

Enni Kantola, Sanna Marjanen

# Toimintaterapeutti työterveyshuollossa?

Selvitys toimintaterapian mahdollisuuksista työterveyshuollossa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Toimintaterapeutti (AMK)

Toimintaterapian koulutusohjelma

Opinnäytetyö

12.11.2012

Tekijä(t) Otsikko  Sivumäärä Aika	Kantola Enni, Marjanen Sanna Toimintaterapeutti työterveyshuollossa? Selvitys toimintaterapian mahdollisuuksista työterveyshuollossa  44 sivua + 2 liitettä 12.11.2012
Tutkinto	Toimintaterapeutti (AMK)
Koulutusohjelma	Toimintaterapian koulutusohjelma
Ohjaaja(t)	Lehtori Kaija Kekäläinen Lehtori Sanna Piikki
<p>Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää, mitkä lait säätelevät työterveyshuollon toimintaa, miten työterveyshuolto on Suomessa järjestetty ja mitkä ammattiryhmät työterveyshuollossa toimivat sekä mitä toimintaterapiaosaaminen voi tuoda työterveyshuoltoon. Opinnäytetyö on tehty yhteistyössä Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry – Finlands Ergoterapeutförbund rf:n (TOI) kanssa, joka on toimintaterapeuttien ammattijärjestö Suomessa.</p> <p>Työssä noudatettiin laadullisen tutkimuksen periaatteita ja kirjallisena aineistona käytettiin pääasiassa työterveyshuoltoa sääteleviä lakeja. Toimintaterapeuttien näkemyksiä toimintaterapian mahdollisuuksista työterveyshuollossa selvitettiin teemahaastattelun avulla. Haastattelun teemat nousivat työterveyshuoltolain 1383/2001 työterveyshuollossa asettamista vaatimuksista. Haastattelu yritettiin toteuttaa sosiaalisessa mediassa mutta vähäisen osallistumisen vuoksi suurin osa aineistosta kerättiin kuudelta informantilta sähköpostitse. Aineisto analysoitiin teoriaohjaavasti.</p> <p>Toimintaterapeuttien työskentely työterveyshuollossa estyy nykyisen lainsäädännön takia, sillä toimintaterapeutteja ei mainita ammattihenkilönä eikä asiantuntijana työterveyshuolto-laissa eikä terveydenhuollon ammattihenkilönä sairausvakuutuslaissa. Tämän takia Kansaneläkelaitos (Kela) ei korvaa työterveyshuollossa syntyneitä toimintaterapiakuluja. Tekemämme teemahaastattelun aineiston perusteella toimintaterapeutit kuitenkin pystyvät nimeämään useita toimintaterapiaosaamisen alueita, joita työterveyshuollossa voitaisiin hyödyntää. Näitä ovat asiakaslähtöinen näkemys, toiminnan asiantuntijuus, toimintamahdollisuuksien arviointi, toimintamahdollisuuksien edistäminen ja toimintaterapeuttien erityiset taidot.</p> <p>Jotta toimintaterapia voi olla osa työterveyshuoltoa, täytyy toimintaterapeutit mainita sekä työterveyshuolto-laissa ammattihenkilönä tai asiantuntijana että sairausvakuutuslaissa terveydenhuollon ammattihenkilönä. Jatkotoimenpiteeksi suosittelemme, että TOI aloittaa Sosiaali- ja terveysministeriön kanssa keskustelun, jotta saadaan aikaan lakimuutos, joka mahdollistaa toimintaterapeuttien työllistymisen työterveyshuoltoon. Keskustelun edistämiseksi TOI:n on hyvä tutkia tarkemmin, mitä muut ammattiryhmät tekevät työterveyshuollossa. Lisäksi TOI:lla on hyvä olla ehdotelma siitä, mitä toimintaterapiaosaaminen työterveyshuoltoon tuo ja miksi toimintaterapia asiakkaan näkökulmasta on tärkeää työterveyshuollossa.</p>	
Avainsanat	Toimintaterapia, toimintaterapeutti, työterveyshuolto

