



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Tämä on rinnakkaistalenne. Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat saattavat poiketa alkuperäisestä julkaisusta.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Nyman, Jennie & Nisula, Sanna (2019). Toimintaterapeuttien osaaminen työllisyyden edistämässä. Tunnista toimintaterapian ja inhimillisen toiminnan mallin (MOHO) mahdollisuudet työkyvyn arvioinnissa. Toimintaterapeutti 4, 4-7.



Toimintaterapeuttien osaaminen työllisyyden edistämisessä

TUNNISTA TOIMINTATERAPIAN JA INHIMILLISEN TOIMINNAN MALLIN (MOHO) MAHDOLLISUUDET TYÖKYVYN ARVIOINNISSA

Tämä artikkeli esittelee Inhimillisen toiminnan malliin perustuvia työkyvyn arviointimenetelmiä ja kokemuksia niiden käytöstä. Menetelmien ja mallin avulla saadaan teoriaan perustuva, kattava ja realistinen kuva henkilön toimintakyvystä. Toimintakyvyn arviointi lisää ymmärrystä henkilön voimavaroista ja edistää kuntoutuksen suunnittelua. Inhimillisen toiminnan mallia on kehitetty 1980-luvulta lähtien käytännön työstä käsin. Mallin keskeisiä käsitteitä ovat henkilön tahdon, totumuksen ja suoriutumisen lisäksi toiminnallinen identiteetti, toiminnallinen pätevyys ja toiminnallinen osallistuminen. Uusimmassa versiossa on myös huomioitu ympäristön vaikutukset toimintaan entistä paremmin (Taylor 2017).

Jennie Nyman
lehtori Metropolia AMK,
Master of Medical Science in
Occupational Therapy
Sanna Nisula
toimintaterapeutti AMK

Työkyvyn edistäminen ja osatyökykyisten työllistäminen on ajankohtainen aihe yhteiskunnassa. Osatyökykyisten integrointi työelämään on onnistunut muissa Pohjoismaissa Suomea paremmin, kun taas osatyökykyisten oikeuksiin tehdä työtä on kiinnitetty paremmin huomiota Keski-Euroopassa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013). Toimintaterapeuttien osaamista kannattaisi hyödyntää entistä paremmin muun muassa ammatillisessa kuntoutuksessa ja työllistymisen edistämisessä (Sandqvist & Ekbladh 2017). Työkyvyn ylläpitäminen tai sairauspoissaolon jälkeinen työhönpaluu voi olla monimuotoinen prosessi, joka edellyttää monialaista yhteistyötä. Toimintaterapeutti voi tuoda tähän prosessiin arvokasta ammattitaitoa, kuten työkyvyn arviointiosaamista ja tavoitteellista kuntoutusosaamista (Sandqvist & Ekbladh 2017; Lee & Kielhofner 2010).

Työkyvyn arviointi on oleellinen osa osatyökykyisten työllistymisprosessia. Toimintaterapiassa on kehitetty työkyvyn arviointimenetelmiä, joiden on tutkimuksissa todettu omaavan hyviä psykometrisiä ominaisuuksia sekä toimivan hyvin ammatillisen kuntoutuksen areenalla (Lee & Kielhofner 2010). Arviointimenetelmä itsessään ei kuitenkaan takaa automaattisesti luotettavaa lopputulosta, vaan olennaista on se, miten arvioija käyttää menetelmää ja miten hän tulkitsee arvioinnin tuloksia (Sandqvist & Ekbladh 2017). Inhimillisen toiminnan malli on toiminut taustateorianä useissa työkyvyn arviointimenetelmissä, joita käytetään aktiivisesti Ruotsissa, muun muassa maan työvoimatoimistossa (Arbetsförmedlingen) ja kansaneläkelaitoksessa (Försäkringskassan). Arviointimenetelmät on

käännetty usealle eri kielelle (Sandqvist 2017). Suomenkieliset versiot ovat viimeistelyvaiheessa.

