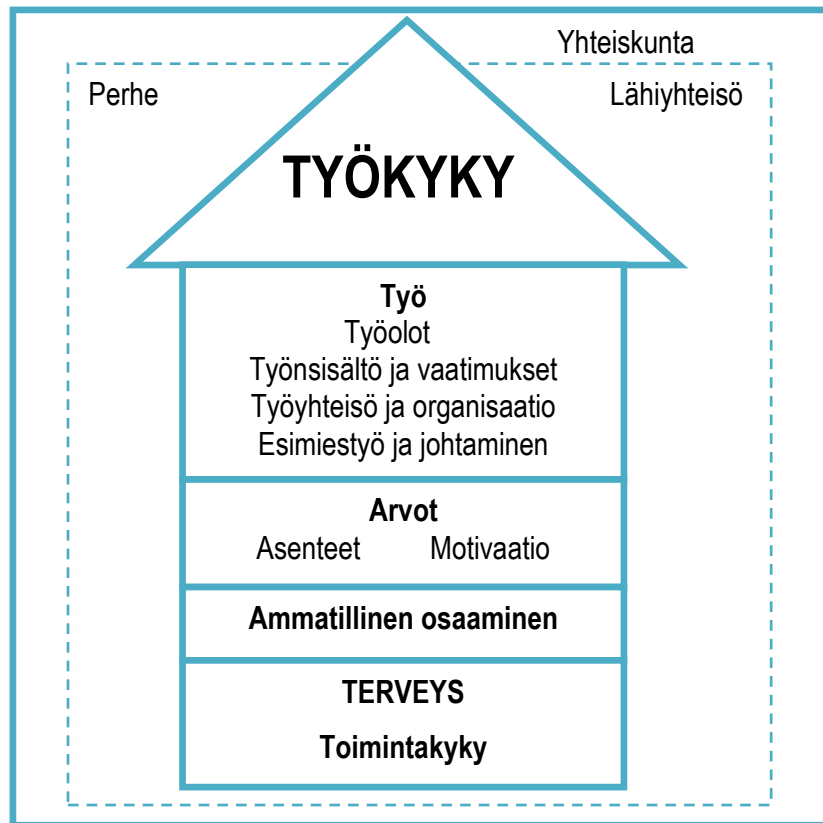
Projektin päättämisen osatehtäviä olivat kirjallisuuteen perehtyminen, loppuraportin kirjoittaminen ja korjaaminen sekä raportin esittäminen. Tuloksena tästä vaiheesta valmistui loppuraportti. Loppuraporttia kirjoitin kesän ja syksyn 2010 aikana. Esitin loppuraportin joulukuussa 2010.

3 TYÖKYVYSTÄ TYÖHYVINVOINTIIN

Yhteiskunnallisen kehityksen myötä työkyky-käsitteen sijaan on alettu puhua yhä enemmän työhyvinvoinnin käsitteestä (Marjala 2009, 21). Ilmarisen, Gouldin, Järvikosken ja Järvisalon (2006, 17–19) mukaan monet työpaikat ovat viime aikoina korvanneet henkilöstön työssä jaksamisen ohjelmissa työkyvyn käsitteen työhyvinvoinnin käsitteellä. Työhyvinvoinnissa on kyse työntekijöiden elämän laadusta ja työssä viihtymisessä, joka on tärkeä tekijä työkyvyn säilymisen ja työssä jaksamisen kannalta. Työhyvinvointi käsitteenä on moniulotteinen ilmiö, joka merkitsee eri asioita ihmisille. Se on sekä yksilöllinen kokemus, että yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen ilmiö.

3.1 Työkykyä kuvaavia malleja

Ilmarisen (2004) **työkyvyn talomallia** käytetään usein myös kuvattaessa työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuutta (ks. Kuvio 2.) Mallissa terveys ja toimintakyky luovat perustan työkyvylle ja perustan päälle rakentuu ammatillinen osaaminen, johon kuuluvat peruskoulutus sekä tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen. Seuraava kerros kuvaa yksilön resursseja, joita ovat arvot, asenteet ja motivaatio. Ylimpänä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä on työ, jossa tarkastellaan työoloja, työn sisältöä ja vaatimuksia, työyhteisöä ja organisaatiota. Ympäriällä vaikuttavat perhe, ystävät ja yhteiskunta. (ks. Ilmarinen & Tuomi 2004, 3–20.



KUVIO 2. Työkyvyn talonmalli. (Työterveyslaitos, hakupäivä 18.11.2010.)

Työhyvinvoinnin kolme keskeistä osa-aluetta ovat työn hallittavuus, ymmärrettävyys sekä mielekkyyden tunne tai kokemus. Hallittavuus liittyy uskoon siitä, että asioihin ja tapahtumiin voi vaikuttaa. Ymmärrettävyys tarkoittaa sitä, että ihminen ei koe tapahtumia kaoottisiksi tai sattumanvaraisiksi, vaan kykenee hahmottamaan tilanteen kokonaisuutena. Mielekkyys syntyy tulkinnasta, että tapahtumat ovat haasteellisia ja herättävät kiinnostusta, eivätkä ne tunnu uhkaavilta. Työssä jaksamisen edellytys on, että työn tuottaman tyydytyksen, työn vaatimien voimien ja levon kesken vallitsee tasapaino. Jos työ ei tuota lainkaan tyydytystä ja kuluttaa vai yksilön voimavaroja muodostuu työstä välttämätön ”paha”, jota on kestävä rahan saamisen takia. Työhyvinvointi on uhattuna, jos työn vaatimukset, yksilön voimavarat ja odotukset sekä työn tarjoamat mahdollisuudet ovat epätasapainossa keskenään. (Suomala, Saarelma-Thiel, Lauttio, Bergbom, Vartia & Kivistö 2006, 92.)

Työterveyshuolto on osa terveydenhuoltojärjestelmää, ja yksilön hoitamisen ja terveyden edistämisen lisäksi sen erityispiirteenä on työympäristöön, työoloihin ja työyhteisöön vaikuttaminen. Työterveyshuollon piiriin kuuluvat kaikki työntekijät työsuhteen pituudesta, työpaikan koosta, toi-

mialasta tai sijainnista riippumatta. Ennalta ehkäisevä työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa niin laajasti kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää. (Torpström 2005, 4-5.)

Työterveyshuollossa on viime vuosina noussut esille **työlähtöinen ote**, jossa työterveyshuollon tarkastelun kohteena on työpaikan työtoiminta ja siinä tapahtuva muutos. Työlähtöisen otteen avulla pyritään vaikuttamaan työhyvinvointiin ja työntekijöiden uupumiseen. Työterveyshuollon laakisäateisille toimintatavoille, työpaikkaselvitykselle ja työterveystarkastukselle, on kehitetty uudenlainen sisältö, joka pyrkii vastaamaan työpaikkojen tarpeeseen. Esimerkiksi työlähtöinen työpaikkaselvitys kohdistuu työpaikan työtoimintaan ja työn sujumiseen; mitä tavallisen työpäivän aikana tapahtuu ja miten työ sujuu. Menetelmien kehittäminen on tapahtunut vuosina 2005–2008 ja menetelmien vakiinnuttamista ja levittämistä edistetään Työläs-hankkeessa vuosina 2008–2011. Työlähtöisessä otteessa tähdätään yhteisölliseen ja yksilölliseen oppimiseen. Paras tulos saavutetaan, kun työntekijät analysoivat itse omaa toimintaansa ja näin ymmärtävät ja kehittävät sitä. (Mäkitalo 2008b, 42–43, 59–60, Työläs 2009, hakupäivä 26.10.2010.)

Työkyvyn tarkastelussa on ollut käytössä erilaisia työkykymalleja, joista kukin tarjoaa yhden näkökulman työkykyyn ja sulkee samalla muita pois. Perinteisten työkykymallien pohjalle on viime aikoina kehitetty moniulotteisia ja integroituja malleja, joissa yksilön lisäksi otetaan huomioon muun muassa työyhteisö, johtaminen ja yhteisöllinen työnhallinta. **Lääketieteellisessä mallissa** työkyky rinnastetaan terveyteen, ja sairaus tai vamma aiheuttaa aina työkyvyn alenemisen. Lääketieteellisen mallin mukaan keskeiset menetelmät työkyvyttömyyden ehkäisemiseksi ovat sairauden varhainen havaitseminen ja hoito sekä sairauden aiheuttamien toiminnallisten rajoitusten vähentäminen. (Järvikoski & Härkäpää 2004, 112.)

Työkyvyn tasapainomallissa työkykyä voidaan kuvata yksilön psykofyysisen tilan ja toimintakyvyn sekä hänen työnsä ja ammattinsa asettamien fyysisten ja psyykkisten vaatimusten välisenä suhteena. Hyvä työkyky merkitsee tämän suhteen tasapainoista tilaa, työkyvyn aleneminen on merkki suhteen häiriöstä. Työkyvyn ylläpitäminen tai edistäminen voi tapahtua joko yksilön psyykkistä tai fyysistä toimintakykyä kehittämällä tai itse työn vaatimuksiin, työprosessiin tai työympäristöön vaikuttamalla. (Järvikoski & Härkäpää 2004, 112–113.) Työuupumus, eli burnout, saa alkunsa kun vaatimukset ja yksilön voimavarat eivät ole tasapainossa suhteessa toisiinsa. Epätasapaino työn vaatimusten ja omien voimavarojen välillä aiheuttaa jännitystä, ahdistusta ja uupumusta. Uupumus voi aiheuttaa avuttomuuden tunnetta ja toivottomuuden tunnetta, jolloin

käsitys itsestä, työstä ja muista ihmisistä voi muuttua kielteiseksi. Uupumukselle alttiita ovat esimerkiksi hoitotehtävissä työskentelevät henkilöt, jotka haluaisivat auttaa muita ihmisiä, mutta heidän voimavaransa eivät siihen riitä. (Nurmi ym. 2006, 194–195.)

Systemisessä työkykymallissa painotetaan työkykyisyyden yhteisöllistä näkökulmaa. Mallin mukaan työkykyä ei voida tulkita pelkästään yksilön tai yksilöiden ominaisuudeksi, vaan työkyky on laajemman systeemin, työntekijöiden ja työorganisaation tai työyhteisön muodostaman kokonaisuuden ominaisuus, joka vaihtelee ajan tai tilanteen mukaan. Malli tarjoaa työkykyä ylläpitävän toiminnan keinoiksi ensi sijassa koko työyhteisöön ja työolosuhteisiin kohdistuvia keinoja. (Järvikoski & Härkäpää 2004, 114–115.)

Moniulotteisessa työkykymallissa työkykyä kuvataan ilmiönä, jonka keskeiset osa-alueet ovat työssä jaksaminen, työn hallinta sekä osallisuus työyhteisöön. Moniulotteinen työkykymalli on yhdistelmä tasapainomallista sekä systemisestä työkykymallista. Yksilön tasolla eri osa-alueet merkitsevät fyysistä ja psyykkistä toimintakykyä, työtehtävään tai ammattiin liittyviä ammatillisia valmiuksia sekä yleisiä työelämäntaitoja, kuten sosiaalisia taitoja. Mallin mukaan työkyvyn edistämässä tulee ottaa huomioon yksilön lisäksi hänen työprosessinsa ja työyhteisönsä. (Järvikoski & Härkäpää 2004, 116–118.)

3.2 Työhyvinvoinnin uhkia

Työhyvinvoinnin suuri paradoksi Julkusen (2008, 241) mukaan on, että nykyisin työ tarjoaa ja vaatii sitä mihin työnantaja velvoitetaan, kuten vaihtelua, vastuuta, ammatillista kehittymistä ja haasteita. Silti samalla stressi, uupumus ja masennus ovat yhä yleisempiä. Työhyvinvointiin liittyviä uhkia ovat muun muassa työn kuormittavuus sekä työelämän muutos ja epävarmuus. Työn fyysisiä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi työliikkeet, työasennot, työajat ja työn tauotukset. Henkisesti kuormittava työ on sellaista, jossa työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen välillä on ristiriita. Huomattava epätasapaino vaatimusten ja voimavarojen välillä aiheuttaa stressiä, joka pitkään jatkuessaan voi johtaa työuupumukseen. (Viitala 2007, 217–221.) Työtehtävien tasolla psyykkisessä kuormituksessa on kyse työtahdin kiristymisestä, tietotulvan aiheuttamasta paineesta, jatkuvasta tehokkuuden vaatimuksista, kilpailuhenkisyydestä ja organisaatiomuutosten tuomasta epävarmuudesta (Manka 2006, 52.)

Työelämän nopean muutostahdin vuoksi nykyinen osaaminen muuttuu osittain riittämättömäksi. Toimintaympäristön muutos tuottaa pakotteen työntekijöille ja kokonaisille organisaatioille oppia pois vanhoista toimintamalleista ja haasteen oppia ajattelemaan ja toimimaan uudella tavalla. (Viitala 2008, 29.) Työsuhteen määräaikaisuuteen liittyy usein epävakaa työmarkkina-asema. Osalle määräaikaisen työsuhteen tilapäisyys sopii omaan elämäntilanteeseen, mutta suurimmalle osalle määräaikaisuus on vastentahtoista. Työsuhteen tilapäisyyteen liittyy usein taloudellinen epävarmuus, tulevaisuuden suunnittelun hankaluus ja turvattomuuden tunne. (Sutela 2006, 243.) Mäkitalon (2008a, 13–14) mukaan työelämän muutos on vaikuttanut sekä positiivisesti että negatiivisesti työelämään. Työn fyysinen kuormitus on vähentynyt ja mahdollisuudet oppimiseen ja etenemiseen ovat lisääntyneet, mutta toisaalta työn henkinen kuormittavuus on kasvanut.

Työterveyslaitoksen julkaisemassa katsauksessa selvitettiin Suomen työolotilannetta ja sen kehitystä vuonna 2009. Tutkimuksessa todettiin, että työtaturmat ovat edelleen yleisiä, vaikka tilanne on hieman parantunut 2000-luvulla. Työtaturmariski on erityisen korkea 15–24-vuotialla miehillä, jotka työskentelevät elintarviketeollisuustyössä, konepaja- ja rakennusmetallityössä sekä maataloustyössä. Myös fyysinen väkivalta ja sen uhka on lisääntynyt työpaikoilla merkittävästi. Erityisesti sosiaali- ja terveyspalveluissa sekä julkisessa hallinnossa työskentelevät ovat kokeneet väkivallan ja sen uhan lisääntymisen. Noin 1,5 miljoonaa työntekijää altistuu työympäristön fysikaalisille haittatekijöille, kuten melulle, tärinälle, poikkeaville lämpöoloille sekä säteilylle. Lisäksi yli miljoona työntekijää altistuu kemiallisille aineille ja työilman epäpuhtauksille. Erilaiset kemialliset tekijät ja pölyt aiheuttavat vuosittain noin 3000 ammattitautia ja ammattitautiepäilyä. Myös sisäilman laadulla on olennainen merkitys työntekijöiden terveyteen. Huono sisäilma haittaa viihtyvyyttä ja aiheuttaa pahimmillaan työperäisiä sairauksia. Veto, kuiva ilma, tunkkainen ilma ja pöly ovat yleisimpiä ongelmien aiheuttajia toimistotyöpaikoilla. Fyysisesti raskaaksi työnsä koki reilu neljännes tutkimukseen vastaajista. Samana toistuvien käden työliikkeiden määrä on lisääntynyt ja joka neljäs työntekijä työskentelee edelleen vähintään tunnin päivässä hankalassa asennossa. (Kauppinen, Hanhela, Kandolin, Karjalainen, Kasvio, Perkiö-Mäkelä, Priha, Toikkanen & Viluksela 2010, 240–245.)

Tutkimuksen mukaan neljä kymmenestä palkansaajasta joustaa työajoissa työtehtävien tai esimiehen vaatimuksesta kuukausittain. Erityisesti naisten ylitöiden määrä on lisääntynyt. Henkisen kuormituksen ja kiireen kokeminen ei ole lisääntynyt merkittävästi 2000-luvun alusta. Koetun työpaikkakiusaamisen määrä on pysynyt samana. Huolestuttavaa tulos kuitenkin oli koetun kiusaamisen suuri määrä koulutuksessa sekä sosiaali- ja terveydenhuoltoaloilla. Sairauspoissaolojen määrä on lisääntynyt 2000-luvulla ja niissä on merkittäviä ammattiryhmäkohtaisia eroja. Eniten niitä on lasten päivähoidossa, metsätyössä, siivoustyössä sekä postityössä. Pitkien sairauspoissaolojen yleisimmät syyt ovat

mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Sosiaali- ja terveysministeriö onkin rohkaisut työpaikkoja laatimaan selkeitä käytäntöjä sairauspoissaolojen hallintaan ja työhön paluuseen. Itsensä tunteminen työssään vahvaksi ja tarmokkaaksi sekä innostuminen omasta työstään kuvaavat myönteistä työn imua, joka on vahvassa yhteydessä työhyvinvointiin. (Kauppinen ym. 2010, 246–249.)