Author(s) Title	Enni Kantola and Sanna Marjanen Occupational Therapist in Occupational Health Care? Study of the prospects of Occupational Therapy services in Occupational Health Care
Number of Pages Date	44 pages + 2 appendices Autumn 2012
Degree	Bachelor of Health Care
Degree Programme	Occupational Therapy
Instructor(s)	Kaija Kekäläinen, Senior Lecturer Sanna Piikki, Senior Lecturer
<p>The purpose of this study was to find out which Finnish laws regulate Occupational Health Care services in Finland, how Occupational Health Care is organized and which professions operate there. The other purpose was to explore what benefits Occupational Therapy (OT) would bring when offered as a service via Occupational Health Care. This study was made in cooperation with the Finnish Occupational Therapist Federation.</p> <p>The study was carried out following the principles of qualitative research. The main source of information were the Finnish laws that deal with health care. The views of occupational therapists were investigated by a theme interview. The themes arose from minimum requirements that the law on Occupational Health Care 1383/2001 sets for the services of Occupational Health Care. The theme interview was planned to take place over social media, but due to a low number of participants, most of the material was collected from respondents by using e-mail. The interview material was analyzed with a deductive approach.</p> <p>According to the study results occupational therapists are not presently employed in the Occupational Health Care as the profession is not seen as valid according to current legislation i.e. Occupational Therapists are not mentioned in the law as they should be. Therefore the Social Insurance Institution of Finland (Kela) will not compensate OT costs to the employer. According to the theme interview, however, occupational therapists were able to recognize several areas within Occupational Health Care that would benefit if occupational therapists worked there. Such areas are client-centered viewpoint, expertise in occupation, assessment on occupational functionality, enablement of occupational functionality and specific OT skills.</p> <p>As a conclusion of the study we recommend that the Finnish Occupational Therapist Federation start negotiations with Ministry of Social Affairs and Health of a change needed in the laws, which are the Sickness Insurance Law and the Law on Occupational Health Care to include occupational therapists as a valid profession for Occupational Health Care. We also recommend that the Finnish Occupational Therapist Federation investigate in depth how other professions operate in the Occupational Health Care. The Finnish Occupational Therapist Federation should also suggest the benefits of providing OT services at Occupational Health Care from the customer point of view.</p>	
Keywords	occupational therapy, occupational therapist, occupational health care

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön tarkoitus	3
3	Aikaisemmat tutkimukset toimintaterapian ja työterveyshuollon yhteydestä	5
4	Aineiston keruu ja analyysimenetelmät	6
4.1	Lait ja kirjallisuus lähdemateriaalina	6
4.2	Teemahaastattelu	6
4.3	Analyysimenetelmät	10
5	Työterveyshuolto Suomessa	13
5.1	Työterveyshuollon kehittyminen Suomessa	13
5.2	Työterveyshuollon järjestäminen	14
5.3	Työterveyshuollossa toimivat ammattiryhmät	20
5.3.1	Lääkäri	21
5.3.2	Terveydenhoitaja	21
5.3.3	Fysioterapeutti	22
5.3.4	Psykologi	23
5.3.5	Muut asiantuntijat	23
5.4	Työterveyshuoltoon pätevöittävä koulutus	23
6	Mitä toimintaterapiaosaaminen voi tuoda työterveyshuoltoon	25
6.1	Toimintaterapian asiakaslähtöinen näkemys	25
6.2	Toiminnan asiantuntijuus	26
6.3	Toimintamahdollisuuksien arviointi	27
6.4	Toimintamahdollisuuksien edistäminen	30
6.5	Terapeutin taidot	32
7	Johtopäätökset	34
8	Pohdinta	37
	Lähteet	41
	Liitteet	

Liite 1. TOIforumiin avatut keskustelut

Liite 2. Kutsu keskusteluun TOIforumiin: Toimintaterapeutti työterveyshuollossa?

## 1 Johdanto

Työterveyshuolto on merkittävä osa suomalaista perusterveydenhuoltoa ja ajankohtainen asia yhteiskunnassa. Mediassa on ollut viimeisen vuoden aikana lähes viikoittain erilaisia uutisia ja artikkeleja työurien pituudesta, työterveyshuollon kustannuksista, työssä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista. Esimerkiksi Työterveyslaitos (TTL) julkaisi rahoitukseen ja vaikuttavuuteen liittyvän ajankohtaisen tiedotteen elokuussa 2012. TTL:n tekemän selvityksen mukaan yritykset eivät tunne työterveyspalvelujensa sisältöä ja työterveyshuoltoon käytetyllä rahallisella panostuksella ja työpaikan hyvinvoinnilla ei ole selvää yhteyttä. (Yritykset eivät tunne työterveyspalvelujaan 2012.)

Jyrki Kataisen hallituksen esityksessä Eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain ja työterveyshuoltolain muuttamisesta (2011) todetaan, että merkittävin työuraa lyhentävä tekijä on työkyvyttömyys. Tämä edellyttää terveyden edistämisen, työterveyshuollon, kuntoutuksen ja työelämän kehittämistä. Esitys painottaa työkyvyttömyyden ehkäisyssä tärkeinä tekijöinä ennalta ehkäiseviä ja työhyvinvointia tukevia käytäntöjä ja oikea-aikaista hoitoa ja kuntoutusta. Esitys toteaa että terveysongelmien ohella työssä suoriutumista voivat haitata osaamiseen, työoloihin tai työyhteisöön liittyvät tekijät, mihin työpaikkojen johto ja esimiehet voivat vaikuttaa. Hallituksen esityksen mukaan työterveyshuolto on luonteva paikka arvioida työntekijän työkykyä, jos työssä selviytymisongelmien taustalla on myös terveydentilaan liittyviä tekijöitä. (HE 75/2011: 5–6.)