Luotettava työkyvynarviointi syntyy siitä, että käytetään valideja ja reliabeleja, hyväksi todettuja ja käytännönläheisiä menetelmiä. Yleensä luotettava ja kattava lopputulos perustuu useamman kuin yhden menetelmän ja arviointitavan, kuten haastattelun ja havainnoinnin hyödyntämiseen. (Sandqvist 2017). Haastattelumenetelmien avulla saadaan arvokasta tietoa ihmisen omasta käsityksestä työstään, vahvuuksistaan ja haasteistaan sekä työympäristön fyysisistä ja sosiaalisista mahdollisuuksista ja rajoittavista tekijöistä. Havainnointimenetelmien avulla puolestaan nähdään käytännössä, miten henkilö käyttää taitojaan. Tässä artikkelissa esitellään inhimillisen toiminnan malliin, eli MOHO:on perustuvat työkyvyn haastattelumenetelmät WRI ja WEIS sekä havainnointimenetelmät AWP ja AWC, sekä tuodaan esille arviointimenetelmien ja MOHO-mallin avulla tehtyjen työkyvyn arviointien mahdollisuuksia. Arviointimenetelmät eivät ole diagnoosi-, työtehtävä- tai työympäristösidonnaisia (Sandqvist 2008; Sandqvist & Ekbladh 2017).

Työsuorituksen arviointi – AWP

Assessment of Work Performance (AWP) eli Työsuorituksen arviointi on havainnointiin perustuva arviointimenetelmä, jonka avulla arvioidaan henkilön taitoja kolmella eri taitoalueella: 1) motoriset taidot, 2) prosessuaaliset taidot ja 3) viestintä- ja vuorovaikutustaidot. (Taulukko 1). Menetelmän psykometrisiä ominaisuuksia on tutkittu menestyksekkäästi

TAULUKKO 1. ESIMERKKEJÄ AWP:N JA AWC:N TAITO-ALUEISTA

Motoriset taidot	Prosessuaaliset taidot	Viestintä- ja vuorovaikutustaidot
Kehon asento	Psyykinen energia	Fyysinen viestintä ja vuorovaikutus
Liikkuvuus	Tiedon hyödyntäminen	Kieli

ja tutkimuksia jatketaan (Sandqvist 2007; Sandqvist ym. 2008; Fan ym. 2013; Karlsson ym. 2018).

AWP-arvioinnissa arvioija havainnoi henkilöä suorittamassa työtehtävää ja tekee jatkuvasti muistiinpanoja henkilön suorituksesta, käyttäen apuna keskeisiä käsitteitä. Kukin taito-alue jakautuu eri määrään havainnointia osa-alueita, joihin otetaan arvioinnissa kantaa 4-portaisella asteikolla. Muistiinpanot ja muut havainnointitilanteissa esiin tulevat tiedot tiivistetään havainnoinnin jälkeen arviointilomakkeeseen. (Sandqvist 2008).

Työtehtävän arviointi - AWC

Jokainen työtehtävä sisältää tiettyjä ominaispiirteitä. Esimerkiksi tavaroiden hyllyttäminen kaupassa on erityyppinen työtehtävä kuin esimerkiksi kassatyöskentely. Nämä kaksi tehtävää kuuluvat tavanomaiseen kauppatyöhön, mutta ovat luonteeltaan erilaisia. Assessment of Work Characteristics (AWC), eli Työtehtävän arviointi on menetelmä, jonka avulla voidaan arvioida työtehtävän ominaispiirteitä ja tehtävän edellyttämiä taitoja, jotka ovat samoja kuin AWP-menetelmässä (Taulukko 1). Menetelmä on kehitetty AWP-menetelmän pariin, jonka avulla arvioidaan henkilön työtehtävässä tarvittavia taitoja (Sandqvist 2017).