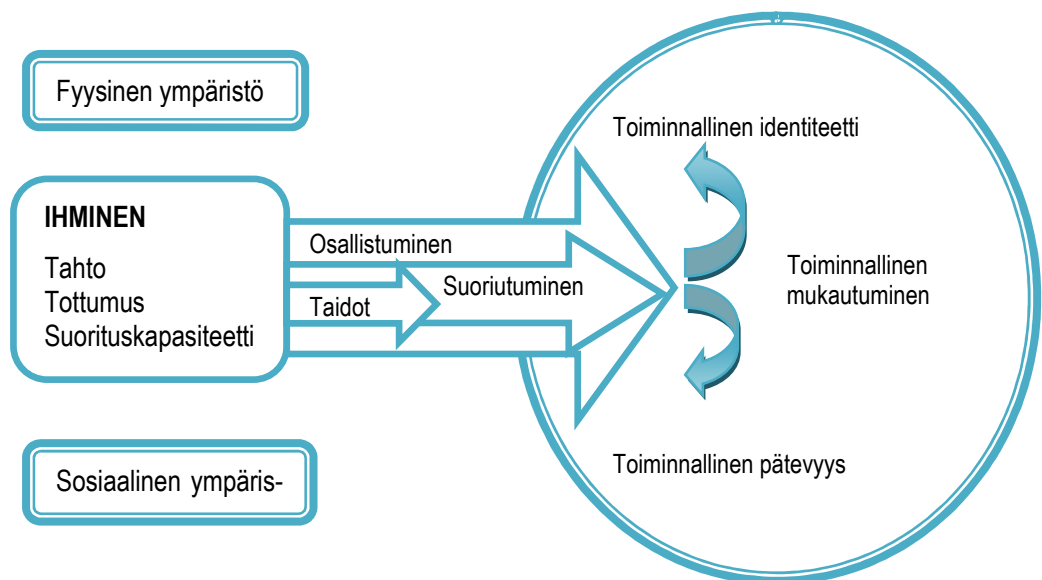
4 TOIMINTATERAPIAN ARVIOINTIMENETELMIÄ TYÖHYVINVOINNIN ARVIOINNISSA

Hyvä arviointikäytäntö pohjautuu näyttöön perustuvaan tietoon, jolloin toimintaterapeutti yhdistää tietoa eri lähteistä ja käyttää ammatillista harkintaa arvioidessaan asiakkaan työhyvinvointia. Näyttöön perustuva työote kannustaa käyttämään tutkittuja normitettuja tai teoriapohjaisia arviointimenetelmiä, joilla voidaan parantaa arvioinnin luotettavuutta ja toistettavuutta. Käytettävien menetelmien taustateorioiden tunteminen on tärkeää, jotta tiedetään, mitä ominaisuutta arvioidaan, ja osataan antaa tuloksille merkitys. (Karhula, Heiskanen, Juntunen, Kanelisto, Kantanen, Kantonen & Lautamo 2010, 7–8.) Asiakaslähtöisessä arvioinnissa asiakas osallistuu aktiivisesti arviointiprosessiin, jossa arvioidaan asiakkaan vahvuudet ja taidot huomioiden hänen omat tarpeet ja tavoitteet. Arviointi voi sisältää haastattelun, yksityiskohtaisen toiminnan havainnoinnin, mittauksia, testejä, itsearviointin sekä projektiivisiä arviointimenetelmiä. Terapeutin tulee nähdä asiakas yksilönä, jolla on ajatukset, tunteet, motivaatio, mielenkiinnonkohteet sekä kykyjä. Jokaisella asiakkaalla on oma toiminnallinen historiansa, joka tekee hänestä yksilöllisen. Terapeutin tulee arvostaa asiakkaan omaa kulttuuria ja ympäristöä, sekä hänen tahtoaan. (Hagedorn 2000, 62.)

4.1 Työhyvinvoinnin arviointi Inhimillisen toiminnan mallin mukaan

Kielhofnerin (2008b, 133–135) mukaan aikuiset käyvät elämässä läpi suuria muutoksia, vastoin yleistä käsitystä aikuiselämän tasaisuudesta. Tällaisia muutoksia voivat olla esimerkiksi avioliitto, avioero, perheen perustaminen ja työpaikan vaihtaminen. Monet eri tekijät, kuten vanhemmuuden velvollisuudet tai taloudelliset rajoitteet, vaikuttavat aikuisen päätöksiin, mutta useimmille aikuisuus on aikaa, jolloin oman elämän eläminen todella alkaa. Varhaisaikuisuus on yleensä aikaa, jolloin kouluttaudutaan mielekkääseen työhön. Keski-iässä tunne tehokkuudesta liittyy yleensä työhön, mutta myös kotitaloudesta ja perheestä huolehtiminen saavat ihmisen tuntemaan itsensä tärkeäksi. Samalla aikuisuuden velvoitteet, kuten perheestä ja rahantulosta huolehtiminen, ovat stressin ja epäonnistumisen pelon lähteitä.

Asiakkaan työhyvinvoinnin arvioinnin tarpeista riippuen toimintaterapeutti valitsee arvioinnin teoreettiseksi perustaksi yhden tai useamman toimintaterapian käsitteellisen mallin. Teoreettisen viitekehyksen avulla arviointi etenee järjestelmällisesti, kokonaisvaltaisesti ja johdonmukaisesti. Inhimillisen toiminnan malli (Model of Human Occupation) on yksi tunnetuimmista toimintaterapian malleista, johon perustuvia arviointimenetelmiä on myös suomennettu. Mallin mukaan työllä on suuri merkitys toiminnalliseen identiteetin rakentumiseen sekä siihen, kuinka henkilön tahto, totumus ja suorituskkyky ilmenevät. Mallin osa-alueita ovat **toiminnan tasot, ihminen, ympäristö** sekä **toiminnallinen identiteetti, toiminnallinen pätevyys** ja **toiminnallinen mukautuminen**. Toiminnan tasot koostuvat toiminnallisesta osallistumisesta, toiminnallisesta suoriutumisesta ja toiminnallisista taidoista. Toiminnallinen osallistuminen kuvaa henkilön sitoutumista hyvinvoinnin kannalta tarpeellisiin toimintoihin eli työhön, kotielämän toimintoihin ja vapaa-aikaan sekä päivittäisiin toimintoihin. Toiminnallinen suoriutuminen viittaa toiminnan muotojen toteuttamiseen. Esimerkiksi työssä osallistuminen muodostuu erilaisista toiminnan muodoista, eli työtehtävistä. Toiminnalliset taidot ovat toiminnallisen suoriutumisen vaatimia tavoitesuuntaisia tekoja. Niitä ovat motoriset taidot, prosessitaidot sekä kommunikaatio – ja vuorovaikutustaidot. (Kielhofner & Forsyth 2002, 169; Forsyth & Parkinson 2008, 24; Kielhofner 2008c, 101 – 103, 108.)



KUVIO 3. Inhimillisen toiminnan mallin keskeiset käsitteet ja niiden välinen dynamiikka. (Forsyth & Parkinson 2008, 10.)

Yllä olevassa kuviossa on kuvattu Inhimillisen toiminnan mallin käsitteitä ja malliin perustuvaa systeemiteoriaa, jossa jokainen osa-alue vaikuttaa toisiinsa. Ajan kuluessa ihminen rakentaa toiminnallisen identiteettinsä ja toiminnallisen pätevyytensä työntekijänä toiminnallisen osallistumisen kautta. Toiminnallinen identiteetti ja pätevyys toteutuvat, kun ihminen kehittää itseään ja vastaa elämässä tapahtuviin muutoksiin, kuten sairastumiseen. Näin ihminen mukauttaa toimintaansa jatkuvasti. (Kielhofner 2008c, 107.)

Ihminen koostuu mallin mukaan tahdosta, tottumuksesta ja suorituskapasiteetista ja nämä osa-alueet ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa toisiinsa. Erityisesti tahdolla ja suorituskapasiteetilla on suuri merkitys, kun puhutaan työhyvinvoinnin arvioinnista. Toiminnalliset valinnat, joita henkilö tekee, ovat osoitus tahdosta. Tahto muodostuu yksilön arvoista, mielenkiinnonkohteista ja henkilökohtaisesta vaikuttamisesta. Nämä kolme osa-aluetta muodostavat yksilön käsityksen ympäröivästä maailmasta ja omasta toiminnasta. Käsitykset taas vaikuttavat yksilön työssä suoriutumiseen, motivaatioon, omien kykyjen tunnistamiseen, tehokkuuteen, haasteiden vastaanottamiseen ja työstä saatavan mielihyvän kokemiseen. Asiakkaan motivaatio arviointia kohtaan on merkittävä osa prosessia. Työn merkitys saattaa muuttua sairastumisen tai elämäntilanteen muutoksen jälkeen ja asiakas ei välttämättä koe työn tekoa enää arvokkaaksi, eikä usko kykenevänsä suoriutumaan työtehtävistään. (Burt 2001, 233; Kielhofner 2008d, 13–21; Kielhofner 2008e 35–47; Kielhofner 2008b, 129.)

Tottumus muodostuu tavoista ja rooleista. Tavat järjestävät toimintaa ja antavat jäsenneilyn tavan toimia tutussa ympäristössä, kuten työpaikalla. Roolit ovat yksilöllisesti tai sosiaalisesti määritellyjä statuksia, jotka vaikuttavat toimintaan. Esimerkiksi roolit ”työntekijä” ja ”työtön” sisältävät sosiaalisen statuksen ja herättävät erilaisia tunteita, joille luodaan merkityksiä. (Kielhofner 2008f, 53–62.) Ihmisen suorituskapasiteetti on edellytys toiminnoista suoriutumiseksi. Suoriutumisen mahdollistavat henkilön subjektiivinen kokemus omista kyvyistään sekä objektiiviset henkiset ja fyysiset osatekijät yhdessä fyysisen ja sosiaalisen ympäristön kanssa. (Kielhofner, Tham, Baz & Hutson 2008, 68–70.)

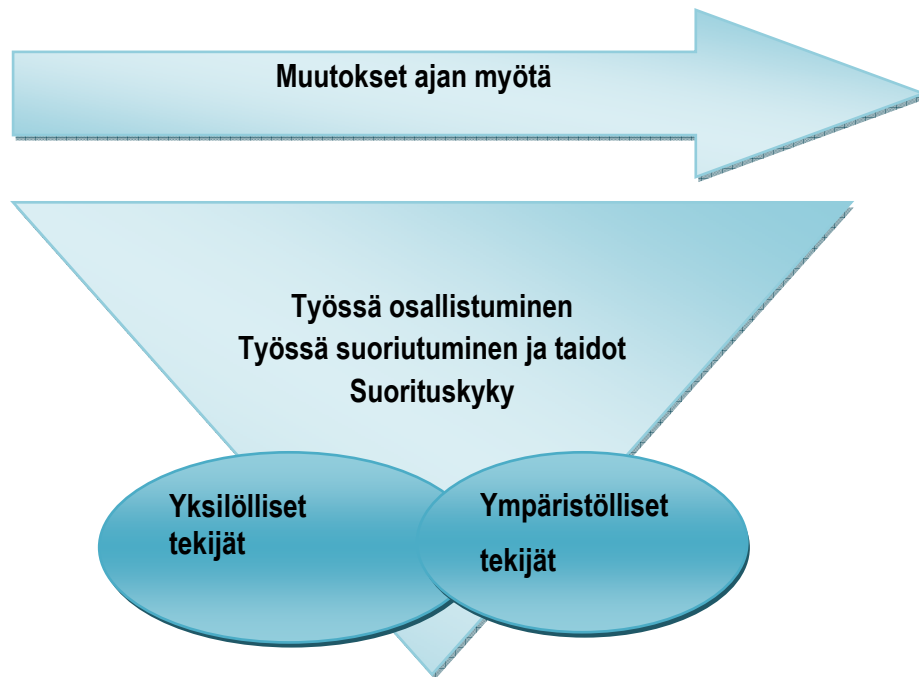
Mallissa ympäristö käsittää fyysisen ja sosiaalisen ympäristön, jotka mahdollistavat tai rajoittavat henkilön toiminnallista osallistumista työssään. Fyysinen ympäristö on ihmisen toiminnan konteksti, joka sisältää fyysiset työtilat ja niihin kuuluvat objektit. Sosiaalinen ympäristö sisältää ihmisryhmät ja toiminnan muodot, joihin henkilö osallistuu. Ihmisryhmät vaativat henkilöltä tiettyjä rooleja ja antavat mahdollisuuden niiden vastaanottamiseen. Arvioinnissa otetaan huomioon mitä

mahdollisuuksia, rajoituksia ja vaatimuksia ympäristö asettaa asiakkaalle työpaikalla. Fyysinen ympäristö voi olla esteenä työhön paluulle esimerkiksi työtilojen muokkautumattomuuden vuoksi. Sosiaalinen ympäristö voi luoda negatiivisia paineita työntekijää kohtaan, ja näin osaltaan vaikeuttaa työskentelyä. Myös kulttuurin on todettu vaikuttavan motivaatioon palata työhön. Kulttuurissa, jossa työntekoa arvostetaan suuresti, on työntekijöillä motivaatiota kuntoutua takaisin työelämään. (Burt 2001, 226–227; Kielhofner 2004, 155; Forsyth & Kielhofner 2006, 76; Kielhofner 2008g, 86–93.)

Toimintaterapiassa asiakkaan toiminnalliset vahvuudet otetaan lähtökohdaksi, kun arvioidaan työhyvinvointia, suunnitellaan työkykyä edistäviä ratkaisuja tai terapiaa. Arviointi tuo esiin asiakkaan kiinnostuksen kohteet ja toiminnallisen osallistumisen voimavarat. Arvioinnissa ilmenevät toiminnalliset ongelmat ja vahvuudet ovat moniselitteisiä, johon vaikuttavat työntekijän motivaatio, kokemus vajaakuntoisuudesta, fyysinen ja sosiaalinen ympäristö sekä rutiinit ja elämäntavat. Arvioinnin avulla saadut tiedot, kuten puutteet ja ongelmat, mutta myös taidot, voimavarat ja kyvyt, motivoivat asiakasta muutokseen. (Lappeteläinen 2000, 5-6; Kielhofner 2004, 155.) Vaikeus toimia työntekijän roolissa voi muuttaa henkilön rooleja perheessä. Taloudellinen ahdinko, masennus, riippuvuus muista ihmisistä ja sopeutuminen uuteen tilanteeseen muuttavat ihmisen tottuja elämäntapoja. Myös yksilön elämän kokonaistilanne vaikuttaa työhyvinvointiin. Tämän vuoksi toimintaterapeutin tulisi arvioida yhdessä asiakkaan kanssa itsestä huolehtimisen, kotielämän, toisista huolehtimisen sekä vapaa-ajan ja levon toimintoja, ja sitä miten ne kuormittavat tai tukevat henkilön työssä suoriutumista. (ks. Kielhofner 2008b, 133–135.)

4.2 Assessment of Work Functioning-viitekehys arviointiin

Työhyvinvoinnin arvioinnissa tulee ottaa huomioon kaikki työssä osallistumiseen oleellisesti vaikuttavat tekijät. Työssä osallistumista tulisi arvioida yksilön oikeassa työympäristössä ja huomiota tulisi ottaa työympäristön tarjoamat mahdollisuudet ja vaatimukset. Ruotsalaiset toimintaterapeutit Jan Sandqvist ja Chris M. Henriksson (2004, 151) ovat kehittäneet toimintaterapian väitöskirjassaan Inhimillisen toiminnan malliin pohjautuvan viitekehysten (Assessment of Work Functioning, AWF) työhyvinvoinnin arviointiin (ks. Kuvio 4.). He ovat kehittäneet myös malliin pohjautuvan arviointimenetelmän AWP:n (ks. luku 4.3).



KUVIO 4. Työssä osallistumiseen vaikuttavat tekijät. (Sandqvist 2007, 35.)

Aikaisemmin toimintaterapian arviointi keskittyi lähinnä toimintavalmiuksien arviointiin, ja se perustettiin oletukselle, että yksittäisten valmiuksien vahvistaminen johtaisi toiminnallisen osallistumisen vahvistumiseen. Nykyaikaisessa toimintalähtöisessä arvioinnissa arviointi aloitetaan asiakkaan toiminnallisesta osallistumisesta. Toimintavalmiuksien sijaan toimintaterapeutti ja asiakas tunnistavat ja analysoivat niitä taitoja, jotka ovat näkyviä toiminnasta suoriutumisen aikana. (Christiansen & Baum 2005, 245; Sandqvist & Henriksson 2004, 148–149.)

AWF-viitekehyksen mukaan työkyky ja työhyvinvointi koostuu kolmesta eri tasosta, jotka ovat työssä osallistuminen, työssä suoriutuminen sekä taidot ja suorituskyky. Näihin kaikkiin tasoihin vaikuttavat yksilölliset, ympäristölliset ja ajalliset tekijät. Työssä osallistuminen viittaa yksilön kykyyn ja mahdollisuuksiin täyttää työntekijän rooli ja hänen kykyyn hankkia tai säilyttää työpaikka yhteisössä. Työssä osallistumiseen vaikuttavat yksilön kykyjen lisäksi yhteiskunnalliset tekijät, kuten työmarkkinatilanne, lait ja asetukset. Työssä suoriutuminen ja taidot viittaavat yksilön kykyyn suoriutua työtehtävistä itseään ja työyhteisöä tyydyttävällä tavalla. Arvioidakseen tätä, toimintaterapeutin tulee havainnoida asiakasta hänen työskennellessään joko simuloidussa tai aidoissa työtilanteissa. Suorituskyky viittaa asiakkaan taitoihin sekä fyysisiin ja psyykkisiin valmiuksiin, jotka mahdollistavat yksilön suoriutumisen työssään. (Sandqvist & Henriksson 2004, 151–152.) Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin arvioinnin saavuttamiseksi ei ole riittävää arvioida vain yksilön työs-

sä suoriutumista, vaan myös tekijöitä, joiden vuoksi yksilö toimii tietyllä tavalla (ks. Taulukko 1.). Ympäristöllisiä tekijöitä ovat fyysiset ja sosiaaliset olosuhteet työpaikalla ja yksityiselämässä. Myös sosiokulttuurinen ymmärrys siitä, miten tietty työtoiminto tulisi suorittaa, vaikuttaa työssä osallistumiseen. Ympäristön ja yksilön vuorovaikutus on dynaaminen ja työkyky muuttuu ajan myötä. Yksilön aikaisemmat kokemukset ja tulevaisuuden odotukset voivat vaikuttaa nykyiseen työkykyyn. (Sandqvist ym.2006, 379–380.) Tutkimuksissa on todettu, että iäkkäillä ihmisillä ja naisilla on vaikeampi kuntoutua takaisin työelämään sekä suurempi riski vammautua uudelleen. Esimerkiksi työntekijän kokemana kipua on otettava huomioon arvioinnissa. Muun muassa kivun sijainti, tyyppi, kesto, kipua lisäävät tai vähentävät toiminnot ja kipuun tarvittava lääkitys voivat vaikuttaa työntekijän suorituskapasiteettiin, ja ovat tärkeitä työntekijän kannalta selvittää arvioinnissa. Kyky tehdä työtä tai suoriutua työn asettamista vaatimuksesta koostuu monesta tekijästä, joiden arviointiin tarvitaan moniammatillista yhteistyötä. (Burt 2001, 231, 233).