Kesäkuussa 2012 tulikin voimaan työterveyshuoltolain pykälä, jonka mukaan työterveyshuollon on arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky ja yhteistyössä työntekijän ja työnantajan kanssa tulee selvittää työssä jatkamisen mahdollisuudet 90 sairauspäivärahapäivän jälkeen (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 § 12). Lakimuutoksen tavoitteena on parantaa mahdollisuutta puuttua pitkittyviin työkyvyttömyyksiin varhaisessa vaiheessa ja saada kuntoutustarve ajoissa esille. (Kuntoutussäätiö 2012).

Toimintaterapeutit ovat asiakkaan toimintamahdollisuuksien arvioinnin asiantuntijoita ja ammattikunnan käytössä olevilla arviointimenetelmillä työntekijän toimintamahdollisuuksia voidaan arvioida monipuolisesti. Työterveyshuollon palvelujen käyttävän yksilön kannalta työterveydenhuollon tarkoituksenmukaiset palvelut ovat tärkeitä, vaikkakaan hänelle ei ole merkitystä sillä minkä ammattiryhmän edustaja palvelun tarjoaa.

Tässä opinnäytetyössä selvitetään ensin, mitkä ovat lain vaatimukset työterveyshuollon suhteen. Sitten selvitetään teemahaastattelun avulla toimintaterapeuttien näkemystä siitä, mitä toimintaterapiaosaaminen voi työterveyshuoltoon tuoda. Yhteistyökumppanimme on Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry – Finlands Ergoterapeutförbund rf (TOI).

## 2 Opinnäytetyön tarkoitus

Opinnäytetyömme on tehty Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry – Finlands Ergoterapeutförbund rf (TOI):n toimeksiantona. Yhteyshenkilönämme TOI:ssa oli toiminnanjohtaja Leila Mäkelä.

TOI on perustettu vuonna 1965. Yhdistys on ainoa toimintaterapia-alaa edustava järjestö Suomessa. Sen tehtävänä on koota yhteen Suomessa toimivat Toimintaterapeuttien Maailmanliiton (World Federation of Occupational Therapists, WFOT) hyväksymän tutkinnon suorittaneet toimintaterapeutit heidän ammatillisten etujensa valvomiseksi, ammattialan kehittämiseksi ja toimintaterapian tunnetuksi tekemiseksi. (Toimintaterapeuttiliitto 2012.)

TOI osallistuu suomalaisen toimintaterapeuttikoulutuksen kehittämiseen ja järjestää täydennys- ja lisäkoulutusta jo työssä oleville toimintaterapeuteille (Toimintaterapeuttiliitto 2012). TOI pyrkii toiminnallaan vaikuttamaan uusien työmahdollisuuksien syntyymiseen toimintaterapeuteille. TOI on kiinnostunut tutkimaan työterveyshuoltoa lähemmin, koska toimintaterapiapalvelut voisivat hyvin sopia myös työterveyshuollon palveluvalikoimaan. (Mäkelä 2011.) Vaikka työterveyshuollossa ei toimi toimintaterapeutteja, vuonna 2007 Toimintaterapeuttilehdessä julkaistun tutkimuksen mukaan toimintaterapeuttien asiakkaista suurin osa oli työikäisiä (34 %). Toukokuussa 2007 tehdyn tutkimuksen mukaan toimintaterapeuttien suurin työskentelyalue oli erikoissairaanhoidossa tehtävä lääkinnällinen kuntoutus kuntasektorin palveluksessa. Kuitenkin työskentelyalue oli laajentunut sosiaaliseen ja ammatilliseen kuntoutukseen sekä ennaltaehkäisevään työhön. (Vehkaperä 2007: 20–21).

Opinnäytetyömme noudattaa laadullisen tutkimuksen periaatteita. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran mukaan kartoittavan tutkimuksen tarkoitus on etsiä uusia näkökulmia ja löytää uusia ilmiöitä sekä selvittää vähän tunnettuja ilmiöitä. Kartoittava tutkimus on useimmiten kvalitatiivista eli laadullista. (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2007: 134.) Opinnäytetyömme tavoitteena on tuottaa TOI:lle tietoa työterveyshuollosta lainsäädäntöön pohjautuen. Lisäksi tarkoituksemme on selvittää toimintaterapeuttien näkemyksiä siitä, mitä toimintaterapeuttien asiantuntijuus ja erityisosaaminen voivat tuoda työterveyshuoltoon.