AWC-menetelmässä tiedonkeruun voi toteuttaa eri tavoin, mutta ensisijaisesti suositellaan, että arvioija havainnoi henkilöä, joka suorittaa työtehtävää todellisessa työympäristössä. (Sandqvist, 2008). AWC-arvioinnin tuloksena saadaan visuaalinen kuva tehtävän vaateista vaatimusprofiilin muodossa, ja AWP-arvioinnin tuloksena syntyvä taitoprofiili kuvaa henkilön pätevyyttä suorittaa tietty työtehtävä. Näitä profileja vertaamalla nähdään helpommin, kohtaavatko työn vaatimukset ja tekijän taidot toisensa. (Sandqvist 2017: 63.)

Työroolin arviointi - WRI

Worker Role Interview (WRI) eli Työroolin arviointi on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, jolla kerätään tietoa työn merkityksestä henkilölle ja siitä, mitkä psykososiaaliset tekijät työssä vaikuttavat henkilön mahdollisuuksiin työllistyä, jatkaa työssä tai palata työhön (Braveman ym 2005).

Alkuperäinen WRI kehitettiin käytännön työelämässä ilmenneeseen tarpeeseen arvioida sairastuneen tai vammautuneen työntekijän työkykyyn vaikuttavia psykososiaalisia ja ympäristöön liittyviä tekijöitä. (Braveman ym. 2005). Haastattelua uudistettiin sen käytettävyyden laajentamiseksi niin, että se soveltuu myös pitkään työelä-

mästä poissaolien ja vain vähän työhistoriaa omaavien henkilöiden arviointiin (Ekbladh & Haglund 2012).

WRI:n ja sen eri käännösten reliabiliteetti ja validiteetti on tutkittu (Biernacki 1993; Ekbladh ym 2004; Ekbladh ym 2010; Forsyth ym 2006; Lohss ym 2012; Yngve & Ekbladh 2015). Lisäksi käyttökokemuksia on hyödynnetty menetelmän muutostyössä. Teoksessa Kielhofner's Model of Human Occupation (Taylor 2017) on yhteenvedo WRI-menetelmän kehittämisestä.

Haastatteluun tarvitaan 30–60 minuuttia aikaa, jonka aikana tehdään muistiinpanoja (Braveman ym 2005). Tämän perusteella tehdään arviointi erilliseen arviointilomakkeeseen. WRI-menetelmässä on 16 osiota, jotka on ryhmitelty kuuteen MOHO-malliin perustuvaan osa-alueeseen. Osa-alueet ovat henkilökohtainen vaikuttaminen, arvot, mielenkiinnon kohteet, roolit, tavat ja ympäristö. Jokainen osa-alue sisältää kahdesta neljään osiota, jotka ovat kuvauksia tekijöistä, jotka vaikuttavat henkilön mahdollisuuksiin jatkaa työssä, palata töihin tai työllistyä (Taulukko 2). Jokaista osiota arvioidaan 4-portaista asteikkoa hyödyntäen. MOHO-mallin hyvä tunteminen ja sen myötä ymmärrys WRI-menetelmän eri osioista ja niiden suhteesta toisiinsa on erittäin olennaista, jotta saadaan kerättyä arviointia varten tarvittavaa tietoa. (Braveman ym 2005).

Työympäristön arviointi - WEIS

Work Environment Impact Scale (WEIS) eli Työympäristön arviointi, on toinen puolistrukturoitu haastattelumenetelmä. Sen avulla kerätään tietoa arvioitavan omasta käsityksestä työympäristön edistävistä ja estävistä tekijöistä ja näiden vaikutuksista henkilön työsuoritukseen, tyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin. WEIS:in avulla tarkastellaan henkilön kokemuksia ympäristön vaikutuksista sekä fyysisestä että psykososiaalisesta näkökulmasta. (Moore-Corner ym 1998).

Koska WEIS-haastattelussa etsitään tietoa tietyn työympäristön vaikutuksesta henkilöön, tulee haastateltavalla olla työpaikka ja/tai työympäristö, jota hän voi tarkastella vastatessaan haastattelukysymyksiin. (Moore-Corner ym 1998).