TAULUKKO 1. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (ks. Sandqvist 2007, 15.)

Yksilölliset tekijät	Ympäristölliset tekijät	Muutokset ajan myötä
<ul style="list-style-type: none"> ikä sukupuoli koulutus arvot, mielenkiinnon kohteet, henkilökohtainen vaikuttaminen tottumus ja roolit suorituskapasiteetti toiminnallinen identiteetti ja pätevyys toiminnallinen mukautuminen työhön sitoutuminen 	<p>Työelämään liittyvät ympäristölliset tekijät</p> <ul style="list-style-type: none"> fyysinen työympäristö työn asettamat vaatimukset työn joustavuus yhteiskunnan arvot palkka esimiesten ja työkavereiden tuki ja asenteet <p>Yksityiselämään liittyvät ympäristölliset tekijät</p> <ul style="list-style-type: none"> perheen ja ystävien tuki taloudellinen tilanne kulttuuri sosiaalisen luokan asettamat odotukset ja vaatimukset 	<ul style="list-style-type: none"> mennyt aika nykyinen tilanne tulevaisuus

Moniammatillisessa yhteistyössä voidaan viitekehyksenä käyttää ICF-luokitusta (International Classification of Functioning, Disability and Health). Luokitus tarjoaa tieteellisen perustan ymmärtää ja tutkia toiminnallista terveydentilaa sekä mahdollistaa yhteisen kielen ammattiryhmien välillä. Luokituksen on todettu soveltuvan hyvin työhyvinvoinnin arviointiin myös toimintaterapiassa. (Sandqvist & Henriksson 2004, 21–22.) ICF-luokituksessa on kaksi osaa, joista ensimmäinen

käsittelee toimintakykyä ja toimintarajoitteita ja toinen kontekstuaalisia tekijöitä. Kumpikin osa koostuu kahdesta osa-alueesta. Toimintakyvyn ja toimintarajoitteiden osa-alueet ovat ruumiin ja kehon toiminnot sekä suoritukset ja osallistuminen. Kontekstuaalisten tekijöiden osa-alueet ovat ympäristötekijät ja yksilötekijät. (Stakes 2004, 7–8.) Alla olevassa taulukossa on vertailtu työhyvinvoinnin arvioinnin osa-alueita Ruotsissa kehitetyn viitekehyksen ja ICF:n näkökulmasta.

TAULUKKO 2. AWF verrattuna ICF-luokitukseen. (Sandqvist 2007, 16.)

AWF	ICF
<p>Työssä osallistuminen</p> <p>Henkilön kyky ja mahdollisuus täyttää työntekijän rooli ja hankkia, ylläpitää tai säilyttää työntekijän asema yhteiskunnassa</p>	<p>Osallistuminen (yhteiskunnan näkökulmasta)</p>
<p>Työssä suoriutuminen ja taidot</p> <p>Henkilön kyky suorittaa työtehtävät itseään tyydyttävästi</p>	<p>Suoritukset (yksilön näkökulmasta)</p>
<p>Suorituskyky</p> <p>Henkilön erilaiset fyysiset ja psyykkiset ominaisuudet, jotka mahdollistavat hänen suoriutumisen työtehtävistä</p>	<p>Ruumiin ja kehon toiminnot</p>

Inhimillisen toiminnan mallin ja ICF-luokituksen välillä on todettu olevan useita yhteneväisyyksiä. Molemmista malleista osallistuminen nähdään keskeisenä tekijänä, johon vaikuttaa yksilön terveyden tilan lisäksi myös ympäristö ja yksilölliset tekijät. Sekä Inhimillisen toiminnan mallissa että ICF-luokituksessa nämä tekijät ovat vuorovaikutuksessa toisiinsa dynaamisesti. Inhimillisen toiminnan mallin toiminnan tasoista osallistuminen ja suoriutuminen ovat verrattavissa ICF-luokituksen osallistumiseen ja suoriutuksiin. (Kramer, Bowyer & Kielhofner 2008, 520). Inhimillisen toiminnan malliin perustuvia arviointimenetelmiä voidaan myös yhdistää ICF-luokituksen osa-alueisiin (Kielhofner 2008, 520).

4.3 Työn ja ympäristön asiakaskeskeinen analyysi

Toimintaterapeutit analysoivat työn vaatimuksia yhdessä asiakkaan kanssa toiminnan analyysin avulla. Työn analyysi on yksi toiminnan analyysin muoto ja tärkeä alkuvaiheessa selventämään toimintaterapeutille ja asiakkaalle niitä työn vaatimuksia, joita asiakas kohtaa. Toimintaterapeutti voi havainnoida asiakasta hänen työpaikallaan ja samalla heillä on mahdollisuus tunnistaa työympäristössä tai työskentelytavoissa kohteita, joita voi muokata asiakkaalle sopivammaksi. Työn

analyysi yhdistettynä asiakkaan toiminnallisen osallistumisen arviointiin ja asiakkaan suorituskapasiteetin arviointiin antaa toimintaterapeutilla laajan ja yksilöllisen näkökulman asiakkaan toiminnallisesta osallistumisesta työssä. (Joss 2007, 301–303.)

Työn analyysi auttaa terapeuttia ja asiakasta ymmärtämään:

1. työn merkityksen yhteisölle ja yksilölle
2. työssä suoriutumiseen tarvittavia toiminnan muotoja
3. työssä suoriutumiseen tarvittavia taitoja
4. fyysisen ja sosiaalisen ympäristön vaatimuksia ja mahdollisuuksia
5. mitä arvoja työhön liittyy
6. miten työ mahdollistaa työntekijän henkilökohtaista vaikuttamista
7. mikä työssä motivoi
8. miten työ vaikuttaa ihmisen rooleihin
9. miten tottumus ilmenee työssä
10. riskitekijät ja turvallisuuteen liittyvät varotoimet työssä
11. miten työ vaikuttaa yksilön toiminnalliseen identiteettiin ja pätevyyteen. (ks. Foster & Pratt 2003, 145–146, 155–158.)

Inhimillisen toiminnan mallin mukaan työn analyysissä tulisi ottaa huomioon se, miten työn ja ympäristön eri osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. Mallissa kehoitetaan ottamaan kokonaisvaltaisen työn analyysin takaamiseksi myös jokin toinen malli tai viitekehys mukaan, jotta myös suorituskapasiteetti näkyisi analyysissä. (Forsyth & Kielhofner 2006, 94.)

4.4 Inhimillisen toiminnan malliin perustuvia työhyvinvoinnin arviointimenetelmiä

Työhyvinvointia voidaan arvioida useilla Inhimillisen toiminnan malliin perustuvilla arviointimenetelmillä. Malliin perustuvia työhyvinvointia mittaavia arviointimenetelmiä on 2000-luvulla kehitetty myös Ruotsissa ja menetelmät on osoitettu luotettaviksi ja valideiksi. Inhimillisen toiminnan mallin pohjalta kehitettyjä arviointimenetelmiä voidaan soveltaa osin myös työhyvinvoinnin arvioinnissa. (ks. Sandqvist 2007, 25–26.)

Työroolia arvioiva haastattelu (WRI, Worker Role Interview) on puolistrukturoitu arviointimenetelmä, jonka tarkoituksena on tunnistaa ne psykososiaaliset ja ympäristölliset tekijät, jotka voivat vaikuttaa työntekijän kykyyn palata työhön ja jatkaa työssä. WRI:ssä on 17 kohtaa, joissa kerätään tietoa kuudelta eri osa-alueelta: henkilökohtainen vaikuttaminen, arvot, mielenkiinnon kohteet, roolit, tavat ja ympäristö. Haastattelussa kartoitetaan erilaisia elämään ja viimeisimpään työkokemuksiin liittyviä asioita asiakkaan näkökulmasta. WRI:ssä käytetään pisteytystä arviointiaskeilla 4 -1 (4 =tukee voimakkaasti asiakkaan paluuta työhön ja 1=häiritsee voimakkaasti asiakkaan paluuta työhön). (Fenger & Kramer 2007, 160–161.)

Yhdysvalloissa, Ruotsissa ja Islannissa on tutkittu WRI:n mittausominaisuuksia ja ennustekykyä. Tutkimuksessa oli mukana 440 henkilöä, joiden ikä vaihteli 20 vuodesta 62 vuoteen keski-ikä ollessa 41 vuotta. Henkilöiden diagnoosit vaihtelivat. WRI-arvioinnin toteutti 21 toimintaterapeuttia. Tulokset arvioitiin Rasch-analyysia apuna käyttäen. Tutkimuksessa todettiin, että WRI on rakenteeltaan yhdenmukainen lukuun ottamatta ympäristön osuutta, mikä on todettu myös aikaisemmissa tutkimuksissa. Kuitenkin WRI:n kehittäjien mielestä käsitys työympäristöstä on suhteessa myös muihin työntekijän ominaisuuksiin. Esimerkiksi henkilö, jolla on selkeä käsitys kyvyistään ja pystyvyydesetään sekä vahvat roolit, voi työskennellä sekä tukea antavassa työympäristössä, että ei-tukea-antavassa ympäristössä. Tutkimuksessa WRI:llä todettiin olevan hyvät mittausominaisuudet. Asteikko erottelee osiot ja asiakkaat tehokkaasti ja luotettavasti. WRI sopii tutkimuksen mukaan eri asiakasryhmille kulttuurista tai diagnoosista riippumatta. (Fenger & Kramer 2007 160–161; Forsyth, Braveman, Kielhofner, Ekbladh, Haglund, Febger, & Keller, 2006, 313–317.) Suomessa tehdyssä tutkimuksessa WRI todettiin sisäisesti johdonmukaiseksi ja arviointivälineen osioiden todettiin mittaavan samaa asiaa. Reliabiliteetin todettiin olevan hyvä. Kokonaisvaltaisen kuvan saamiseksi asiakkaan työkykyä on arvioitava haastattelun lisäksi myös muilla toiminta- ja suorituskykykymittareilla. (Sulopuisto 2002, 34.)

Worker Role Self-assessment (WRS) on WRI:stä kehitetty itsearviointimenetelmä, jonka tarkoituksena on saada tietoa siitä, mikä on asiakkaan oma käsitys hänen roolistaan työntekijänä. WRS:n kohderyhmään kuuluvat asiakkaat, jotka ovat sairauslomalla tai jotka ovat vaarassa jäädä sairauslomalle. WRS toistaa WRI:n sisältöä, vastauslomaketta ja arviointiaskeikkoa mahdollisimman tarkasti. WRS sisältää 15 väittämää, jotka asiakas arvioi neljän pisteen arviointiaskeilla (4=täysin samaa mieltä ja 1=täysin erimieltä). WRS arviointimenetelmään on lisätty osa-alueita, jotka koskevat viranomaisten, kuntoutuksen ja terveydenhuollon ammattilaisten antamaa tukea. (Wästerberg, Haglund & Eklund 2009, 238–240.)

Ruotsissa toteutetussa tutkimuksessa tutkittiin WRS:n sisältövaliditeettia, käytettävyyttä, luotettavuutta ja ennustevaliditeettia. Tutkimuksessa oli mukana kaksi ryhmää. Ryhmässä A oli 23 asiakasta ja neljä toimintaterapeuttia ja ryhmässä B 83 asiakasta. Molempien ryhmien asiakkaat olivat työttömiä. Asiakkaat ja toimintaterapeutit vastasivat erikseen kysymyslomakkeisiin. Tutkimuksessa rakennevaliditeetin todetaan olevan hyvä tai melko hyvä. Vastanneiden mielestä WRS:n kysymykset oli helppo ymmärtää, mikä helpotti vastaamista. Toimintaterapeuttien mielestä WRS:n käytettävyyttä lisäsi se, että menetelmä perustuu teoreettiseen malliin, jolloin sitä pystyi yhdistämään Inhimillisen toiminnan malliin arviointia suunniteltaessa, ja on näin uskottavampi vastanneiden toimintaterapeuttien mielestä. Luotettavuutta tutkittaessa reliabiliteetin taso vaihteli 0.65:n ja 0.83:n välillä. (Wästerberg ym. 2009, 240–245.)

Work Environment Impact Scale (WEIS) on puolistrukturoitu haastattelu, joka on kehitetty arvioimaan tietoa siitä, miten yksilö kokee ja havainnoi työympäristöään. Haastattelu sisältää 17 kohtaa, joissa käsitellään työpaikan fyysistä ja sosiaalista ympäristöä, ja miten ne vaikuttavat yksilön kykyyn palata töihin tai pitää työpaikka vammasta tai sairaudesta huolimatta. Arviointimenetelmää ei ole suunniteltu käytettäväksi asiakkaiden kanssa, jotka ovat olleet pitkään työttömänä, koska asiakkaita pyydetään miettimään vastauksissaan viimeisintä työtänsä. WEIS ei arvioi työympäristöä, vaan sitä miten työympäristö vaikuttaa työntekijään. Jokainen kohta arvioidaan neljän pisteen arviointiasteikolla sen mukaan, miten se tukee tai rajoittaa työssä suoriutumista, tyytyväisyyttä ja fyysistä, emotionaalista ja sosiaalista hyvinvointia. WEIS -arviointimenetelmää käytetään usein yhdessä WRI:n kanssa. (Kielhofner, Forsyth, Clay, Ekbladh, Haglund, Hemmingsson, Keponen & Olson 2008, 283–284.)

WEIS:n mittausominaisuuksia tutkivassa tutkimuksessa 13 yhdysvaltalaisista ja neljä ruotsalaista toimintaterapeuttia toteuttivat arvioinnin 21 asiakkaan kanssa. Tulokset arvioitiin Rasch-analyysiä apuna käyttäen ja ne osoittivat, että WEIS:n osa-alueet toimivat hyvin yhdessä mitattaessa työympäristön vaikutusta. Arviointimenetelmän osa-alueita tutkittaessa reliabiliteetti kerroin oli 0.88, joka osoittaa, että osa-alueet on eroteltu luotettavasti eri ryhmiin. Arviointimenetelmästä todettiin myös, että sitä voidaan käyttää eri kulttuureissa luotettavasti. (Kielhofner, Lai, Olson, Haglund, Ekbladh, & Hedlund 1999, 71–77.)

Assessment of Work Performancen (AWP) tarkoituksena on arvioida yksilön havaittavia taitoja työssä suoriutumisen aikana. AWP:ssa havainnoija kuvaa asiakkaan sen hetkistä työssä suori-

tumista oikeassa tai simuloidussa työtilanteessa. Arviointimenetelmässä tiedonkeruumenetelmänä on havainnointi, ja menetelmässä keskitytään havainnoimaan asiakkaan motorisia taitoja, prosessitaitoja ja kommunikaatio- ja vuorovaikutustaitoja. Nämä kolme aluetta sisältävät yhteensä 14 arvioitavaa taitoa; viisi motorista taitoa, viisi prosessitaitoa ja neljä kommunikaatio- ja vuorovaikutustaitoa. Taidot arvioidaan numeerisesti neljän pisteen arviointiasteikolla (4=pätevä suoriutuminen, 1=puutteellinen suoriutuminen). Arviointiin kuluva aika voi vaihdella työtehtävistä riippuen. (Sandqvist ym. 2006, 379–383.)

Tätä Ruotsissa kehitettyä arviointimenetelmää on tutkittu sen sisältö- ja rakennevaliditeetin sekä käytettävyyden osalta. Kahdeksantoista toimintaterapeuttia ja kolme työnohjaajaa muodosti arviointiryhmän. Vastaajista 18 koki AWP:n sopivan siihen tarkoitukseen, johon se oli suunniteltu. 17 totesi, että heidän mielestään arviointimenetelmästä ei puuttunut mitään tärkeää. Kaksi vastaajista ehdotti, että menetelmään tulisi lisätä osa-alueita, jotka käsittelevät stressiä, motivaatiota ja asiakkaan aikaisempia kokemuksia. Suurin osa vastaajista koki manuaalin selväksi ja loogiseksi. Osa vastaajista koki, että arviointimenetelmän käyttäjän tulisi tuntea hyvin Inhimillisen toiminnan malli, jotta arviointi voisi olla luotettavaa. (Sandqvist ym. 2006, 384–387.) Toisessa tutkimuksessa sisältövaliditeettia tutkittiin 364 asiakasta käsittävässä tutkimuksessa. Tuloksissa AWP:n sisältövaliditeetti todettiin hyväksi eikä asiakkaan sukupuoli vaikuta arviointimenetelmän validiteettiin. (Sandqvist, Björk, Gullberg, Henriksson & Gerdle 2009, 15–17.)

A Dialogue about Ability Related to Work (DOA) on arviointimenetelmä, jonka tarkoitus on saada asiakas osallistumaan aktiivisesti tavoitteiden määrittelyyn kuntoutusprosessin aikana. DOA on kehitetty erityisesti mielenterveyskuntoutujia ajatellen. Se on jaettu kahteen osioon, jotka kummatkin sisältävät 34 osa-alueita. Toinen osio on asiakkaan subjektiivinen itsearviointiosio ja toinen terapeutin objektiivinen havainnointiosio. Osiot on jaettu Inhimillisen mallin mukaan viiteen alueeseen. Sekä asiakas että terapeutti pisteyttävät oman osionsa (4=korkea taso, 0=matala taso), jonka jälkeen he keskustelevat ja vertaavat pisteitään oikeaan työtilanteeseen. Pisteiden samankaltaisuudet ja erilaisuudet paljastavat, miten asiakkaan näkemys hänen voimavaroistaan ja rajoituksistaan poikkeaa terapeutin näkemyksestä. Keskustelun on tarkoitus olla pohja terapian tavoitteiden suunnittelussa. (Norrby & Linddahl 2006, 131–133.)