Tutkimuskysymyksemme ovat:

- Mitkä lait säätelevät työterveyshuoltoa, miten työterveyshuolto on Suomessa järjestetty ja mitkä ammattiryhmät toimivat työterveyshuollossa?
- Mitä toimintaterapiaosaaminen voi tuoda työterveyshuoltoon?

Opinnäytetyömme kautta haluamme olla mahdollistamassa työikäisten hyvää työterveyshuoltoa, jonka avulla tuetaan työkykyä ja työssä jaksamista niin toimintaterapiapalveluita hyödyntäen kuin jo työterveyshuollossa olemassa olevin keinoin. Toivomme myös, että opinnäytetyömme avulla voimme olla edistämässä toimintaterapia-alaa sekä toimintaterapeuttien mahdollisuutta työllistyä työterveyshuoltoon.



### **3 Aikaisemmat tutkimukset toimintaterapian ja työterveyshuollon yhteydestä**

Toimintaterapian ja työterveyshuollon yhteyttä on tutkittu Helsingin Ammattikorkeakoulu Stadiassa (nykyinen Metropolia) kymmenen vuotta sitten toimintaterapeuttiopiskelija Laura Tobiassonin (2002) opinnäytetyössä ”Toimintaterapian mahdollisuudet työntekijän psyykkisen hyvinvoinnin tukemisessa työterveyshuollossa”. Työn tavoite oli esittää ajatuksia toimintaterapian ja työterveyshuollon yhteistyön mahdollisuuksista. Opinnäytetyössään Tobiasson totesi, että yhteistyö toimintaterapian ja työterveyshuollon välillä ei vaadi toimintaterapeutin kokoaikaista työskentelyä työterveyshuollon työryhmässä. Hän mainitsi realistisena toimintamuotona työterveyshuollon mahdollisuuden konsultoida toimintaterapeutteja tarvittaessa. Tobiasson totesi työssään myös toimintaterapian tunnettuuden puutteen. (Tobiasson 2002: 28–30.)

Stadia Ammattikorkeakoulun toimintaterapeuttiopiskelija Tuula Mäkelä (2003) nosti opinnäytetyössään esille toimintaterapian näkökulmia työterveyshuoltoon. Opinnäytetyössään hän kertoi Työroolia arvioivan haastattelun (WRI, Velozo – Kielhofner – Fisher 1998) käytöstä osana Helsingin yliopiston työhyvinvoinnin kehittämis- ja tutkimushanketta. Työroolia arvioiva haastattelu tuo esille asiakkaan oman kokemuksen työstä, joten tätä tietoa olisi Mäkelän mukaan tärkeää hyödyntää myös työterveyshuollon tekemissä työpaikkaselvityksissä. Hän myös suositteli, että työterveyshuolto ottaisi työroolia arvioivan haastattelun työvälineeksi työkyvyn arviointeja tehtäessä. (Mäkelä 2003: 1–2, 42.)

Satu Asikainen ja Merja Suoperä (2010) tutkivat pro gradu -seminaarissaan Jyväskylän yliopistolle aihetta työikäisten työhönpalaaajien toimintaterapiainterventioiden nykykäytäntöjä Suomessa. Heidän tutkimuksensa tulos oli, että työikäisten työhön palaajien toimintaterapiaa tekeviä terapeutteja on Suomessa vähän eikä terapeuteilla ole yhtenäisiä terapiakäytäntöjä. Asikaisen ja Suoperän mukaan toimintaterapiainterventioita voidaan kehittää yhtenäisempään suuntaan ja saada perusteita suunnata resursseja itse työympäristöön. (Asikainen – Suoperä 2010: 59, 64–66.) Työterveyshuolto mainittiin Asikaisen ja Suoperän keräämässä aineistossa. Yhteistyöstä työterveyshuollon kanssa haluttiin kiinteämpää ja laaja-alaisempaa. Heidän tutkimuksensa mukaan työterveyshuollolla on merkittävä asema työikäisten työhön palaajien kuntoutuksessa. Pro gradu -tutkielmassa korostui myös tarve tiiviimpään yhteistyöhön asiakkaan työpaikan kanssa sekä työpaikalla tehtävät käynnit. (Asikainen – Suoperä 2010: 57.)