Tutkimuksen mukaan ruotsalainen WEIS-S soveltuviin käytettäväksi työelämästä sairauslomalla olevien, työssä olevien tai työnomaisia tehtäviä hoitavien henkilöiden arviointiin (Ekbladh ym. 2014). Menetelmän käytettävyyttä ja psykometrisia ominaisuuksia on myös tutkittu (Ekbladh et al 2010; Kielhofner ym 1999).



TAULUKKO 2. ESIMERKKEJÄ WRI:N OSIOISTA

Henkilökohtainen vaikuttaminen	Arvot	Mielenkiinnon kohteet	Roolit	Tavat	Ympäristö
Ymmärrys kyvyistä ja rajoituksista	Sitoutuminen työhön	Työssä viihtyminen	Tietoisuus työrooliin liittyvistä odotuksista	Työhön liittyvät tavat ja rutiinit	Käsitys työympäristöstä



Haastattelu ja arviointi toteutetaan samalla tavalla kuin WRI:n haastattelu, ja arviointi toteutetaan samojen periaatteiden mukaisesti 4-portaisella asteikolla tiedonkeruun jälkeen. Nämä kaksi haastattelua voidaan yhdistää, jolloin toteutetaan yksi laajennettu haastattelu ja hyödynnetään molempien menetelmien arviointilomakkeita arvioinnissa.

WEIS koostuu 17 osiosta, joita arvioidaan haastattelun jälkeen. Nämä osiot ovat esimerkiksi työajan käyttöön liittyvät vaatimukset, työtehtävien mielekkyys sekä työpaikan ilmapiiri ja tunnelma.

Kokemuksia toimintaterapeutin toteuttamasta MOHO-malliin perustuvasta työkyvyn arvioinnista

Toimintaterapeutti Sanna Nisula hyödyntää MOHO-mallia ja sen arviointivälineitä työssään. Hän tekee toimintakyvyn tutkimuksia osana moniammatillista työkyvynarviointia. Kokemukset mallista ja sen arviointimenetelmistä ovat myönteisiä. Kattava kuva henkilön toimintakyvystä

” Toimintaterapeutin työssä ominaiset toiminnan ja työsuorituksen havainnointi sekä havainnointia jäsentävät arviointimenetelmät tuovat lisäarvoa työkyvyn arviointiin.

saadaan yhdistämällä hänen kokemustensa selvittäminen, ymmärrys ympäristötekijöiden vaikutuksista osallistumiseen sekä työskentelyn havainnoiminen. Toimintaterapeutin työssä ominaiset toiminnan ja työsuorituksen havainnointi sekä havainnointia jäsentävät arviointimenetelmät tuovat lisäarvoa työkyvyn arviointiin. Havainnointi auttaa todentamaan sekä toimintakykyisyyttä että toimintakyvyttömyyttä, myös tilanteissa, joissa toimintakyvystä on tullut ristiriitainen kuva. Havainnointi ja siitä saatu palaute auttaa asiakasta hahmottamaan toimintaansa. Havainnot ovat myös hyödyllistä objektiivista tietoa suoriutumisesta, kun haetaan etuuksia.

Arvioinnissa huomioidaan asiakkaan toiminnallisen osallistumisen kokonaisuus laajalti hänen arjessaan. Tämä

mahdollistaa työn ulkopuoliseen osallistumiseen liittyvien työkykyyn vaikuttavien tekijöiden tunnistamisen. WRI-haastattelun avulla on mahdollista esimerkiksi saada ymmärrystä siitä, kuinka tärkeänä asiakas kokee työssä käymisen, onko jokin muu tehtävä tai vastuu kuormittamassa asiakasta siten, että työnteko kärsii tai kuormittuu-ko asiakas työssään siten, että ei pysty hoitamaan työn ulkopuolisia tehtäviään. WRI:n avulla tunnistetaan tekijöitä, joihin vaikuttamalla voidaan edistää toiminta- ja työkykyä, kuten päivittäisten rutiinien rakentaminen tai toiminnallinen osallistuminen, joka vahvistaa henkilön luottamusta pärjäämiseensä.