Ruotsissa on kahdessa eri tutkimuksessa tutkittu DOA–arviointimenetelmää sen rakennevaliditeetin ja luotettavuuden osalta. Tutkittaessa rakennevaliditeettia, 126 asiakasta ja 21 kuntoutuk-

sen ammattilaista osallistuivat tutkimukseen. Ammattilaisista 16 oli toimintaterapeuttia ja 5 työhönohjaajia tai toimintaterapeuttien assistentteja. Asiakkaat vastasivat itsenäisesti itsearviointiosioon ja terapeutit arvioivat samanaikaisesti oman näkemyksensä asiakkaan työkyvystä. Tulokset analysoitiin Rasch-analyysimenetelmän avulla, ja ne osoittivat, että DOA:n 34 eri osa-aluetta on hyvin jaoteltu ja ne toimivat hyvin yhdessä mitattaessa työkykyä. (Linddahl, Norrby & Bellner 2003, 215–224.) Luotettavuutta tutkittaessa tutkimukseen osallistui 34 asiakasta ja 14 toimintaterapeuttia. Kaikki terapeutit kertoivat käyttävänsä Inhimillisen toiminnan mallia viitekehyyksenä työssään. Tutkimuksessa asiakkaat täyttivät itsearviointiosion, jonka he antoivat toimintaterapeutilleen. Arviointi uusittiin 1 – 2 viikon kuluessa, ja sama toimintaterapeutti valvoi arviointitilannetta. Tulokset osoittavat, että DOA-arviointimenetelmä on luotettava mittari arvioitaessa asiakkaan kykyä palata työhön. Osa-alueista 21 osoittivat tyydyttävää tai hyvää reliabiliteettia ja yhdeksässä osa-alueessa reliabiliteetti oli hyvä tai erinomainen. (Norrby & Linddahl 2006, 134–138.)

4.5 Muita Inhimillisen toiminnan malliin perustuvia arviointimenetelmiä

Toimintaterapeutin on myös mahdollista käyttää arvioinnissa Inhimillisen toiminnan malliin perustuvia arviointimenetelmiä, joita ei ole varsinaisesti suunniteltu työhyvinvoinnin arviointiin. **Toimintahistoriaa ja toimintakykyä arvioivaa haastattelua** (OPHI-II, Occupational Performance History Interview-II) on semistrukturoitu haastattelumenetelmä, jonka avulla kerätään yksityiskohtaista tietoa asiakkaan työkään ajoittuvasta toiminnallisesta historiasta. Menetelmä sopii käytettäväksi toimintaterapiainterventiota suunniteltaessa ja työkyvynarviota tehtäessä sekä toimii strukturoituna tietojenkeruumenetelmänä ja yhteistyövälineenä toimintaterapian alussa. OPHI-II sisältää kolme osiota. Semistrukturoidussa haastattelussa kerätään tietoa asiakkaan toiminnallisesta historiasta. Pisteytysjärjestelmän avulla voidaan arvioida asiakkaan toiminnallista identiteettiä, toiminnallista pätevyyttä ja toimintaympäristöä. Lopuksi tehdään elämäntarina, johon tallennetaan asiakkaan elämän tärkeimmät tapahtumat ja niiden hänen elämälleen antama suunta. OPHI-II:n voi suorittaa useamman arviointikerran aikana. (Kielhofner ym. 2008, 266 – 267.)

Toimintamahdollisuuksien itsearviointimenetelmä (OSA, Occupational Self Assessment) on itsearviointimenetelmä, jonka tarkoituksena on tuoda esiin asiakkaan oma näkemys hänen toiminnallisesta pätevyydestä ja ympäristön vaikutuksesta siihen. OSA:n teoreettinen perusta muodostuu Inhimillisen toiminnan mallin käsitteistä: tahto, tottumus, suorituskyky ja ympäristö. (Kiel-

hofner, Forsyth, Suman, Kramer, Nakamura-Thomas, Yamada, Rjeille-Cordeiro, Keponen, Pan & Henry 2008, 246–247.)

MOHOST-arviointimenetelmässä (The Model of Human Occupation Screening Tool) asiakkaan toimintaa havainnoimalla saadaan kuva asiakkaan toiminnallisesta osallistumisesta. Arvioinnin avulla on mahdollista saada tietoa siitä, miksi itsestä huolehtimiseen, työhön tai vapaa-aikaan liittyvään toimintaan sitoutuminen on asiakkaalle haasteellista. Menetelmä on jaettu kuuteen eri osa-alueeseen, jotka ovat toimintaan motivoituminen, toimintatapa, kommunikaatio- ja vuorovaikutustaidot, prosessitaidot, motoriset taidot ja ympäristö. (Kielhofner ym. 2008, 293–294.)

4.6 Työhyvinvoinnin arvioinnin monet ulottuvuudet

Koska ihminen viettää suuren osan elämästään työssä, tulee siitä yleensä tärkeä osa yksilön identiteettiä. Työntekijän rooli voi tulla vallitsevaksi rooliksi määrittäen yksilön aseman yhteiskunnassa ja tunteen yksilön kuulumisesta yhteiskuntaan tuottavana jäsenenä. Teollisuusmaissa ihmisten oletetaan tekevän työtä ja sitä kautta edistävän yhteiskunnan tuottavuutta. Työnteko antaa yksilöille työntekijän identiteetin ja tuo merkitystä ja tyytyväisyyttä heidän elämäänsä. Se auttaa myös luomaan sosiaalisia kontakteja ja tarjoaa rutiineja ja struktuuria jokapäiväiseen elämään. (Creek 2002, 37, Wästerberg ym. 2009, 238.)

Kyky tehdä työtä tai suoriutua työn asettamista vaatimuksesta koostuu monesta tekijästä. Perinnöllisten ominaisuuksien pohjalle hankitaan koulutuksella ja työkokemuksella valmiuksia ja edellytyksiä taidolliseen ja tiedolliseen suoriutumiseen työelämässä. Ihmisen fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kasvu ja kehitys ovat työkyvyn perusta, riippumatta siitä, onko niihin pyritty vaikuttamaan koulutuksen tai harrastusten keinoin. Myös motivaatio ja työhalukkuus vaikuttavat olennaisesti työsuoritukseen. Työkykyä tuleekin tarkastella laajasta näkökulmasta, jossa otetaan huomioon terveyden lisäksi työ ja työympäristö sekä elintavat. (Matikainen, Aro, Kalimo, Ilmarinen & Torstila 1995, 31.)

Työkyvyttömyyseläkkeiden määrän lisääntymisellä on vaikutus niin yhteiskunnan talouteen kuin työkyvyttömyyseläkkeellä olevan henkilön ja hänen perheensä elämänlaatuun (Hansen, Edlund &

Henningsson 2006, 179.) Työhyvinvoinnin moniulotteisuus asettaa arvioinnille haasteita. Nykyiset työelämän vaatimukset ja käytännöt, kuten monitaitoisuus, joustavuus ja työllistymismahdollisuuksien rajallisuus asettavat työntekijöille uudenlaisia suoriutumispaineita, jotka täytyy huomioida myös arvioinnissa. Toimintarajoitteiset ihmiset kohtaavat työmarkkinoilla useita erilaisia haasteita ja viime vuosikymmeninä lainsäädännössä onkin parannettu toimintarajoitteisen ihmisen oikeuksia työn saannin osalta. (Lee & Kielhofner 2010, 177.) Toimintaterapiassa toimintalähtöisen arvioinnin perustana on näyttöön perustuva käytäntö, joka mahdollistaa luotettavien arviointimenetelmien käytön.

Usein toimintaterapian arvioinnissa käytetään myös muita malleja ja viitekehyksiä sekä niihin perustuvia arviointimenetelmiä täydentämään arviointia. **Biomekaanista mallia** voidaan käyttää viitekehyksenä sellaisten asiakkaiden kanssa, joilla on liikkeiden tuottamisen ja asennon ylläpitämisen ongelmista johtuen haasteita työssä suoriutumisesta. **Motorisen kontrollin mallin** lähestymistavat ohjaavat sellaisten henkilöiden arviointia, joilla on vaikeus kontrolloida liikettä. Suoriutumiseen ja taitoihin vaikuttavien kognitiivisten valmiuksien, kuten muistin, tarkkaavaisuuden, hahmottamisen, ongelmaratkaisukyvyyn ja oman toiminnan ohjaamisen, arviointia ohjaa jokin **toiminnan ja kognition yhteyksiä kuvaava käsitteellinen malli tai lähestymistapa**. Näiden mallien tai lähestymistapojen taustalla on ajatus siitä, että henkilön suoriutuminen toiminnoista perustuu henkilön kykyyn ymmärtää ja arvioida sensorista tietoa sekä suunnitella ja toteuttaa tarkoituksemukaista toimintaa. Vaikka Inhimillisen toiminnan mallissa huomioidaan myös yksilön tunteet ja asenteet voidaan arviointia täydentää **psykodynaamisilla lähestymistavoilla** auttavat jäsentämään tarkemmin toimintaan ja työhön liittyvien tunteiden, asenteiden, ajatusten sekä mahdollisten mielenterveyden ongelmien vaikutuksia osallistumiseen, suoriutumiseen ja taitoihin. (Kielhofner 2004, 80–82, 111–116, 127–132.)

The Valpar Component Work Scale on työkykyä arvioiva testistö, joka koostuu 21 erilaisesta työtoimintoja simuloivista testeistä. Testit asettavat asiakkaalle samanlaisia vaatimuksia kuin mitä työtehtävän oletetaan asettavan. Yhdysvalloissa tutkittiin kahta standardoitua työkyvyn arviointiin tarkoitettua menetelmää, WRI:tä ja Valpar 9. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, että parantavatko menetelmät yhdessä käytettynä työntekijän työkyvyistä saatavaa tietoa. Tutkimukseen osallistui 83 henkilöä, jotka jaettiin kahteen ryhmään. Ryhmässä 1 (n=42) työkykyä arviointiin ei-standardoilla arviointimenetelmillä ja ryhmässä 2 (n=41) työkykyä arviointiin Valparin ja WRI:n avulla. Tulokset osoittivat, että näiden arviointimenetelmien käyttö paransi ryhmä 2. tulosten laatua ja luotettavuutta merkittävästi. Toimintaterapeutit kokivat, että standardoitujen menetelmien

käyttö teki heidät varmemmiksi asiakkaan työkykyä koskevien suositusten tekemisessä. WRI ja Valpar yhdessä käytettyinä tarjosivat kokonaisvaltaisen lähestymistavan työkyvyn arviointiin. Valparin avulla terapeutti havainnoi asiakkaan työssä suoriutumista objektiivisesta näkökulmasta, kun taas WRI:n avulla arvioitiin subjektiivista kokemusta työstä ja sen merkitystä. (Jackson, Harkess & Ellis 2004, 129–132.)

IMBA (Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt) ja **Melba** (Merkmalprofile zur Einliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit) ovat Saksassa kehitettyjä arviointimenetelmiä henkilöiden työkyvyn eri osa-alueiden ja työtehtävien vastaavuuden arviointiin. IMBAn ja Melban avulla henkilön yksilöllisiä toimintamahdollisuuksia kuvaavaa taitoprofiilia voidaan verrata systemaattisesti työtehtävän vaativuutta kuvaavaan vaativuusprofiiliin. Melban taustalla on psykologis-pedagoginen viitekehys ja se keskittyy psyykkisiin ja sosiaalisiin osatekijöihin niin henkilön osaamisen kuin työn vaativuuden osalta. IMBAn taustalla on lääketieteellistoimintaterapeuttinen viitekehys ja siinä on yhdeksän pääkategoriaa, jotka ovat asento, liikkuminen, kehon osien liikkeet, tieto, raajojen ja vartalon yhteistoiminta, ympäristöolosuhteet, työturvallisuus, työn järjestelyt sekä avainpätevyudet. (Laurinkari, Poutanen & Nevalainen 2010, 4 – 15).

Poutasen ja Laurinkarin vuonna 2009 Suomessa tehdyssä tutkimuksessa tutkittiin IMBAn ja Melban käytettävyyttä. Tulosten perusteella IMBA – ja Melba-menetelmillä on monia käyttömahdollisuuksia työkyvyn arvioinnissa. Lisäksi menetelmät tarjosivat standardoitua termistöä työkyvyn eri osa-alueiden kuvailuun, esimerkiksi kirjoittaessa lausuntoja asiakkaiden työkyvystä. Menetelmiin kohdistunut kritiikki oli yhteydessä käyttökokemuksen puutteeseen. Monet käyttäjät kokivat menetelmät myönteisenä, luotettavina ja helppokäyttöisinä. Menetelmään ja sen teoriaustaan perehdyttämiseen toivottiin suomenkielistä materiaalia ja arvioitavien kykyjen kategorisointiin toivottiin muutoksia. Tutkimuksessa todettiin myös, että kuntoutustutkimusten kehittäminen toimintaterapiassa saattaa johtaa menetelmien käytön lisääntymiseen. Toisessa Suomessa tehdyssä tutkimuksessa tutkittiin IMBAn validiteettia. Tutkimuksen aineistona oli 54 IMBA työkyvynarviointia. Tulosten perusteella IMBAssa on eroteltu hyvin eritasoiset kyvyt toisistaan ja ne ovat yhteensopivia. (Laurinkari ym.2010, 4 – 17.)

Projektiiviset arviointimenetelmät ovat vähemmän käytettyjä työkyvyn arvioinneissa. Niissä tarkoituksena on peilata syvimpiä tunteita esimerkiksi musiikin, taiteen, luovan kirjoituksen tai käsillä tekemisen kautta. Tärkeintä luovien menetelmien käytössä on, että menetelmä on asiakkaalle merkityksellinen. Luovassa työskentelyssä tuotoksiin voi heijastua tekijän tiedostamattomia aja-

tuksia ja tunteita, joita arvioinnissa voidaan käsitellä. (Tubbs & Drake 2007, 21.) Huttulan (2005, 24, 69, 84) Suomessa tehdyssä toimintaterapian pro gradu tutkimuksessa tutkittiin työkykyyn vaikuttavia kokemuksia ja niiden saamia merkityksiä kuvahaastattelun avulla. Tutkimustulosten mukaan kuvahaastattelu kartoittaa tutkittavien kokemuksia ja niiden saamia merkityksiä ja siten työkykyyn vaikuttavia tekijöitä kokonaisvaltaisesti. Kuvahaastattelu koettiin tärkeänä sen käynnistämien ajatusten, tunteiden ja itsereflektion ansiosta. Tutkittavat arvioivat kuvahaastattelun soveltuvaksi työkyvyn arviointiin siksi, että se nostaa tietoisuuteen ajatuksia ja kokemuksia, joita pelkkä haastattelu ei nosta. Kuvallisen ilmaisun itsereflektiota lisäävää vaikutusta on jo hyödynnetty työkykyä ylläpitävässä toiminnassa esimerkiksi työuupumuksen ennaltaehkäisyssä.

Vallitsevat käsitykset työhyvinvoinnista velvoittavat ottamaan arvioinnissa huomioon yksilöllisten ja toimintaan liittyvien tekijöiden lisäksi ympäristön, ja siten myös työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavat kokemukset ja niiden saamat merkitykset (Huttula 2005, 84.) Jokaisella arviointimenetelmällä on yleensä tietty fokus, joten yksittäinen menetelmä ei kata kaikkia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Tämä vuoksi terapeutin tulisi tietää hyvin tarkasti, mitä tietty menetelmä arvioi, ja minkä se jättää huomiotta, jotta hän voi valita asiakkaalle parhaiten soveltuvat menetelmät. (Sandqvist 2007, 44.) Kielhofnerin ja Forstyhin (2008, 156 – 157) mukaan havainnointi ja haastattelu menetelminä muodostavat tehokkaimman tavan arvioida asiakkaan toiminnallista osallistumista.

5 OPPAAN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS

Tuotteen suunnittelu ja kehittäminen jäsentyy viiden tuotekehityksen perusvaiheen mukaan. Näitä vaiheita ovat ongelman tai kehittämistarpeen tunnistaminen, ideointi ratkaisujen löytämiseksi, tuotteen luonnostelu, tuotteen kehittäminen ja lopuksi tuotteen viimeistely. Vaiheesta toiseen siirtyminen ei edellytä sitä, että edellinen vaihe olisi päättynyt. Prosessi edellyttää monien asiantuntijoiden ja tahojen välistä yhteistyötä sekä yhteydenpitoa sidosryhmiin. (Jämsä & Manninen 2000, 28–29.)

5.1 Oppaan luonnostelu

Oppaan luonnostelu käynnistyy, kun on päätetty, millainen tuote on aikomus suunnitella ja valmistaa. Luonnostelulle on ominaista analyysi siitä, mitkä eri näkökohdat ja tekijät ohjaavat tuotteen suunnittelua. (Jämsä & Manninen 2000, 43.) Luonnosteluvaiheessa tapasin ohjausryhmän jäseniä ja analysoin oppaan valmistukseen liittyviä tekijöitä. Perehdyin myös laajasti niin toimintaterapiaan kuin painotuotteen valmistukseen liittyvään lähdekirjallisuuteen.

Asiakasprofiilin selvittämisen tavoitteena on täsmentää, ketkä ovat suunniteltavan oppaan ensisijaiset hyödynsaajat ja millaisia he ovat tuotteen käyttäjinä (Jämsä & Manninen 2000, 44). Koska minulla ei projektin aikana ollut virallista yhteistyökumppania, sain suunnitella ja ideoida opasta melko vapaasti. Keskustelin kuitenkin ohjausryhmän kanssa oppaaseen liittyvistä toiveista ja odotuksista. Lähtökohtana oli, että oppaan ensisijaiset hyödynsaajat ovat työikäisten kuntoutuksessa työskentelevät toimintaterapeutit ja lopullisia hyödynsaajia heidän asiakkaansa. Opas tulisi keskittyä nimenomaan työhyvinvoinnin arviointiin, eikä siinä käsiteltäisi varsinaista terapiaa tai työhyvinvoinnin edistämistä.