## 4 Aineiston keruu ja analyysimenetelmät

Opinnäytetyöprosessi oli kaksivaiheinen. Ensimmäisessä vaiheessa selvitimme lakien ja kirjallisuuden avulla, mitkä lait säätelevät toimintaa, miten työterveyshuolto on järjestetty ja mitkä ammattiryhmät työterveyshuollossa toimivat. Toisessa vaiheessa selvitimme kerätyn aineiston avulla, mitä toimintaterapiaosaaminen voi tuoda työterveyshuoltoon.

### 4.1 Lait ja kirjallisuus lähdemateriaalina

Saadaksemme tietoa, teimme tiedonhakuja 4.6.2012. Helka (Helsingin Yliopiston kirjastot) ja Metropolian Nelli -tietokannoissa. Käytimme hakusanoina ”työterv?”, ”työterveyshuol?” sekä ”työterveyshuol?” ja ”ammat?”. Päätimme käyttää vain riittävän tuoreita lähteitä. Nykyinen Työterveyshuoltolaki on tullut voimaan vuonna 2001, jota aiemmin julkaistuja hakutuloksia emme huomioineet. Opinnäytetyömme rajauksen takia emme etsineet tietoa työhyvinvoinnista, josta löytyi tietoa hakusanoillamme paljon, vaan keskityimme opinnäytetyön tutkimuskysymysten kannalta oleellisiin hakutuloksiin. Tiedonhakuja tehdessämme huomasimme, että käyttämillämme hakusanoilla löytyi paljon opinnäytetyön ideointi- ja suunnitelmavaiheessa tutuksi tullutta lähdeaineistoa. Erityisen tärkeiksi lähteiksemme muodostuivat työterveydenhuoltoa säätelevät lait, koska ne säätelevät miten työterveyshuolto on järjestetty.

Lakeihin liittyen konsultoimme myös Kelan suunnittelija Marianne Meyer-Arnoldia työterveyshuollon korvattavuuksia koskien. Tämä vahvisti työterveyshuollosta ja sen korvaavuudesta lähdeaineiston perusteella syntyntä mielikuvaa. Työterveyshuollon korvattavuutta käsittelemme opinnäytetyössä jäljempänä luvussa viisi.

### 4.2 Teemahaastattelu

Tarkoituksemme oli käyttää prosessin toisessa vaiheessa aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelua, josta käytetään myös nimitystä puolistrukturoitu haastattelu (Hirsjärvi – Hurme 2008: 47). Teemahaastattelu on luultavasti yleisimmin käytetty tutkimushaastattelun muoto. Tutkimusongelmasta poimitaan käsiteltäviksi keskeiset aiheet tai

teema-alueet eikä käsittelyjärjestyksellä ole väliä. Teemahaastattelu voidaan toteuttaa yksilö- tai ryhmähaastatteluna. Mikäli kyseessä on ryhmähaastattelu, haastattelijan pitää huolehtia, että keskusteleva ryhmä pysyy asetetuissa teemoissa ja että kaikki pääsevät osallistumaan keskusteluun. (Vilka 2005: 101–103.) Teemahaastattelussa tiedetään tyypillisesti aihealueet, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuu (Hirsjärvi ym. 2007: 203).

Päätimme toteuttaa teemahaastattelun ryhmäkeskusteluna sosiaalisessa mediassa. Aineiston keruu ei kuitenkaan toteutunut alun perin suunnittelemallamme tavalla, mutta selvyuden vuoksi käytämme aineiston keruusta kautta opinnäytetyön nimitystä teemahaastattelu.

Valitsimme toteuttamistavaksi sosiaalisen median, koska sen käyttö on nykyaikainen tapa olla vuorovaikutuksessa, ja halusimme testata miten se soveltuu kehitystyöhön toimintaterapeuttiyhteisössä. Ammattikorkeakoulujen tutkimustyön tulee olla käytännönläheistä, työelämälähtöistä ja ajankohtaista (Vilka 2005: 12), mikä puolsi mielestämme uudenlaisen aineistonkeruutavan valintaa. Tahdoimme saada myös kokemusta sosiaalisen median käytöstä aineistonkeruumenetelmänä. Tietääksemme vastaavaa ei oltu ennen tehty meidän koulutusohjelmassamme. Hyötynä näimme myös, että keskustelut voidaan haluttaessa jättää alustaan jatkokäyttöä varten.