Toimintakyvyn arviointi tuo esille asiakkaan voimavaroja ja konkreettisia tavoitteita työkyvyn tukemiseksi. WEIS-haastattelun avulla asiakas oivaltaa olennaisia asioita työhyvinvoinnistaan ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Itsensä työyhteisön ulkopuoliseksi kokeva asiakas huomaa haastattelun tuloksena vetäytyvänsä itse työryhmän ulkopuolelle, kokiessaan olevansa huonompi kuin muut. Hän oivaltaa työryhmään liittymisen olevan olennaista työkykynsä kannalta. Vaativasti toimintaansa suhtautuva asiakas oivaltaa, että työympäristöstä ja tehtäväkuvasta johtuva asioiden keskeneräisyys ja vaikeus viedä projekteja päätökseen, vaikuttaa hänen jaksamistaan ja tyytyväisyyttään alentavasti. Näkemys vahvistaa suunnitelmaa uusiin tehtäviin hakeutumisesta sairausloman jälkeen. •

Lopuksi
MOHO-malliin perustuva ja arviointimenetelmiä hyödyntävä toimintakyvyn arviointi antaa kattavan ja realistisen kuvan henkilön toimintakyvystä. Arvioimalla saadun tiedon perusteella on mahdollista selittää toiminta- ja työkyvyn ongelmia teoriaperusteisesti ja löytää niihin ratkaisuja. Voimavaroja esille tuovat haastattelut ja työskentelyn havainnointi tuottavat ammatillisessa kuntoutuksessa ja työhön paluun suunnittelussa tarvittavaa tietoa toimintakyvystä. Tästä on hyötyä sekä henkilölle itselleen, että työllistymistä ja työhön paluuta tukeville tahoille.

TYÖKYVYN ARVIOINTI on oleellinen osa osatyökykyisten työllistymisprosessia, asiantuntijat ovat nostaneet työympäristön ja työn arviointivälineiden puutteen esille yhteiskunnallisessa keskustelussa. Toimintaterapiassa on kehitetty työkyvyn arviointimenetelmiä, jotka on tutkimuksissa ja käytännössä todettu toimiviksi työikäisten kuntoutuksessa. – Arviointimenetelmät pitää saada käyttöön, niin että ne hyödyntävät yksilön lisäksi myös yhteiskuntaa, sanoo TOIn puheenjohtaja Kristina Holmberg.

Toimintaterapeuttien kehittämät menetelmät soveltuvat laajasti erilaisille asiakasryhmille työ-

hyvinvoinnin edistämiseen, osa-työkykyisen tukemiseen ja työhön paluun mahdollistamiseen. Nyt on aika tuoda tämä arviointiosaaminen selkeästi esille osana työikäisten sosiaali- ja terveystalviteita.

Toimintaterapeuttien tuoma lisäarvo työkyvyn arviointiin on arviointimenetelmien avulla saatu tieto asiakkaan kokonaistilanteesta, hänen sitoutumisestaan prosessiin, motivaatiosta ja kokemuksesta omasta pystyvyydestään. Toimintakyvyn arviointi tuo esille asiakkaan voimavaroja ja konkreettisia tavoitteita työkyvyn tukemiseksi.

Lähteet:

- Biernacki, S. D. 1993. Reliability of the Worker Role Interview. *American Journal of Occupational Therapy* 47, 797–803.
- Braveman B, Robson M, Velozo C, Kielhofner G, Fisher G, Forsyth K & Kerschbaum J. 2005. A user's manual for Worker Role Interview (WRI) 10.0. UIC: The model of human occupation clearinghouse.
- Ekbladh, E., Fan, C.-W., Sandqvist, J., Hemmingsson, H. & Taylor, R. 2014. Work environment impact scale: Testing the psychometric properties of the Swedish version. *Work*, 47(2), 213–219
- Ekbladh, E., Thorell, L. H. & Haglund, L. 2010. Perceptions of the work environment among persons with experience of long term sick leave. *Work* 35, 125–136.
- Ekbladh, E., Haglund, L. & Thorell, L.-H. 2004. The Worker Role Interview – preliminary data on the predictive validity of return to work of clients after an insurance medicine investigation. *Journal of Occupational Rehabilitation* 14, 131–141.
- Ekbladh, E., Thorell, L. H. & Haglund, L. 2010. Return to work – the predictive value of the Worker Role Interview (WRI) over two years. *Work* 35, 163–172.
- Forsyth, K., Braveman, B., Kielhofner, G., Ekbladh, E., Haglund, L., Fenger, K. & Keller, J. 2006. Psychometric properties of the Worker Role Interview. *Work* 27, 313–318.
- Kielhofner, G., Sei Lai, J., Olson, L., Haglund, L., Ekbladh, E. & Hedlund, M. 1999. Psychometric properties of the work environment impact scale: A cross-cultural study. *Work* 12, 71–77.
- Lohss, I., Forsyth, K. & Kottorp, A. 2012. Psychometric properties of the worker role interview (version 10.0) in mental health. *British Journal of Occupational Therapy* 75 (4), 171–179.
- Moore-Corner R, Kielhofner G & Olson L. 1998. A user's manual for Work Environment Impact Scale 2.0. UIC: The model of human occupation clearinghouse.
- Yngve, M. & Ekbladh E. 2015. Clinical Utility of the Worker Role Interview – A Survey Study among Swedish Users. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* 22 (6), 416–423.
- Ekbladh E. & Haglund L. 2012. WRI-S version 4. Översättning och bearbetning av The Worker Role Interview. Institutionen för samhälls- och välfärdsstudier. Linköpings universitet, Linköping.
- Fan, C.-W., Taylor, R., Ekbladh, E., Hemmingsson, H. & Sandqvist, J. (2013). Evaluating the Psychometric Properties of a Clinical Vocational Rehabilitation Outcome Measurement: the Assessment of Work Performance (AWP). *OTJR: Occupation, Participation and Health* 33 (3). 125–133.
- Karlsson, E., Liedberg, G. & Sandqvist, J. (2018). Initial evaluation of psychometric properties of a structured work task application for the Assessment of Work Performance in a constructed environment. *Disability and Rehabilitation* 40, 2585–2591.
- Lee, J., & Kielhofner, G. (2010). Vocational intervention based on the model of human occupation: A review of the evidence. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 17 , 177–190.
- Sandqvist, J. (2008). Assessment of Work Performance, Manual för AWP, Version 2.0. Institutionen för Samhälls- och Välfärdsstudier, Linköpings universitet.
- Sandqvist, J., Gullberg, M. & Henriksson, C. (2008). Content Validity and Utility of the Assessment of Work and Performance (AWP). Development of an instrument. *Work* 30 (4), 441–450.
- Sandqvist, J., Björk, M., Gullberg, M., Henriksson, C. & Gerdie, B. (2009). Construct Validity of the Assessment of Work and Performance (AWP). *Work A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation* 32 (2), 211–218.
- Sandqvist, J. (2017) Evidensbaserad bedömning av arbetsförmåga. Assessment of work performance (AWP) och assessment of work characteristics (AWC). *Ergoterapeuten* 1, 62–66.
- Sandqvist, J. & Ekbladh, E. (2017) Applying the model of human occupation to vocational rehabilitation. In Taylor, R. (edit) Kielhofner's model of human occupation. 5th ed. Philadelphia: Wolters Kluwer. p 377–396.
- Shaw, W.S., Kristman, V.L. & Vetsina, N. (2013) Work place issues. In Loisel, P. & Anema J.R. (ed.) Handbook of work disability. Prevention and management. New York: Springer.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (2013) Osatyökykyiset työssä -ohjelma. Osatyökykyisten työllistymistä edistävien säädösmuutostarpeiden ja palvelujen arviointi. Raportteja ja muistioita (STM): 2013:37. Pysyvä verkko-osoite: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3641-6>