Systeemisessä työkykymallissa työkyky on laajemman systeemin, työntekijöiden ja työorganisaation tai työyhteisön muodostaman kokonaisuuden ominaisuus, joka vaihtelee ajan tai tilanteen mukaan. Valitsin Inhimillisen toiminnan mallin arviointimenetelmien pääasialliseksi teoreettiseksi lähtökohdaksi, koska myös se pohjautuu systeemiteoriaan ja on näin sopiva lähestymistapa työhyvinvoinnin arviointiin. Mallin mukaan toiminnallinen suoriutuminen on terveyden, hyvinvoinnin,

kehityksen ja muutoksen keskeinen voima. Inhimillisen toiminnan mallia on käytetty laajasti erilaisten asiakasryhmien kanssa ja mallia on sovellettu työikäisten kuntoutuksessa. (ks. Järvikoski & Härkäpää 2004, 114 – 115; Fisher, Kielhofner & Velozo 1998, 15; Kielhofner 2004, 160; Forsyth & Parkinson 2008, 7.)

Tuotteen asiasisällön selvittäminen edellyttää tutustumista tutkimustietoon aiheesta. Asiakkaiden tarpeet ja erityispiirteet voivat täsmentyä muiden tieteenalojen tutkimusten avulla. (Jämsä & Manninen 2000, 47.) Tuotteen asiasisältöä selvittäessäni perehdyin laajasti toimintaterapian arviointia ja arviointimenetelmiä käsittelevään kirjallisuuteen. Oppaassa työhyvinvoinnin arvioinnin pääasiallisena teoreettisena lähtökohtana oli Inhimillisen toiminnan malli, johon perustuvia arviointimenetelmiä valitsin useita. Lisäksi perehdyin myös muihin arviointimenetelmiin, jotta saisin oppaasta laajan ja monipuolisen. Luonnosteluvaiheessa kirjoitin paljon teoriatietoa, jotta minulla olisi oppaan kehittämissä vaiheissa käytettävänä mahdollisimman paljon materiaalia.

Luonnosteluvaiheessa keräsin arviointimenetelmistä tutkimustietoa niiden luotettavuudesta ja käytettävyydestä. Löysin arviointimenetelmiä käsittelevien artikkeleiden kautta paljon lähteitä, joiden kautta löysin usein uuden arviointimenetelmän. Alussa keräsin tietoa useista eri arviointimenetelmistä, ennen kuin rajasin pois ne menetelmät, jotka eivät päätyneet oppaaseen. Arviointimenetelmät, jotka oppaaseen luonnosteluvaiheessa valitsin, olivat Työroolia arvioiva haastattelu (WRI), Worker Role Self-assessment (WRS), Work Environment Impact Scale (WEIS), Toimintahistoriaa ja toimintakykyä arvioiva haastattelu (OPHI-II), Assessment of Work Performance (AWP), A Dialogue about Ability Related to Work (DOA) sekä the Valpar Component Work Scale (Valpar). Nämä seitsemän arviointimenetelmää ovat standardoituja ja perustuvat Valparia lukuun ottamatta Inhimillisen toiminnan malliin. Menetelmistä löytyi tutkittua tietoa ja monia arviointimenetelmiä oli testattu Ruotsissa, joka on työkuultuuriltaan lähellä Suomen työkuultuuria. Kaksi arviointimenetelmää (AWP ja DOA) oli myös kehitetty Ruotsissa. Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että Inhimillisen toiminnan malliin perustuvat arviointimenetelmät ovat luotettavia ja soveltuvat hyvin työhyvinvoinnin arviointiin (Lee & Kielhofner 2010, 177). Ehtona arviointimenetelmien valitsemiselle oli, että niiden tuli olla luotettavia ja valideja. Luotettava arviointi yksilön työkyvystä on tärkeää, koska arvioinnin tulokset voivat vaikuttaa henkilön koko loppuelämään määrittämällä esimerkiksi sen, onko henkilö oikeutettu työkyvyttömyyseläkkeeseen. (Sandqvist ym. 2006, 380.) Lisäksi otin oppaaseen mukaan työn analyysin sekä projektiiviset arviointimenetelmät. Projektiivisista arviointimenetelmistä kuvasin esimerkkinä kirjallisuuden käyttöä arviointimenetelmänä.

Luonnosteluvaiheessa pyysin kolmen eri henkilöltä suostumuksen osallistua joidenkin arviointimenetelmien käyttöön, jotta voisin kuvata oppaaseen menetelmien käyttöä. Henkilöt suostuivat arviointiin ja tein yhdessä heidän kanssaan WRI:n, WEIS:n, työn analyysin sekä erään projektiivisen arviointimenetelmän. Arvioinnissa saaduista tuloksista kokosin oppaaseen asiakasesimerkkejä, johon muutin asiakkaiden nimet. Liisa-nimimerkin takana on kaksi eri naishenkilöä, joiden arvioinnin tuloksista kokosin esimerkin. Halusin yhdistää tarinat esimerkissä kokonaisvaltaisemman esimerkin saamiseksi. Risto-nimimerkin takana on yksi mieshenkilö.

Oppaan suunnittelua ohjasivat tekijänoikeuslaki sekä toimintaterapian ammattieettiset ohjeet. Koska kuvasin oppaassani standardoituja arviointimenetelmiä, en kirjoittanut oppaaseen suoraan arviointimenetelmien käyttöohjeita, vaan kuvasin arviointimenetelmien käyttöä esimerkkitapauksilla ja kerroin menetelmien luotettavuudesta ja käytettävyydestä. Toimintaterapeuttien ammattieettisten ohjeiden mukaan toimintaterapeuttina työskentely edellyttää jatkuvaa ammattitaidon ja oman itsensä kehittämistä. Työn tulee perustua vakiintuneeseen ja hyväksytyyn tutkimukseen pohjautuvaan tietoon. Toimintaterapeutin velvollisuus on tuntea voimassa olevat lait ja asetukset, jotka ohjaavat sosiaali- ja terveydenhuoltoalaa. (ks. Toimintaterapeuttiliitto, hakupäivä 13.9.2010.)

Luonnosteluvaiheessa ratkaistaan tuotekehityksen kustannuksiin vaikuttavat asiat (Jämsä & Manninen 2000, 51). Suunnittelin itse oppaan painatukseen liittyviä ratkaisuja, koska minulla ei ollut tuotteen painatusta rahoittavaa yhteistyökumppania. Halusin oppaaseen neliväripainatuksen ja korkealaatuisen paperin. Muodostin mielikuvan valmiista oppaasta ja hahmottelin oppaan ulkoasua Word-tiedostona. Luonnosteluvaiheessa otin oppaaseen sekä valokuvia että piirsin työntekoon liittyviä kuvia.

5.2 Oppaan kehittäminen

Oppaan **kehittelyvaiheessa** tein neljä versiota oppaasta Word-tiedostoina. Lisäksi tein oppaasta useita versiota Indesign-taitto-ohjelmalla, joissa hahmottelimme yhdessä Joni Luomalan kanssa oppaan ulkoasua. Tuotteen kehittäminen etenee luonnosteluvaiheessa valittujen ratkaisuvaihtoehtojen, rajausten, periaatteiden ja asiantuntijayhteistyön mukaisesti. Lopulliset tuotteen sisältö ja ulkoasua koskevat valinnat tehdään tuotteen tekovaiheessa. Painotuotteen tavoitteena on informoida viestin vastaanottajaa, jolloin tekstityyliksi valitaan asiatyyli. Tekstin hyvä jäsentely ja otsikoiden muotoilu on tärkeää. Teksti viestii ammattikunnan arvoihin, kulttuuriin ja ihmiskäsityksiin

liittyviä näkökohtia. Toinen ratkaistava asia on painoasu, jolloin valitaan kirjaintyyppi ja –koko sekä palstoitus- ja kuvitusmuoto. (Jämsä & Manninen 2000, 54, 56–57.)

Ensimmäinen versio oppaan asiasisällöstä ja ulkoasusta valmistui elokuussa 2010. Se oli kirjoitettu asiakirjamuotoon ja sen sisältö muodostui luvuista Oppaan käyttäjälle, Toimintaterapia, Työikäinen asiakas ja työn merkitys, Työhyvinvointi, Inhimillisen toiminnan malli, Työssä osallistumisen arviointi ja Arviointimenetelmät ja Lähteet. Lisäksi oppaassa oli kuvaesimerkkeinä piirtämiäni kuvia. Asiasisällön laadintaa ohjasivat oppaalle asettamani laatuksiteerit. Sain versiosta palautetta ohjaavalta opettajalta Maarit Virtaselta. Asiasisältöä kirjoittaessa on tarpeen hakea palautetta tukiryhmältä näkökulmien toimivuudesta ja sisällön merkityksellisyydestä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 49).

Oppaan käyttäjälle -luvun tarkoituksena oli herättää lukijan mielenkiinto tutustua oppaaseen sekä välittää tietoa oppaan asiasisällöstä. Määrittelin oppaan tarkoituksen ja lähtökohdat, lisäksi kerroin yleisesti oppaan sisällöstä ja työhyvinvoinnin merkityksestä työhön. Toimintaterapia -luvussa määrittelin toimintaterapian. Luku oli tarkoitettu ensisijaisesti muille työyhteisön jäsenille selvittämään toimintaterapian lähtökohtia ja tavoitteita.

Työikäinen asiakas ja työn merkitys -luku sisälsi määritelmät työikäisestä asiakkaasta, työn merkityksestä ja työkyvystä. Työhyvinvoinnin arviointi edellyttää ymmärrystä työikäisestä asiakkaasta ja työn merkityksestä yleensä. Työhyvinvointi -luku sisälsi määritelmän työhyvinvoinnista sekä kuvion työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi luvussa kerrottiin systeemisestä työkykymallista, koska sekä systeeminen työkykymalli että Inhimillisen toiminnan malli perustuvat systeemiteoriaan. Inhimillisen toiminnan malli -luku sisälsi lyhyen kuvauksen mallista. Toimintaterapeuttien on tärkeä tuntea arviointimenetelmien taustateoria, jotta he voivat hyödyntää menetelmiä luotettavasti.

Työssä osallistumisen arviointi -luku sisälsi kuvauksen työssä osallistumisen arvioinnista sekä siihen vaikuttavista tekijöistä. Luvussa oli myös kuvio, joka kuvasi arviointiprosessia. Lisäksi määrittelin reliabiliteetin ja validiteetin. Esittelin kaksi asiakasesimerkkiä Työssä osallistumisen arviointi -luvun jälkeen. Esimerkit olivat lyhyitä kuvauksia miehestä ja naisesta, joiden työhyvinvoinnin arviointia kuvasin Arviointimenetelmät -luvussa, joka sisälsi kuvauksen yhdeksästä eri arviointimenetelmästä. Menetelmistä kuusi pohjautui Inhimillisen toiminnan malliin. Luku sisälsi neljä asiakasesimerkkitausta kohdissa WRI, WEIS, työn analyysi ja projektiiviset menetelmät.

Toinen versio oppaasta valmistui syyskuussa 2010. Toiseen versioon jäsensin arviointimenetelmät kahdeksi erilliseksi kappaleeksi. Inhimillisen toiminnan malliin perustuvia arviointimenetelmiä lukuun lisäsin Toimintamahdollisuuksien itsearviointimenetelmän (OSA), koska arviointimenetelmä tuo esiin asiakkaan oman näkemyksen hänen toiminnallisesta pätevyydestään ja ympäristön vaikutuksen siihen, mikä on tärkeää myös työhyvinvoinnin arvioinnissa. (Kielhofner 2002, 181.) Muita arviointimenetelmiä -luku sisälsi The Valpar Component Scalen, työn ja ympäristön asiakaskeksen analyysin ja projektiiviset arviointimenetelmät. Valitsin Valpar-arviointitestistön oppaaseen, koska testistö on käytössä Suomessa työkyvynarvioinneissa ja sen käytettävyydestä löytyi tutkimustietoa hyvin. Oppaan toiseen versioon sain palautetta ohjaavalta opettajalta sekä äidinkielen ja viestinnän lehtori Tuula Koskelta.

Tutustuin useisiin erilaisiin painotuotteisiin, joista etsin ideoita ja vinkkejä omaan oppaaseeni. Typografia on osa painotuotteen muodostelua, joka luodaan typografista aineistoa ja välineistöä käyttämällä. Siihen sisältyy muun muassa paperin värin, kirjainten ja kuvituksen valinta. Onnistunut typografia tekee lukemisesta helppoa ja miellyttävää. (Loiri & Juholin 1998, 32.) Elokuussa 2010 aloitimme Joni Luomalan kanssa oppaan taiton ja värityksen suunnittelun. Oppaan taitto tehtiin InDesign®-taitto-ohjelmalla.

Suunnittelin oppaan kooksi B5, koska se vaikutti sopivimmalta oppaan käyttötarkoitusta ajatellen. Esimerkiksi A5 kokoisena oppaan sivumäärä olisi kasvanut merkittävästi. Yksi käytetyin ja taloudellisin painotuotteen koko on B5 (Koskinen 2001, 62). Typografian laadinnan tärkein osa on kirjaintyyppien valinta. Liian monen kirjaintyyppien käyttö synnyttää sekavuutta ja vaikeuttaa lukemista. (Loiri & Juholin, 1998, 34.) Huomioon otettavia seikkoja ovat kirjainten käyttötarkoitus, fontin luettavuus ja kirjaintyyppien herättämät mielikuvat. Sopivan kokoinen fontti ja kirjainten ympärillä oleva tila helpottavat lukemista. (Pesonen & Tarvainen 2003, 28, 30.) Koska oppaan tarkoituksena on jakaa tietoa toimintaterapeuteille, halusin oppaan kirjaintyyppiksi selkeitä ja asiallisia kirjaintyyppisiä. Oppaan otsikkotasoa 1. kirjaintyyppi oli **Arial Rounded MT Bold** fontilla 18. Otsikkotasoa 2. oli **Arial Narrow Bold** ja fonttikoko 12. Leipäteksti osuus oli Arial fonttikoolla 12.

Oppaan väreiksi valitsin oranssin ja sinisen. Värit kertovat aina kohteestaan jotakin ja niiden avulla voidaan vaikuttaa, sillä väreihin liittyy paljon tuntemuksia (Loiri & Juholin 1998, 112). Värien symboliikka on sidoksissa aina paikallisiin symboleihin. Pohjoismaissa oranssiin väriin liittyy viisaus, tasapaino, eloisuus, uteliaisuus ja pelottomuus, kun taas sinisellä on viilentävä vaikutus.

Siniseen väriin liittyy viisaus, ideaalisuus ja luotettavuus ja se rentouttaa, rauhoittaa ja inspiroi. Oranssi ja sininen ovat toistensa vastavärejä, joten niistä muodostuu tehokas ja toimiva väriyhdistelmä. (Koskinen 2001, 85–87.) Otsikkotekstit tulivat oranssilla ja leipäteksti mustalla. Lisäksi oppaan alareunassa kulki oranssi väritys sivunumeron kohdalla. Oppaassa korostettiin keskeisiä asioita taulukoiden ja kuvioiden avulla. Kuvioiden ja taulukoiden värit olivat oranssi ja sininen. Loirin ja Juholinin (1998, 43) mukaan korosteita eli tekstin lihavoitinta, kursivoitinta, ylimääräisiä kirjainkokoja ja laatikoita käytetään korostamaan joitakin tekstin osia. Korosteita ovat myös otsikkotasot eli otsikoissa käytettyjen kirjainten koot. Käytin oppaan otsikoissa ja leipätekstin ydinsanoissa tekstin lihavoitinta korostuskeinona.

Kuvan tarkoitus on usein selittää asioita, joita tekstissä käsitellään. Kuvan tehtävä on myös lukijan ”pysäyttämisen” ja hänen huomionsa kiinnittäminen aiheeseen. Kuvitus voi myös olla symbolinen, jolloin kuva ei jatka tekstin sisältöä vaan tuo siihen näkökulman. Symbolikuvalla pyritään antamaan lukijalle ajattelemisen aihetta ja tunnelmia. (Loiri & Juholin 1998, 53.) Kokeilin oppaan kuvitukseen useita eri vaihtoehtoja. Kesän 2010 aikana kuvasin oppaan aiheeseen sopivia valokuvia. Kuvat eivät kuitenkaan tuntuneet sopivan oppaaseen, joten piirsin ihmishahmoja eri ammateissa oppaan kuvitukseksi. Piirrokseltaan eivät tuntuneet hyvältä idealta oppaan taittovaiheessa, joten päädyin lisäämään oppaaseen vanhoja työvalokuvia sukulaisistani. Vanhat valokuvat symboloivat ihmisen toiminnallista historiaa ja työn merkitystä ihmisen elämässä. Valitsin oppaan kansi- ja takasivulle kuvan kesäisistä poutapilvistä, koska kuva on rauhoittava ja symboloi tasapainoista elämää. Kesäisistä pilvistä syntyy mielikuva kiireettömästä hetkestä, ja mielestäni nykyajan nopeatahtisessa yhteiskunnassa ihmisten tulee myös muistaa rauhoittuminen ja hetkestä nauttiminen. Kuvan ylälaidasta näkyy auringonsäteitä, jotka kuvastavat toivoa. Taivaansininen väri toistuu myös oppaan kuvioissa ja taulukoissa. Sijoitin Oulun seudun ammattikorkeakoulun logon oppaan takakanteen. Myös logossa toistuivat oppaan värit sininen ja oranssi.

Kolmas versio oppaasta valmistui lokakuussa 2010. Ohjausryhmältä saamani palautteen perusteella muokkasin ja tiivistin opasta. Oppaan luvut Toimintaterapia ja Inhimillisen toiminnan malli yhdistettiin lukiuihin Työssä osallistumisen arviointi ja Työn merkitys ja työhyvinvointi. Työn ja ympäristön asiakaskeinen analyysi -luku muutettiin omaksi isoksi otsikoksi. Muita työhyvinvoinnin arviointimenetelmiä -lukuun lisäsin kuvauksen IMBA ja Melba-arviointimenetelmistä, koska menetelmiä on tutkittu paljon myös Suomessa muun muassa toimintaterapian pro gradussa. Muokkasin oppaan leipätekstiä tiiviimmäksi muun muassa luetteloimalla asioita.