Toimintaterapeuttien on hyvä osata käyttää sosiaalista mediaa, sillä verkossa tapahtuva osallistuminen ja ylipäänsä tietokoneella tapahtuvat tekemiset voivat olla asiakkaan elämässä merkityksellistä toimintaa, ja on hyvä että toimintaterapeuteilla on kokemusta asiasta. Ajattelimme lisäksi, että menetelmä antaa toimintaterapeuteille mahdollisuuden verkostoitua. Asikainen ja Suoperä (2010) totesivat että työikäisten työhönpalaajien parissa työskenteleville toimintaterapeuteille tarvittaisiin oma verkosto, jossa toimintaterapeutit voisivat jakaa kokemuksia ja vaihtaa sisäistä tietoaan. Verkostoituminen on vaikeaa, koska terapeutit ovat sijoittuneet maantieteellisesti ympäri Suomea (Asikainen – Suoperä 2010: 63–64). Sosiaalinen media on lisäksi periaatteessa ajasta ja paikasta vapaa, minkä ajattelimme edesauttavan keskusteluun osallistumista.

Sosiaalinen media on sosiaalista toimintaa samaa palvelua käyttävien ihmisten välillä (Rongas 2012). Termi kuvaa verkkopalveluita, joissa suurin osa sisällöstä tulee käyttäjiltä tai syötteinä muilta sivustoilta (Lietsala – Sirkkunen 2008: 13). Sosiaalisessa medi-

assa voidaan erottaa erilaisia lajityyppejä ja monilla sivustoilla on löydettävissä piirteitä useista seuraavista:

- sisällön tuottaminen ja julkaiseminen (content creation and publishing), esimerkiksi blogit ja podcastit
- sisällön jakaminen (content sharing), esimerkiksi YouTube
- sosiaaliset verkkosivut (social network sites), esimerkiksi Facebook, LinkedIn, MySpace, IRC-Galleria
- yhteistuotannot (collaborative production), esimerkiksi Wikipedia, Star Wreck elokuvan tekeminen
- virtuaaliset maailmat (virtual worlds), esimerkiksi Second Life, Habbo Hotel ja ohjelmien lisäosat (Add-ons), esimerkiksi RockYou, Friends for Sale.

Yritykset hyödyntävät sosiaalista mediaa innovaatioprosesseissaan. Käytössä ovat termit ulkoistaminen (outsourcing) ja joukkoistaminen (crowdsourcing). (Lietsala – Sirkkunen 2008: 13–15.) Termit tarkoittavat sitä, että muut kuin yrityksen omat työntekijät osallistuvat asian kehittämiseen usein myös sosiaalisen median kautta.

Sosiaalisen median käyttäjät tuottavat järjestelmissä sisältöjä, muokkaavat niitä, kommentoivat ja keskustelevat. Yleensä käyttäjän ei tarvitse ladata omalle tietokoneelle erillistä ohjelmaa palvelun käyttämistä varten (Rongas 2012). Käyttäjien yhteistoiminta saattaa joskus tuottaa jotain sellaista uutta, mitä ei olla osattu edes odottaa kuten innovaatioita, jotka voivat johtaa tuottavaan yritystoimintaan. Käyttäjät eivät välttämättä edes miellä tekevänsä vapaaehtoista kehitystyötä. Sosiaalisen median käyttö saattaa lisätä yksittäisen käyttäjän sosiaalisia suhteita ja hyvinvointia. (Lietsala – Sirkkunen 2008: 13–14.)

Teemahaastattelumme teemat (liite 1) olivat työterveyshuoltolaista nousevia lakisääteisiä työterveyshuollon palveluja, joihin ajattelimme toimintaterapeuteilla olevan osaamista:

- työpaikkaselvitykset
- terveystarkastukset
- toimenpide-ehdotukset
- tietojen antaminen ja ohjaus
- työssä selviytymisen seuranta ja kuntoutukseen ohjaaminen
- yhteistyön tekeminen
- työkyvyn ylläpito ja edistäminen
- mitä uutta toimintaterapiaosaaminen tuo työterveyshuoltoon.

Laitoimme viimeisen kysymyksen teemahaastatteluun, koska teemahaastattelun teko hetkellä tarkoituksemme oli selvittää työterveyshuollon palveluita uutuusnäkökulmasta. Muokkasimme kuitenkin tutkimuskysymystämme aineistonkeruun jälkeen, koska emme

mielestämme voineet opinnäytetyössä ottaa kantaa siihen mitä uutta toimintaterapiaosaaminen tuo työterveyshuoltoon ilman yksityiskohtaista ymmärrystä siitä, mitä muut ammattiryhmät työterveyshuollossa jo tällä hetkellä tekevät, esimerkiksi minkälaisia arviointivälineitä he käyttävät. Tällöin muutimme tutkimuskysymyksemme ”mitä uutta toimintaterapiaosaaminen voi tuoda työterveyshuoltoon?” muotoon ”mitä toimintaterapiaosaaminen voi tuoda työterveyshuoltoon?”