5.3 Palautteen keruu ja oppaan viimeistely

Oppaan neljäs versio valmistui marraskuussa 2010 ja toimi oppaan palauteversiona, jota varten suunnittelin ja valmistin palautelomakkeen ja saatekirjeen (ks. Liitteet 3 ja 4.) Palauteversiona toimi Word-tiedostolla tehty A4-kokoinen opas. Lisäksi lähetin pdf-tiedostona taitto-ohjelmalla valmistetun version oppaista palautteenantajille oppaan ulkoasun ja esteettisyyden arvioimiseksi. Jämsän ja Mannisen (2000, 80) mukaan tuotteen viimeistelyä varten tarvitaan palautetta ja arviointia ja tuotetta on parasta esitellä tuotteen tilaajilla ja asiakkailta sen valmisteluvaiheessa. Lähetin oppaan, palautelomakkeen, saatekirjeen ja palautuskuoren viidelle toimintaterapeutille, joista neljä vastasi. Palautelomake koostui laatukriteereihin pohjautuvista kysymyksistä, joihin palautteenantajat valitsivat parhaiten kriteerien toteuttamista kuvaavan vaihtoehdon. Kysymykset olivat neliportaisella asteikolla, jossa ääripäinä olivat erinomaisesti ja ei lainkaan. Lisäksi jokaisen kysymyksen kohdalla oli tilaa kommentteille ja ehdotuksille. Palautelomakkeen lopussa oli kaksi avointa kysymystä, joissa palautteenantajat saivat kirjata, mitä haluaisivat oppaaseen lisättävän ja onko jokin kohta epäoleellinen. Avoimilla kysymyksillä on mahdollista saada spontaaneja mielipiteitä (Vilkkä 2005, 86). Käsittelin saamani palautteen luottamuksellisesti marraskuussa 2010 ja palautteen pohjalta viimeistelin oppaan.

Tuote viimeistellään koekäytöstä saatujen kokemusten ja palautteiden pohjalta. Viimeistelyyn sisältyy myös oppaan markkinointi. (Jämsä & Manninen 2000, 81.) Aloitin oppaan viimeistelyn palautteiden analysoimisen jälkeen. Palautteen perusteella lisäsin oppaaseen lisätietoa erityisesti työn analyysistä ja projektiivisista menetelmistä. Lisäsin oppaaseen taulukon kertomaan työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä toimintaterapian näkökulmasta, ja poistin yleisluontoisemman kuvion työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Joihinkin oppaassa esitettyihin arviointimenetelmiin pyydettiin tarkennusta ja lisätietoa, joten kuvasin menetelmiä hieman tarkemmin. Eräs palautteen antajista koki oppaan otsikoinnin johtavan harhaan, joten päädyin muuttamaan oppaan otsikon sanajärjestystä niin, että uusi otsikko oli ”Toimintaterapia työhyvinvoinnin arvioinnissa”. Oppaan graafiseen ulkoasuun tehtiin viimeiset muutokset muun muassa tummentamalla otsikoiden väriä, jotta ne erottuisivat paremmin taustasta. Viimeistelyä 28-sivuista opasta painatin 20 kappaletta oululaisessa Monisto Oy:ssä joulukuun 2010 alussa. Valmista opasta on mahdollista tilata minulta osoitteesta tiia.hautamaki@wippies.fi.

6 PROJEKTIN ARVIOINTI

Projektilla on useita erilaisia tavoitteita, ja projektityön laatua on arvioitava sekä lopputuloksen että tuotantoprosessin näkökulmasta. Jokaisella projektilla on tulostavoitteita, sisällöllisiä ja laadullisia tavoitteita sekä taloudellisia ja ajallisia tavoitteita. Projektin onnistumista arvioidaan suhteessa projektisuunnitelmaan ja elleivät siihen kohdistetut odotukset täyty, kysymys on joko projektisuunnitelmassa tai toteutusprosessissa esiintyneistä puutteista. (Ruuska 2006, 250–251.) Projektissani arvioin projektin päätehtävien toteutumista, tavoitteiden saavuttamista sekä oppaan laatu-kriteerien saavuttamista.

6.1 Projektin päätehtävien toteutumisen arviointi

Ensimmäinen projektini päätehtävä oli **aiheeseen perehtyminen**, jonka aloitin syksyllä 2009. Aiheeseen perehtyminen onnistui hyvin, koska aiheesta löytyi paljon kansainvälisiä tutkimuksia ja kirjallisuutta. Vaiheen välitulos, valmistava seminaarityö, valmistui aikataulun mukaisesti ja koen, että huolellinen aiheeseen perehtyminen on helpottanut oppinnäytetyön viitekehyksen ja oppaan kirjoituksessa. Valmistavan seminaarini aiheena oli ”Työhyvinvoinnin arviointi toimintaterapiassa”, jossa käsittelin toimintaterapian mahdollisuuksia työikäisten työhyvinvoinnin arvioinnissa.

Projektin suunnittelun aloitin joulukuussa 2009. Kolmen kuukauden ulkomaanvaihto 2010 vuoden alussa katkaisi projektin suunnittelun hetkeksi. Projektisuunnitelma oli vaiheen välitulos. Mielestäni projektisuunnitelma oli tiivis ja kattava kuvaus suunnitellusta projektista ja projektityöskentelyyn liittyvästä teoriasta. Asetin suunnitelmassa projektille budjetin ja aikataulun, joita seurasin projektin edetessä. Projektille suunnittelemani budjetti oli suuntaa antava, koska suunnitteluvaiheessa en osannut arvioida oppaan tulevaa kokoa, sivumäärää tai painomäärää. Projektisuunnitelman esitin toukokuussa 2010.

Oppaan suunnittelu ja toteutus alkoi keväällä 2010 ja päättyi marraskuussa 2010. Vaihe oli mielestäni projektin työläin vaihe, sillä tietoa aihealueesta löytyi paljon ja sen kokoaminen tiiviiksi oppaaksi oli haastavaa. Koska oppaan välittämiä käyttäjiä olivat toimintaterapeutit, tuli asiasisällön olla asiantuntevaa ja näyttöön perustuvaa. Tekstin tuli kuitenkin olla tiivistä ja helppolukuista,

mikä asetti omat haasteensa asiasisällön muodostamiseen. Ruuskan (2006, 241) mukaan on tyypillistä, että projektin edetessä syntyy uusia ideoita ja toivomuksia, joita ei alkuperäisessä projektisuunnitelmassa ole osattu ennakoida. Oppaan suunnittelu- ja toteutusvaiheessa löysin usein uutta tietoa, jota pystyin hyödyntämään oppaan asiasisällössä. Uskon, että tämä osaltaan lisäsi tähän tehtävään käytettyä aikaa. Oppaan asiasisältö muotoutui kirjallisuuteen, omaan tietämykseeni sekä ohjausryhmän kanssa käytyihin keskusteluihin pohjaten. Uusia tutkimuksia työhyvinvoinnin arviointimenetelmiin liittyen löytyi useita ja esimerkiksi oppaassa esitellyt arviointimenetelmät AWP ja DOA olivat uusia menetelmiä minulle ja palautetta antaneille toimintaterapeuteille. Oppaan ulkoasua suunnitellessani selailin ja tutustuin useisiin painotuotteisiin, minkä pohjalta hahmottelin ulkoasua. Halusin oppaan sisältävän hyödyllistä ja uutta tietoa toimintaterapeuteille työhyvinvoinnin arvioinnista ja panostin oppaan ulkoasun suunnitteluun, jotta tuote olisi mahdollisimman houkutteleva. Ulkoasun toteutuksessa sain arvokasta apua Joni Luomalalta. Saamani palautteen mukaan oppaan ulkoasu on esteettisesti kaunis ja houkutteleva. Maksoin projektista aiheutuneet kulut itse, joten pyrin pitämään kustannukset mahdollisimman pieninä, muun muassa kilpailuttamalla useita eri painotaloja. Projektin suunniteltu budjetti ylittyi 500 eurolla, koska käytin projektiini suunniteltua enemmän työtunteja ja oppaan painatus maksoi arvioitua enemmän.

Palautteen keruu ja oppaan viimeistely toteutuivat loka-marraskuussa 2010. Palautteenantajilla oli alun perin viikko aikaa tutustua oppaaseen ja antaa palautetta, mutta koska moni heistä ilmoitti olevansa kiireinen ja tarvitsevänsä lisää aikaa, päätin jatkaa aikaa kahteen viikkoon. Saamani palaute oli pääosin positiivista ja palautteenantajat antoivat hyviä ideoita oppaaseen. Varsinaiseen palautelomakkeeseen saamani palaute oli niukkaa, mutta pääosin positiivista. Mielestäni palautelomake kannusti vastaajia ensin pohtimaan palautetta neliportaisella asteikolla, jonka jälkeen he olisivat perustelleet miksi vastasivat asteikkoon näin. Kommenttikohtiin en ollut kuitenkaan saanut runsaasti palautetta. Toisaalta palautteen määrää lisäsi varmasti se, että saatekirjeessä kehoitin palautteenantajia kirjoittamaan kommentteja ja ehdotuksia rohkeasti myös oppaaseen, johon toimintaterapeutit olivatkin kommentoineet enemmän kuin palautelomakkeeseen. Analysoin oppaasta saamani palautteen ja tein sen perusteella oppaan viimeistelyn. Viimeistelyssä otin huomioon sekä ohjausryhmältä että palautteenantajilta saamani palautteet sekä omat huomioni, jotka ilmenivät väritulosteveriossa. Projektiivisista arviointimenetelmistä haluttiin tarkempaa tietoa ja kuvausta. Eräs palautteenantaja koki, että ilman perehtymistä tekstiin, oppaan otsikko johtaa harhaan. Esimerkiksi oppaan etu- ja takakansien tekstiä muutin tummemmaksi, jotta ne erottuisivat tarpeeksi taustasta.

Projektin päättäminen käynnistyi kesällä 2010, jolloin aloitin loppuraportin kirjoittamisen. Pystyin hyödyntämään hyvin aikaisemmin tekemiäni valmistavaa seminaarityötäni sekä projektisuunnitelmaa. Kokosin viitekehystä myös tekemiäni oppaan pohjalta, koska se sisälsi paljon uutta tietoa, jota en ollut huomionnut valmistavassa seminaarissa. Loppuraportin kirjoittaminen on ollut sujuvaa, koska projektin aikana oma tieto aihealueesta on kasvanut ja aihe on tuntunut minusta ”omalta” ja helpolta lähestyä. Aihealueesta julkaistaan myös paljon uusia tutkimuksia, joten lähteiden etsiminen on ollut helppoa.

6.2 Projektin tavoitteiden saavuttamisen arviointi

Saavutin projektin **tulostavoitteen** suunnittelemalla ja toteuttamalla oppaan toimintaterapian arviointimenetelmistä työhyvinvoinnin arviointiin toimintaterapeuteille. Saamani palautteen perusteella opas vastasi hyvin sille asetettuihin vaatimuksiin ja laatukriteereihin (ks. luku 6.3).

Lyhyen aikavälin toiminnallinen tavoite toteutui osittain. Palautteen mukaan toimintaterapeutit tutustuivat oppaassa esitettyihin arviointimenetelmiin ja kertoivat mahdollisesti käyttävänsä menetelmiä tulevaisuudessa. He kokivat oppaassa esitellyt arviointimenetelmät hyödyllisinä ja kertoivat, että ovat saaneet oppaasta paljon uutta tietoa. Yksi palautteenantajista kertoi, että oli esitellyt opasta työpaikkansa fysioterapeuteille. **Pitkän aikavälin toiminnallisten tavoitteiden** arviointi ei ole mahdollista tässä vaiheessa, sillä se edellyttäisi oppaan pitkäaikaista käyttöä tarkoituksenmukaisella tavalla. Toimintaterapeuteilta saamani palautteen mukaan opasta voi hyödyntää erilaisten asiakkaiden kanssa erilaisissa ympäristöissä. Toiveena onkin, että lopullisia hyödynsääjiä oppaasta ovat asiakkaat, jotka tulevat työhyvinvoinnin arviointiin. Toivottavaa on myös, että opas herättää keskustelua toimintaterapeutin roolista työhyvinvoinnin arvioinnissa.

Projektiin liittyen olin asettanut itselleni useita **oppimistavoitteita**, jotka koen saavuttaneeni. Koen, että oma asiantuntijuuteni työhyvinvoinnin arviointiin liittyen on lisääntynyt ja olen saanut itsevarmuutta käyttää oppaassa esiteltyjä arviointimenetelmiä myös tulevaisuudessa. Lisäksi koen, että tulevaisuudessa kynnys etsiä tietoa uusista arviointimenetelmistä on madaltunut huomattavasti. Projekti on myös opettanut minulle luotettavien arviointimenetelmien merkityksen, jotta voin tulevaisuudessa toteuttaa työssäni näyttöön perustuvaa käytäntöä. Koen myös oppineeni tuotekehitysprosessista ja sen eri vaiheista. Projektin laajuus yllätti minut, mutta uskon, että kokemuksesta on hyötyä mahdollisissa kehittämishankkeissa tulevaisuudessa.

6.3 Oppaan laatukriteerien saavuttamisen arviointi

Oppaan laatukriteereitä olivat ymmärrettävyys, asiakaslähtöisyys, hyödynnettävyys sekä esteettisyys. Laadunvarmistus on laadunhallinnan keino, jolla pyritään estämään poikkeavuudet asetetuista laatukriteereistä. Laadunarvioinnin perusteella voidaan tehdä ehkäiseviä ja korjaavia toimintoja mahdollisten virheiden poistamiseksi. Näin saavutetaan luottamus siihen, että tuote täyttää sille asetetut laatukriteerit. (Jämsä & Manninen 2000, 135.) Oppaan laatukriteereiden saavuttamisen varmistin perehtymällä laajasti kirjallisuuteen sekä hakemalla aktiivisesti ohjausryhmältä ohjausta koko projektin ajan. Asiasisältö muodostui mahdollisimman uudesta ja näyttöön perustuvasta tiedosta. Palautteen keruun avulla sain arvokasta ja kattavaa tietoa oppaan sen hetkisestä laadusta. Myös lait ja normit asettivat omat vaatimukset oppaalle. Otin huomioon oppaan tekijän- ja käyttöoikeudet, ja koska kuvasin oppaassani standardoituja arviointimenetelmiä, en kirjoittanut oppaaseen suoraan arviointimenetelmien käyttöohjeita, vaan kuvasin arviointimenetelmien käyttöä esimerkkitapauksilla ja kerroin menetelmien luotettavuudesta ja käytettävyydestä.

Oppaan ensimmäinen laatukriteeri **ymmärrettävyys** tarkoitti, että esitetyt arviointimenetelmät olivat oppaassa ymmärrettävästi ja selkeästi ilmaistu ja helposti löydettävissä sekä sovellettavissa käytäntöön. Saamani palautteen mukaan oppaan teksti oli selkeää ja ymmärrettävää ja oppaassa olevat kuvat ja taulukot tukivat tekstiä. Oppaassa esitetyt arviointimenetelmät olivat selkeitä ja kertoivat tarpeellisen tiedon. Työhyvinvoinnin näkökulma koettiin hyvänä ja ajankohtaisena. Oppaassa käytetty fontti selkeytti tekstin lukua. Viimeistelyvaiheessa tehdyt muutokset oppaan tekstiin selkiinnyttivät opasta ja työhyvinvoinnin käsitettä.

Oppaan toisena laatukriteerinä oli **asiakaslähtöisyys**, joka tässä projektissa koski sekä toimintaterapeuteja että heidän asiakkaitaan. Palautteen perusteella opas vastasi hyvin asiakkaiden tarpeisiin työhyvinvoinnin arvioinnissa. Oppaassa esitellyt asiakasesimerkit tukivat hyvin arviointimenetelmien kuvausta. Palautteessa toivottiin myös oppaan soveltamista kertaluontoiseen poliklinikka-arviointiin ja osastojaksomuotoiseen arviointiin. Mielestäni opasta on myös mahdollista soveltaa tämän tyyppisissä arvioinneissa, koska arviointia tai arviointimenetelmiä ei ole oppaassa rajattu tietyille asiakasryhmille tai arviointitilanteisiin. Useassa palautteessa oli myös toive, että oppaassa kerrottaisiin, jos arviointimenetelmän käyttö edellyttää erillistä koulutusta. Useimmat oppaassa esitetyistä menetelmistä eivät tarvitse erillistä koulutusta, joten arviointimenetelmien luotettavan käytön takaamiseksi toimintaterapeuteilta edellytetään teoreettisen mallin hyvää tuntemusta ja menetelmiin suositellaan käytäväksi käyttökoulutus.

Oppaan kolmas laatukriteeri oli **hyödynnettävyys**, joka tarkoitti, että oppaan käyttäjät voivat käyttää saamaansa tietoa työssään, ja että oppaan tarjoamia arviointimenetelmiä on helppo käyttää erilaisissa ympäristöissä. Palautteen mukaan oppaassa oli esitelty useita uusia arviointimenetelmiä ja arviointiprosessia oli lähestytty monipuolisesti. Toimintaterapeutit luottivat lukemaansa tietoon ja pitivät sitä asiantuntevana. Opas miellettiin selkeälukuiseksi ja helposti lähestyttäväksi. Toimintaterapeutit kokivat, että opasta voi käyttää hyvin moniammatillisessa yhteistyössä kertomaan toimintaterapian mahdollisuuksista työhyvinvoinnin arvioinnissa. Suunnittelin oppaan sisällön sillä oletuksella, että opasta lukevilla toimintaterapeuteilla on perustieto oppaassa käytetystä pääasiallisesta viitekehuksesta Inhimillisen toiminnan mallista. Mikäli projektiin olisi ollut käytettävissä enemmän aikaa ja suurempi budjetti, olisi oppaaseen voitu lisätä esimerkiksi määritelmä toimintaterapiasta ja kuvaus viitekehuksesta. Näin opasta olisi voitu hyödyntää paremmin esiteltäessä sitä esimerkiksi muille ammattiryhmille. Suunnittelin oppaan niin, että sitä olisi mahdollisimman helppo käyttää. Opas ei ole isokokoinen ja sen sivut ovat mattapintaisia, joten ne eivät heijasta valoa.

Neljäs laatukriteeri oli **esteettisyys**. Toimintaterapeutit pitivät opasta esteettisesti kauniina ja kokivat, että värit ja kuvat ovat oppaaseen sopivia. Opas koettiin houkuttelevana ja mielenkiintoa herättävänä. Koen, että onnistuin oppaan esteettisyyden luomisessa hyvin pitkän prosessityöskentelyn ansiosta. Jämsän ja Mannisen (2000, 135) mukaan oppaan esteettinen kokonaisuus syntyy nimenomaan laadukkaan prosessityöskentelyn avulla. Suunnittelimme yhdessä Joni Luomalan kanssa oppaan ulkoasua kauan ja useista erilaisista vaihtoehtoista muodostui oppaan lopullinen versio.

7 POHDINTA

Opinnäytetyöni aihe työikäisten työhyvinvoinnin arvioinnista on hyvin ajankohtainen. Suomalaisen on yleensä vaikea nähdä tai myöntää virheitään tai epäonnistumistaan työssään ja perinteesen kuuluu ”raataa otsa hiessä”. Julkisuudessa on keskustelu paljon tulevia vuosikymmeniä kohtaavasta työvoimapulasta suurten ikäluokkien ikääntyessä, kun samalla esimerkiksi masennuksen takia sairauseläkkeelle jäävien nuorten määrä kasvaa. Ratkaisuna ongelmaan on ehdotettu muun muassa eläkeiän nostamista, opiskeluaikojen lyhentämistä ja työelämän laadun parantamista. Toimintaterapeutit puuttuvat Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2000 –kirjan työterveyshuoltohenkilöstöstä, eikä moniammatillisuus siltä osin toteudu, vaikka toiminta- ja työkyvyn arviointi kuuluu toimintaterapeuttien ammattitaitoon. Kehittämäni oppaan tarkoituksena on osoittaa toimintaterapian mahdollisuuksia työhyvinvoinnin arvioinnissa. Oppaassa esitellään laajasti työhyvinvointiin soveltuvia arviointimenetelmiä ja tutkimustuloksia niiden luotettavuudesta ja käytettävyydestä. Toimintaterapeutin työn tulisi perustua tutkittuun ja näyttöön perustuvaan tietoon. Myös toimintaterapian ammattieettiset ohjeet velvoittavat terapeuttia etsimään ja käyttämään asiaan liittyvää tutkimustietoa.

Työhyvinvointiin vaikuttaa useat eri tekijät, joten arviointiin tarvitaan moniammatillista yhteistyötä. ICF-luokituksen kautta toimintaterapeuteilla on mahdollisuus tuoda myös toiminnan näkemys arviointiin. Inhimillisen toiminnan malli on toimintaterapian viitekehys, joka oli työni pääasiallinen teoriapohja. Inhimillisen toiminnan mallin ja ICF-luokituksen välillä on paljon yhteneväisyyksiä, mikä helpotti myös omaa työskentelyäni projektissa. Toimintaterapian mallin toimivuus moniammatillisen yhteistyössä on mielestäni erittäin perusteltua myös tutkimusten pohjalta. Inhimillisen toiminnan malli antoi myös selkeän rakenteen sekä oppaan että loppuraportin suunnitteluun ja toteuttamiseen. Opinnäytetyötä tehdessäni minut yllätti Inhimillisen malliin pohjautuvien arviointimenetelmien suuri määrä. Arviointimenetelmistä AWP ja DOA olivat minulle ja palautetta antaville toimintaterapeuteille kokonaan uusia. Sain ohjaavalta opettajaltani Maarit Virtaselta paljon hyviä tutkimuksia sekä ehdotuksia lähdekirjallisuudeksi. Opinnäytetyöprosessi on opettanutkin tehokkaasti eri tiedonhakumenetelmiä ja olen hyödyntänyt usein Oulun seudun ammattikorkeakoulun kirjaston mahdollisuutta tilata yksittäisiä artikkeleita WORK-lehdestä, jota ei muutoin ollut saatavilla. Kaikista arviointimenetelmistä oli hyvin saatavilla ajankohtaista tutkimustietoa sekä validiteetista että reliabiliteetista, mikä helpotti työtäni suuresti.

Projektin myötä olen oppinut painotuotteen kehittämistyöstä ja siihen liittyvistä vaiheista. Painotuotteen valmistamiseen vaadittava työ yllätti minut projektin edetessä. Haasteena työssä oli muuttaa oppaan teksti oppikirjamaisesta tiiviiseen mutta kattavaan muotoon. Oppaan käyttäjiä ovat toimintaterapeutit, joten halusin antaa oppaassa kattavasti tietoa aiheesta. Kuitenkin esimerkiksi projektin budjetti rajoitti oppaan sivumäärää ja kokoa. Halusin valmistaa oppaasta laadukkaan ja houkuttelevan pienen budjetin rajoissa. Suunnittelin ja hahmottelin oppaan ulkoasua pitkään ja teimme yhdessä Joni Luomalan kanssa useita eri versioita taitto-ohjelmalla. Tämä olisi budjetin puitteissa ollut mahdotonta, jos olisin teettänyt oppaan layoutin ammattilaisilla. Palauteversiona toimineen oppaan tulostin mustavalkoisena A4-kokoiselle paperille kustannuksissa säästämiseksi.

Oppaan kehittämissä vaiheissa sain arvokasta kokemusta neljän arviointimenetelmän käytöstä, kun tein kolmen aidon henkilön kanssa arviointia heidän työhyvinvoinnistaan. Omat kokemukseni menetelmien käytöstä rohkaisevat minua käyttämään esimerkiksi työn analyysia arvioinnissa myös tulevaisuudessa. Kaikki kolme henkilöä kertoivat myös hyvistä kokemuksistaan arviointimenetelmistä. Esimerkiksi Risto-nimimerkin takana oleva henkilö kertoi WRI-arviointimenetelmän saaneen hänet todella miettimään omaa työntekijän roolia, ja sitä kuinka paljon entinen työ merkitsi hänelle.

Projektin toteuttaminen oli ajoittain työlästä, mutta myös hyvin opettavaista. Pyrin panostamaan projektissa tehokkaaseen riskinhallintaan erityisesti tekniikan alueella. Kopioin sekä oppaasta että loppuraportista useita versioita muistitikuille sekä tietokoneisiin. Hain säännöllisesti ohjausta ohjausryhmältä, jonka avulla projektin kokonaisuus pysyi hallinnassa. Sain suunnitella ja toteuttaa oppaan vapaasti, koska minulla ei ollut varsinaista yhteistyökumppania. Koen, että yhteistyökumppani olisi voinut helpottaa tuotteen kehittämissä vaiheita ja mahdollistaa rahallisen avustuksen. Toisaalta koen hyväksi sen, että sain vapaasti suunnitella tuotteen ulkoasun ja sisällön omalla aikataulullani. Tuotteen viimeistelyssä ja projektin päättämisessä sain Maarit Virtaselta palautteet välituloksista nopeasti, mikä joudutti vaiheita. Projektia suunnitellessani varauduin ylittämään projektille tarkoitetun tuntimäärän (350h) 20 tunnilla. Tuntimäärä ylittyi silti vielä 30 tunnilla, minkä koen johtuneen useista syistä. Omat tavoitteeni oppaan ja raportin laadusta olivat korkeat, joten myös se vaikutti käytettyyn aikaan. Lisäksi valmistin painotuotteen alusta loppuun itse ensimmäistä kertaa, joten kaiken uuden opettelu vaati paljon aikaa. Oppaan koekäyttöaika ylittyi viikolla, mutta koin sen tarpeellisenä, jotta saisin palautetta mahdollisimman usealta toimintaterapeutil-

ta. Muiden opintojaksojen ja opinnäytetyön yhteensovittaminen oli ajoittain raskasta. Opinnäytetyön tekeminen yksin vaati suunnitelmallisuutta ja monien asioiden yhtäaikaista hallintaa. Projekti onkin opettanut minulle joustavuutta ja ajankäytön hallintaa. Tukiryhmän merkitys korostui myös erityisesti projektin viimeisissä vaiheissa. Tukiryhmältä saamani tuki oli minulle hyvin tärkeää.

Mielestäni opasta voisi tulevaisuudessa hyödyntää toimintaterapian arvioinnin suunnittelussa sekä käyttää niin sanottuna tarkistuslistana, josta terapeutti voi nopeasti tarkistaa arviointimenetelmien käyttötarkoituksen. Lisäksi oppaan avulla toimintaterapeutit voivat markkinoida omaa ammattiosaamistaan muille ammattialoille. Mielestäni opasta on mahdollista hyödyntää myös opiskelussa ammattikorkeakouluissa. Suomalaista toimintaterapian kirjallisuutta on saatavilla vielä vähän, joten koen, että myös opiskelijat hyötyisivät oppaan asiasisällöstä opiskelujen tukena. Opasta on mahdollista kehittää tutkimalla myös muita työhyvinvoinnin arviointiin soveltuvia arviointimenetelmiä. Esimerkiksi Kanadan toiminnalliseen suoriutumiseen pohjautuva Toiminnan ongelmien ja suoriutumisen itsearviointi (COPM) soveltuisi mielestäni myös hyvin yhdeksi arviointimenetelmäksi.

Projektin aikana nousi esiin erityisesti toimintaterapeutin ammattitaito työn ja työympäristön analyysissa. Toiminnan analyysi kuuluu jokaisen toimintaterapeutin perustaitoihin ja työn analyysiin tarvittavat taidot ovat hallussa jo toiminnan analysoinnin perusteella. Terapeutti analysoi työtoimintoja yhdessä asiakkaan kanssa ymmärtääkseen mitä tietyn toiminnan suoriutuminen vaatii asiakkaalta. Työläs-hankkeessa (2008–2011) on todettu, että paras tulos arvioinnissa saavutetaan, kun työntekijät analysoivat itse omaa toimintaansa ja näin ymmärtävät sitä. Toimintaterapiassa juuri työn analyysi vastaa tähän hankkeessa esiin tulleeseen tarpeeseen.

Projektin edetessä huomasin, että oppaalle on mahdollista kehittää useita jatkokehittämissideoita. Esimerkiksi Ruotsissa kehitetyt uudet arviointimenetelmät AWP:n ja DOA:n soveltaminen suomalaiseseen kontekstiin olisi varmasti mielenkiintoinen ja tärkeä aihe. Yhtenä jatkokehittämissuositukseksi on myös oppaassa esiteltyjen menetelmien käytettävyyden tutkiminen suomalaisessa työ- ja kulttuurissa. Vastaavanlaisille oppaille olisi tarvetta myös toimintaterapian intervention osalta. Opasta tehdessäni löysin myös useita tutkimuksia, jotka kuvasivat esimerkiksi Inhimillisen toiminnan malliin perustuvaa työikäisten kuntoutusta. Aihe pysyy ajankohtaisena ja tärkeänä vielä vuosia, joten työelämän tarve vastaavanlaisille oppaille tulee pysymään myös tulevaisuudessa.

LÄHTEET

Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot – menesty ja voi hyvin. Juva: WS Bookwell Oy.

Burt, C M., 2001. Work Evaluation and Work Hardening. Teoksessa L. W. Pedretti & M. B. Early (toim.) Occupational Therapy. Practice and Skills for Physical Dysfunction. Fifth edition. Missouri: Mosby, Inc. 226–236.

Canadian Association of Occupational Therapists 2010. Occupational Therapy – Definition. Hakupäivä 7.10.2010, <http://www.caot.ca/default.asp?pageid=1344>

Christiansen, C. H. & Baum, C. M. 2005. Occupational Therapy. Performance, Participation and Well-Being. United States of America: SLACK Incorporated.

Creek, J. 2002. Occupational Therapy and Mental Health. 3rd editon. Edinburg: Churchill Livingstone.

Fenger, K. & Kramer, J. M. 2007. Worker Role Interview: Testing the psychometric properties of the Icelandic version. Scandinavian Journal of Occupational Therapy 14 (3), 160–172.

Fisher, G., Kielhofner, G. & Velozo, C. 1998. Työroolia arvioiva haastattelu, käsikirja. Suom. B. Forsman, J. Ihander, R. Kaunola, R. Konkola, L. Lintula, M. Mikkolainen & R. Sulopuisto. Helsinki: Psykologien Kustannus Oy.

Forsyth, K. & Kielhofner, G. 2006. The Model of Human Occupation. Integrating theory into practice and practice into theory. Teoksessa: E. AS. Duncan (toim.) Foundations for Practice in Occupational Therapy. Fourth edition. Philadelphia: Elsevier Limited. 69–107.

Forsyth, K., Braveman, B., Kielhofner, G., Ekbladh, E., Haglund, L., Febger, K. & Keller, J. 2006. Psychometric properties of the Worker Role Interview. Work 27 (3), 313–318.

Forsyth, K. & Parkinson, S. 2008. Inhimillisen toiminnan mallin seulonta-arviointi. Käsikirja. Suom. R. Keponen. Helsinki: Psykologien Kustannus Oy.

Foster, M. & Pratt, J. 2008. Activity analysis. Teoksessa A. Turner, M. Foster & S. E. Johson (toim.) Occupational Therapy and Physical Dysfunction. Principles, Skills and Practice. Fifth edition. London: Churchill Livingstone. 145–164.

Hagedorn, R. 2000. Tools for Practice in Occupational Therapy. A Structured Approach to Core Skills and Processes. London: Harcourt Publishers Limited 2000.

Hansen, A., Edlund, C. & Henningsson, M. 2006. Factors Relevant to a Return to Work: A Multivariate Approach. Work. 26 (2), 179–190.

Harra, T. & Salminen, A-L. 2005. Toimintaterapia tänään ja huomenna. Teoksessa T. Joutsivuo (toim.) Mistä TOI on tullut? Suomalaisen toimintaterapian historia. Helsinki: Edita Prima Oy. 200–209.

Hirsjärvi S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki: Tammi.

Huttula, K. 2005. Kuvahaastattelu työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kartoittamisessa. Pro gradu-tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A. & Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000–tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino Oy.

Ilmarinen, J. & Tuomi, K. 2004. Past, present and future of work ability. Teoksessa J. Ilmarinen & S. Lehtinen (toim.) Past, present and future of work ability. People and Work, Research Reports no. 65. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health. 1–25.

Jackson, M., Harkess, J. & Ellis, J. 2004. Reporting Patient's Work Abilities: How the Use of Standardised Work Assessments Improved Clinical Practice in Fife. British Journal of Occupational Therapy 67 (3), 129–132.

Joss, M. 2002. Occupational Therapy and Rehabilitation for Work. *The British Journal of Occupational Therapy* 65 (3), 141-148.

Joss, M. 2007. The Importance of Job Analysis in Occupational Therapy. *The British Journal of Occupational Therapy* 70 (7), 301-303.

Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosesseista. Tampere: Vastapaino.

Jämsä K. & Manninen, E. 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2004. Kuntoutuksen perusteet. Vantaa: DARK Oy.

Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J. & Viluksela, M. 2010. Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos. Hakupäivä 23.11.2010,
http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/yhteenveto_ty_ja_terveys_suomessa_2009.pdf

Karhula, M., Heiskanen, T., Juntunen, K., Kanelisto, K., Kantanen, M., Kanto-Ronkanen, A. & Lautamo T. 2010. Hyvät arviointikäytännöt suomalaisessa toimintaterapiassa. Arvioinnin lähtökohdat ja suositukset. Hakupäivä 22.11.2010,
http://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/images/stories/101378%20ae_toi_julkaisu.pdf

Kennedy-Jones, M., Cooper, J. & Fossey, E. 2005. Developing a worker role: Stories of four people with mental illness. *Australian Occupational Therapy Journal* 52 (2), 116–126.

Kielhofner, G., Lai, J. S., Olson, L., Haglund, L., Ekbadh, E. & Hedlund, M. 1999. Psychometric properties of the work environment impact scale: a cross-cultural study. *Work* 12 (1), 71–77.

Kielhofner, G. & Forsyth, K. 2001. Measurement properties of a client self-report for treatment planning and documenting therapy outcomes. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* 8 (3), 131–139.

Kielhofner, G. & Forsyth, K. 2002. Thinking with Theory: A Framework for Therapeutic Reasoning. Teoksessa G. Kielhofner (toim.) Model of Human Occupation. Theory and Application. 3rd edition. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins. 162–178.

Kielhofner, G. 2004. Conceptual Foundations of Occupational Therapy. 3rd edition. United States of America: F. A. Davis Company.

Kielhofner, G. 2008a. Introduction to the Model of Human Occupation. Teoksessa G. Kielhofner (toim.) Model of Human Occupation. Theory and Application. Fourth edition. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, a Wolters Kluwer business. 1–8.

Kielhofner, G. 2008b. Doing and Becoming: Occupational Change and Development. Teoksessa G. Kielhofner (toim.) Model of Human Occupation. Theory and Application. Fourth edition. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, a Wolters Kluwer business. 126–140.

Kielhofner, G. 2008c. Dimensions of Doing. Teoksessa G. Kielhofner (toim.) Model of Human Occupation. Theory and Application. Fourth edition. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, a Wolters Kluwer business. 101–109.

Kielhofner, G. 2008d. The Basics Concepts of Human Occupation. Teoksessa G. Kielhofner (toim.) Model of Human Occupation. Theory and Application. Fourth edition. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, a Wolters Kluwer business. 11–23.

Kielhofner, G. 2008e. Volition. Teoksessa G. Kielhofner (toim.) Model of Human Occupation. Theory and Application. Fourth edition. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, a Wolters Kluwer business. 32–50.

Kielhofner, G. 2008f. Habituation: Patterns of Daily Occupation. Teoksessa G. Kielhofner (toim.) Model of Human Occupation. Theory and Application. Fourth edition. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, a Wolters Kluwer business. 51–67.