Käytimme teemahaastattelun toteutukseen TOI:n TOIforumia, joka on liiton ylläpitämä keskustelufoorumi. Teimme TOIforumiin kahdeksan keskustelunavausta, joita kukin käyttäjä pystyi lukemaan ja osallistumaan omien mieltymystensä mukaan (kuvio 1).

Etusivu » Toimintaterapia eri työaloilla » Työikäisten toimintaterapia					Kaikki ajat ovat UTC + 2 tuntia [ DST ]
Työikäisten toimintaterapia					
uusi aihe		Sivu 1/1 [ 8 viestiketjua ]			
Seuraa aluetta					Merkitse viestit luetuiksi
Aiheet	Kirjoittaja	Vastaukset	Luettu	Uusin viesti	
TOI työterveyshuollossa? - Mitä uutta TOI-osaaminen tuo?	Marjanen	0	2	Ma Syys 10, 2012 12:35 pm Marjanen ➡	
TOI työterveyshuollossa? - Työkyvyn ylläpito ja edistäminen	Marjanen	0	2	Ma Syys 10, 2012 12:33 pm Marjanen ➡	
TOI työterveyshuollossa? - Yhteistyön tekeminen	Marjanen	0	2	Ma Syys 10, 2012 12:31 pm Marjanen ➡	
TOI työterveyshuollossa? - Työssä selviytymisen seuranta ...	Marjanen	0	2	Ma Syys 10, 2012 12:29 pm Marjanen ➡	
TOI työterveyshuollossa? - Tietojen antaminen ja ohjaus	Marjanen	0	2	Ma Syys 10, 2012 12:25 pm Marjanen ➡	
TOI työterveyshuollossa? - Toimenpide-ehdotukset	Marjanen	0	3	Ma Syys 10, 2012 12:21 pm Marjanen ➡	
TOI työterveyshuollossa? - Terveystarkastukset	Marjanen	0	3	Ma Syys 10, 2012 12:17 pm Marjanen ➡	
TOI työterveyshuollossa? - Työpaikkaselvitykset	Marjanen	0	5	Ma Syys 10, 2012 12:14 pm Marjanen ➡	

Näytä viestit ajalta: Kaikki viestiketjut | Järjestä Päiväys | Laskeva | Suonta

uusi aihe | Sivua 1/1 [ 8 viestiketjua ]

Kuvio 1. Kahdeksan teemaa TOIforumissa.

Kutsuimme toimintaterapeutteja keskustelemaan TOIforumiin teemoista, joiden avulla tarkoituksemme oli selvittää mitä toimintaterapiaosaaminen voi tuoda työterveyshuoltoon. Keskustelukutsun (liite 2) lähetti yhteistyökumppanimme TOI:n toiminnanjohtaja Leila Mäkelä sähköpostitse Toimintaterapeuttiliiton TOInet-jakelulistan kautta. Asia oli näyttävästi esillä myös TOI:n Internet-sivuilla. Tarkoituksemme oli seurata ja kommentoida keskusteluja kymmenen päivän ajan kuten haastattelijat tekivät haastattelutilanteissa.

Aineistonkeruun menetelmään liittyi riskejä. Yhtenä riskinä näimme, että emme saa aineistoa riittävästi, koska toimintaterapeutit eivät ehkä halua tai osaa käyttää sosiaalista

mediaa, tai heillä ei ole käytössään tietokonetta työpaikoilla sopivana ajankohtana. Riskinä näimme myös, että mahdollisesti toimintaterapeutit eivät koe sosiaalista mediaa itselleen sopivana tapana jakaa ajatuksiaan tai keskustelun ajankohta ei ole sopiva tai riittävän pitkä. Kutsuimme keskustelijat TOI:n TOInet-jakelulistan kautta ja keskusteluun pystyivät osallistumaan kaikki listalla olevat, vaikka tarkoituksemme oli lähinnä tavoittaa työterveyshuollon rajapinnassa toimivia toimintaterapeutteja.

Keskusteluun osallistui aluksi vain yksi TOIforumin käyttäjä. Sen vuoksi laajensimme sosiaalisen median käyttöä Facebookiin TOI:n ja toimintaterapiayhteisön sivuille, joissa pyysimme myös osallistumaan keskusteluun TOIforumissa. Keskustelujakson päättyessä olimme saaneet yhden kommentin lisää toiselta käyttäjältä, joten avaamamme keskustelut sosiaalisessa mediassa olivat varsin niukkoja. Keskustelunavauksia oli kuitenkin käyty lukemassa keskimäärin 19 kertaa, joskin osa lukukerroista oli meidän itsemme tekemiä. Lisäsimme keskusteluajanjakson päätteeksi TOIforumiin tiedon, että keskustelu on päättynyt, mutta annoimme halukkaille viikon lisäaikaa vastata teema-haastattelun kysymyksiin suoraan meille sähköpostitse. Poistimme keskustelunaloitukset TOIforumista lokakuun alussa.