Kielhofner, G. 2008g. The Environment and Human Occupation. Teoksessa G. Kielhofner (toim.) Model of Human Occupation. Theory and Application. Fourth edition. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, a Wolters Kluwer business. 85–100.

Kielhofner, G. & Forsyth, K. 2008. Assessment: Choosing and Using Structured and Unstructured Means of Gathering Information. Teoksessa G. Kielhofner (toim.) Model of Human Occupation. Theory and Application. Fourth edition. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, a Wolters Kluwer business. 155–170.

Kielhofner, G., Tham, K., Baz, T. & Hutson, J. 2008. Performance Capacity and the Lived Body. Teoksessa G. Kielhofner (toim.) Model of Human Occupation. Theory and Application. Fourth edition. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, a Wolters Kluwer business. 68–84.

Kielhofner, G., Forsyth, K., Suman, M., Kramer, J., Nakamura-Thomas, H., Yamadi, T., Rjeille-Cordeiro, J., Keponen, R., Pan, A. W. & Henry, A. 2008. Self-Reports: Eliciting Client's Perspectives. Teoksessa G. Kielhofner (toim.) Model of Human Occupation. Theory and Application. Fourth edition. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, a Wolters Kluwer business. 237–261.

Kielhofner, G., Forsyth, K., Clay, C., Ekbladh, E., Haglund, L., Hemmingsson, H., Keponen, R. & Olson, L. 2008. Talking With Clients: Assessments That Collect Information Through Interviews. Teoksessa G. Kielhofner (toim.) Model of Human Occupation. Theory and Application. Fourth edition. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, a Wolters Kluwer business. 288–310.

Koskenvuo, K., Hytti, H. & Autti-Rämö, I. 2010. Alle 25-vuotiaiden nuorten työkyvyttömyys- ja kuntoutusetuuskien käyttö ajalla 1995 – 2008. Kuntoutus 2/2010, 34–43.

Koskinen, P. 2001. Hyvä painotuote. Helsinki: Inforviestintä Oy.

Kramer, J., Bowyer, P. & Kielhofner, G. 2008. The Model of Human Occupation, the ICF, and the Occupational Therapy Practice Framework: Connections to Support Best Practice around the World. Teoksessa G. Kielhofner (toim.) A Model of Human Occupation. Theory and Application. Fourth edition. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, a Wolters Kluwer business. 519–531.

Laaksonen, H., Niskanen, J., Ollila, S. & Risku, A. 2005. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Helsinki: Edita Prima Oy.

Lappeteläinen, S. 2000. Toimintaterapian osuus moniammatillisessa TYK-kuntoutuksessa. Toimintaterapeutti 2/2000, 5-7.

Launiainen, H. & Lintuja, L. 2003. Toimintaterapia ja toimintaterapeutit. Toimintaterapianimikkeistö 2003. Helsinki: Suomen kuntaliitto.

Laurinkari, J., Poutanen, V-M. & Nevalainen, M. 2010. IMBA ja Melba –työkyvyn arviointivälineiden toimivuus Suomessa. Tutkimus välineiden käyttäjien kokemuksista. Kuntoutus 2, 4–17.

Law, M. 1998. Client-centered occupational therapy. United States of America: SLACK Incorporated.

Lee, J. & Kielhofner, G. 2010. Vocational Intervention Based on the Model of Human Occupation: a Review of Evidence. Scandinavian Journal of Occupational Therapy 17 (3), 177–190.

Linddahl, I., Norrby, E. & Bellner, A-L. 2003. Construct validity of the instrument DOA: A dialogue about ability related to work. Work 20 (3), 215–224.

Loiri, P. & Juholin, E. 1998. HUOM! Visuaalisen viestinnän käsikirja. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy.

Manka M-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Hämeenlinna: Talentum. Karisto Oy.

Manninen, E., Maunu, K. & Läksy, M-L. (toim.) 1998. Opinnäytetyötä tehden ammattitaitoon. Ohjeita ja ideoita opinnäytetyöhön. Oulu: Oulun seudun ammattikorkeakoulu.

Marjala, P. 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina – narratiivinen arviointitutkimus. Oulu: Oulun yliopisto. Väitöskirja.

Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila I. 1995. Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos.

Mäkitalo, J. 2008a. Työelämän muutos – väärinymmärretty tosiasia? Teoksessa J. Mäkitalo & E. Paso (toim.) Työ, työ ja työ. Työlähtöinen työterveyshuolto ja kuntoutus. Oulu: Kalevaprint Oy. 10–22.

Mäkitalo, J. 2008b. Nykyinen työterveyshuolto työn muutoksessa. Teoksessa J. Mäkitalo & E. Paso (toim.) Työ, työ ja työ. Työlähtöinen työterveyshuolto ja kuntoutus. Oulu: Kalevaprint Oy. 36–46.

Niemelä, M. 2009. Työlähtöinen ote. Hakupäivä 25.10.2010,
<http://www.tyolas.fi/pages/viewpage.action?pageId=557236>

Norrby, E. & Linddahl, I. 2006. Reliability of the Instrument DOA: Dialogue About Ability Related to Work. *Work* 26 (2), 131–139.

Pesonen, S. & Tarvainen, J. 2003. Julkaisun tekeminen. Jyväskylä: Docendo Finland Oy.

Rantanen, J. 2005. Työelämä. Suomalainen terveys. Kustannus Oy Duodecim. Hakupäivä 8.10.2009. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=suo00010

Ruuska, K. 2006. Terveysthuollon projektinhallinta. Mallit työkalut ja ihmiset. Helsinki: Talentum Media Oy.

Ruuska, K. 2007. Pidä projekti hallinnassa: suunnittelu, menetelmät ja vuorovaikutus. Helsinki: Talentum Media Oy.

Sandqvist, J. L. & Henriksson C. M. 2004. Work Functioning: A Conceptual Framework. *Work* 23 (2), 147–157.

Sandqvist, J. L., Törnquist, K. B. & Henriksson, C. M. 2006. Assessment of Work Performance (AWP) – development of an instrument. *Work* 26 (4), 379-387.

Sandqvist, J. 2007. Development and Evaluation of Validity and Utility of the Instrument Assessment of Work Performance (AWP). Sweden: Linköping University.

Sandqvist, J. L., Björk, M. A., Gullberg, M. T., Henriksson, C. M. & Gerdle, B. U. C. 2009. Construct validity of the Assessment of Work Performance (AWP). *Work* 32 (2), 211-218.

Sulopuisto, R. 2002. Työroolia arvioiva haastattelu (WRI) näkökulmana arviointivälineen soveltuvuuden tutkiminen suomalaisessa toimintaterapiassa. Pro gradu-tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Suomala, T., Saarelma-Thiel, T., Luttio, L-M., Bergbom, B., Vartia, M. & Kivistö, S. 2006. Työhyvinvointityön periaatteita. Teoksessa K. Ahola, S. Kivistö & M. Vartia (toim.) *Työterveyspsykologia*. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy. 90–110.

Sutela, H. 2006. Työsuhteen määräaikaisuuden kokeminen. Teoksessa A-M. Lehto, H. Sutela & A. Miettinen (toim.) *Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 2006:244*. Helsinki: Yliopistopaino, 223–248.

Toimintaterapeuttiliitto. 2010. Toimintaterapia. Hakupäivä 24.11.2010, <http://toimintaterapeuttiliitto.fi/toimintaterapia.html>

Torpström, A. 2005. *Työterveyshuolto ABC*. Kuopio: Työterveyslaitos.

Tubbs, C. & Drake, M. 2007. *Crafts and Creative Media in Therapy*. 3rd edition. Thorofare: SLACK Incorporated.

Työterveyslaitos. 2010. Mitä työkyky on? Hakupäivä 18.11.2010, http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx

Viitala, R. 2007. *Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. *Toiminnallinen opinnäytetyö*. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2005. *Tutki ja kehitä*. Helsinki: Tammi.

Virtanen, P. 2000. *Projektityö*. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Wästerberg, B. A., Haglund, L. & Eklund, M. 2009. Psychometric properties of the Worker Role Self-assessment instrument used to evaluate unemployed people in Sweden. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* 16 (4), 238 – 246.

LIITTEET

Liite 1: Oppaan laatukriteerit

Liite 2: Tehtäväluettelo

Liite 3: Projektin kustannusarvio

Liite 4: Palautelomake

Liite 5: Saatekirje

Laatukriteeri	Rakennetekijä	Prosessitekijä	Tulostekijä
Ymmärrettävyys	Käytössäni on tieto painotuotteen valmistamisesta. Tukiryhmään kuuluu kirjallisen esityksen laatimisen asiantuntija.	Käytän painotuotteen valmistamiseen liittyvään tietooni. Esitän oppaan asiat loogisessa järjestyksessä. Kirjoitan oppaan asiakielellä. Oppaasta antavat palautetta toimintaterapian asiantuntijat ja palautteen perusteella muokkaan opasta.	Opas on helposti luettava ja arviointiprosessi sekä arviointimenetelmät ovat esitetty selkeästi.
Asiakaslähtöisyys	Käytössäni on työhyvinvoinnin arviointimenetelmiä toimintaterapiassa. Käytössäni on arviointimenetelmistä tehtyjä tutkimuksia menetelmien luotettavuudesta ja käytettävyydestä. Käytössäni on tietoa toimintaterapian arviointiprosessista. Käytössäni on palautteenantajien ja ohjaavien opettajien ammattitaito.	Suunnittelen ja käytän toimintaterapian arviointimenetelmiä oppaassa. Sovellan arviointimenetelmiä oppaaseen sopivaksi. Huomioin palautteenantajien toiveet oppaan suunnittelussa.	Oppaassa esitetyt arviointimenetelmät ovat sovellettavissa yksilöllisesti vastaamaan asiakkaan tarpeita ja valmiuksia.
Hyödynnettävyys	Käytössäni on uusinta teoria- ja tutkimustietoa työhyvinvoinnin arvioinnista. Käytössäni on toimintaterapeutteja, jotka antavat palautetta oppaasta.	Yhdistän toimintaterapian teoriasta ja tutkimuksista saamani tiedon toimintaterapeuttien palautteeseen ja omaan kokemukseeni ja tietämykseeni. Teen palautelomakkeen toimintaterapeuteille oppaaseen liittyen.	Oppaan käyttäjät voivat käyttää saamansa tietoa työssään. Oppaan tieto työhyvinvoinnin arvioinnista on nykyaikaista ja luotettavaa. Oppaan arviointimenetelmiä on helppo käyttää erilaisissa ympäristöissä.

Esteettisyys	<p>Käytössäni on oppaan esteettisyyttä käsittelevää kirjallisuutta.</p> <p>Käytössäni on kamera sekä tarvittava piirustustaito oppaan kuvitukseen.</p> <p>Käytössäni on esteettisyyteen liittyvien asioiden ammattilaisia.</p>	<p>Valitsen värit niin, että ne herättävät lukijan mielenkiinnon ja sopivat yhteen.</p> <p>Valitsen parhaiten asiaa kuvaavia, tekstiä havainnollistavia, esitteen väreihin sointuvia ja laadultaan parhaita kuvia.</p> <p>Kysyn neuvoa esteettisyyteen liittyvissä asioissa alan ammattilaisilta.</p>	<p>Oppaan ulkoasu miellyttää lukijaa.</p> <p>Oppaan kuvat herättävät lukijan mielenkiinnon.</p> <p>Oppaan kuvat havainnollistavat oppaassa esitettyjä arviointimenetelmiä.</p>
--------------	--	---	--



TEHTÄVÄLUETTELO

LIITE 2

Laatija: Tiia Hautamäki

Päiväys: 22.11.2010

Projekti: Työhyvinvoinnin arviointi toimintaterapiassa. Opas toimintaterapeuteille.

Nro	Tehtävän nimi	Alku pvm	Loppu pvm	Suunn. tunnit	Toteut. tunnit	Vastuu/ suorittaja
1	Aiheeseen perehtyminen	8/09	12/09	100	100	T.H.
1.1	Valmistava seminaari; aiheen valinta ja kirjallisuuteen perehtyminen, työn laatiminen	8/09	12/09	90	90	T.H.
1.2	Valmistavan seminaarin esitys ja korjaukset	12/09	12/09	10	10	T.H.
2	Projektin suunnittelu	12/09	6/10	80	80	T.H.
2.1	Kirjallisuuteen perehtyminen	12/09	5/10	25	20	T.H.
2.2	Projektisuunnitelman kirjoittaminen	12/09	5/10	35	40	T.H.
2.3	Projektisuunnitelma esitys	5/10	5/10	2	2	T.H.
2.4	Projektisuunnitelman korjaukset	6/10	6/10	18	18	T.H.
3	Oppaan suunnittelu ja toteutus	4/10	11/10	70	115	T.H.
3.1	Perehtyminen kirjallisuuteen	4/10	9/10	10	25	T.H.
3.2	Oppaan luonnosteluvaihe	4/10	9/10	30	40	T.H.
3.3	Oppaan kehittelyvaihe	6/10	11/10	20	35	T.H.
3.4	Oppaan ulkoasun suunnittelu	6/10	10/10	10	15	T.H.
4	Palautteen keruu ja oppaan viimeistely	11/10	12/10	25	25	T.H.
4.1	Palautelomakkeen suunnittelu	11/10	11/10	10	10	T.H.
4.2	Palautteen keruu	11/10	11/10	5	5	T.H.
4.3	Palautteen kokoaminen ja oppaan viimeistely	11/10	12/10	10	10	T.H.
5	Projektin päättäminen	7/10	12/10	100	110	T.H.
5.1	Kirjallisuuteen perehtyminen	7/10	11/10	5	15	T.H.
5.2	Loppuraportin kirjoittaminen	7/10	12/10	85	80	T.H.
5.3	Loppuraportin esittäminen	12/10	12/12	2	2	T.H.
5.4	Loppuraportin korjaaminen	12/12	12/12	8	8	T.H.
	Kokonaistuntimäärä			375	430	



PROJEKTIN KUSTANNUSARVIO

LIITE 3

Opiskelijan nimi ja ryhmätunnus: Tiia Hautamäki tt7sn

Projektin nimi: Työhyvinvoinnin arviointi toimintaterapiassa. Opas toimintaterapeuteille.

Kululuokat	Suunniteltu €	Toteutunut €
1. Opiskelijan palkkakulut - työ 10 €/h	3700 €	4300 €
2. Materiaalit: paperit, väri- kasetit, kopiointi	100 €	85 €
3. Matkakulut	0 €	0 €
4. Vuokrat	0 €	0 €
5. Tiedotus ja markkinointi, puhelinkulut	0 €	0 €
6. Vakuutus- ja teostomak- sut	0 €	0 €
7. Opinnäytetyön sidonta	56 €	0 €
8. Muut kulut: oppaan pai- natus	50 €	110 €
Yhteensä	3956 €	4495 €

Ominaisuus/arviointi	Erinomaisesti	Hyvin	Jonkin verran	Ei lainkaan	Kommentteja ja ehdotuksia
<p>Ymmärrettävyys</p> <p>Miten selkää ja ymmärrettävää oppaan teksti on?</p> <p>Miten informatiivisia ja havainnollistavia oppaassa esitetyt taulukot ja kuviot ovat?</p>					
<p>Asiakaslähtöisyys</p> <p>Miten opas vastaa asiakkaan tarpeisiin työhyvinvoinnin arvioinnissa?</p> <p>Miten riittävästi oppaassa esitettyjä arviointimenetelmiä on kuvattu?</p>					
<p>Hyödynnettävyys</p> <p>Miten opasta voidaan soveltaa eri asiakkaiden kanssa?</p> <p>Miten oppaan sisältöä pystyy soveltamaan erilaisissa ympäristöissä?</p> <p>Miten ajankohtaista ja asiantuntevaa oppaan sisältö mielestäsi on?</p>					

Miten opasta voi käyttää moniammattillisessa yhteistyössä kertomaan toimintaterapian mahdollisuuksista työhyvinvoinnin arvioinnissa?					
Esteettisyys Miten oppaan ulkoasu herättää lukijan mielenkiinnon? Miten oppaan värit on onnistunut? (tarkoituksenmukainen/ mielenkiintoa herättävä)					

1. Mitä toivoisit lisättävän oppaaseen (arviointimenetelmä, toimintaterapian määritelmä, tietoa työhyvinvointia uhkaavista tekijöistä tms.)
2. Mitä mielestäsi voisi vähentää tai näet turhaksi/epäolennaiseksi?

KIITOS PALAUTTEESTASI!

Kiitos, että olet lupautunut osallistumaan opinnäytetyönä valmistamani Työhyvinvoinnin arviointi toimintaterapissa-oppaan arviointiin! Toivon Sinun tutustuvan oppaaseen ja täyttävän sen jälkeen palautelomakkeen. Palautelomakkeen kysymykset perustuvat oppaalle asettamiini laatukriteereihin, joita ovat:

- * ymmärrettävyys
- * asiakaslähtöisyys
- * hyödynnettävyys
- * esteettisyys.

Halutessasi voit kirjoittaa ehdotuksia, toiveita ja kommentteja suoraan oppaaseen. Lähetän sinulle sähköpostilla pdf-tiedostona asettelultaan oikeanlaisen version, jonka perusteella voit arvioida oppaan ulkoasua ja esteettisyyttä.

Toivon sinun palauttavan oppaan ja palautelomakkeen minulle viimeistään **17.11.2010**. Käsittelen palautteesi luottamuksellisesti. Viimeistellyn ja painetun oppaan lähetän sinulle myöhemmin kiitoksena osallistumisestasi.

Vastaan mielelläni oppaaseen liittyviin kysymyksiin. Työni ohjaajana toimii Maarit Virtanen ja myös häneltä voi kysyä oppaaseen liittyvistä asioista.

Kiitos palautteestasi!

Tiia Hautamäki
toimintaterapeuttiopiskelija
Oulun seudun ammattikorkeakoulu
xxxxxxx@students.oamk.fi
Puh: xxx xxx xxxx