Varasuunnitelmana sosiaalisen median käytölle oli tehdä teemahaastattelu perinteisellä tavalla tapaamisessa, mutta päädyimme kuitenkin keräämään aineistoa sähköpostitse, koska TOI:lta saamamme potentiaaliset informantit olivat hajallaan ympäri Suomea. Lähetimme haastattelupyynnön ja teemoitellut kysymykset seitsemälle informantille ja saimme vastauksia kuudelta.

### 4.3 Analyysimenetelmät

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa edetään usein aineistolähtöisesti yksittäisestä yleiseen, jolloin yksittäisestä havainnosta edetään yleisempään väitteeseen. Tällöin teoriaa käytetään välineenä, jonka avulla aineistosta rakennetaan tulkintoja. Teoriaa hyödyntäen tulkintoja voidaan esittää tieteellisessä muodossa. Tällöin teoria voidaan esitellä raportissa aineistosta nousevien tuloksien ja teorian vuoropuheluna. (Eskola – Suoranta 1999: 83–84.) Aineistoa analysoidessamme valitsimme analyysiyksiköt aineistosta, mutta aikaisempi tietomme toimintaterapiasta ohjasi ja auttoi analyysin teossa. Tämän vuoksi analyysimme ei ole puhtaasti aineistolähtöinen vaan teimme analyysin teoriaohjaavasti (Tuomi – Sarajärvi 2009: 96).

Sisällönanalyysi alkaa tutkimusaineistoon tutustumalla ja pelkistämällä, jolloin tutkimusaineistosta karsitaan epäoleellinen informaatio (Vilkkä 2005: 140). Aineiston pelkistäminen on informaation tiivistämistä tai pilkkomista osiin. Pelkistämistä ohjaa tutkimustehtävä. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 109.)

Saimme aineistoa kahdeksalta informantilta, joista kaksi vastasi kysymyksiin TOIforu-  
missa ja kuusi sähköpostitse. Tutustuimme aineistoon vieden kaikilta informanteilta  
saamamme vastaukset yhteen Word-tiedostoon ilman informanttien nimiä. Merkitsim-  
me korostusvärillä kohdat, jotka olivat oleellisia tutkimuskysymyksemme ”mitä toiminta-  
terapiaosaaminen voi tuoda työterveyshuoltoon?” kannalta ja pelkistimme korosta-  
mamme ilmaukset. Pelkistettyjä ilmauksia oli yhteensä noin 250.

Seuraava vaihe oli etsiä pelkistyksistä samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia ja ryhmitellä  
ja yhdistellä samaa asiaa tarkoittavat käsitteet alaluokaksi ja joita yhdistelemällä muo-  
dostetaan edelleen yläluokat (Tuomi – Sarajärvi 2009: 109–110). Teimme tämän työ-  
vaiheen tulostamalla pelkistetyt ilmaukset ja ryhmittelemällä niitä alaluokkiin, jonka jäl-  
keen muodostimme yläluokat. Teorian mukaan tulo aineiston analysointiin eteni työs-  
sämme aineistosta käsin sitä mukaa kun teoria tuki aineiston analysointia. Aikaisem-  
man tietämyksemme perusteella ryhmittelimme pelkistyyksiä loogisiin kokonaisuuksiin.  
Esimerkiksi Toimintaterapianimikkeistö ohjasi luokittelua.

Esitämme aineistoanalyysin perusteella muodostuneet ala- ja yläluokat taulukossa 1.

Taulukko 1. Ala- ja yläluokat.

Alaluokka	Yläluokka
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kokonaisvaltaisuus</li> <li>• Asiakaslähtöisyys</li> </ul>	Toimintaterapian asiakaslähtöinen näkemys
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toiminnan analyysi</li> <li>• Toiminnan käyttö</li> </ul>	Toiminnan asiantuntijuus
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toiminta- ja työkyvyn arviointi</li> <li>• Ympäristön arviointi</li> <li>• Taitojen ja toimintavalmiuksien arviointi</li> <li>• Kuntoutusmahdollisuuksien arviointi</li> <li>• Arviointimenetelmät</li> </ul>	Toimintamahdollisuuksien arviointi
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toimintakokonaisuuksien hallinnan edistäminen</li> <li>• Ympäristössä selviytymisen edistäminen</li> <li>• Taitojen vahvistaminen ja valmiuksien parantaminen</li> <li>• Muiden toimintaa mahdollistavien tekijöiden edistäminen</li> <li>• Ennaltaehkäisevä tyk-toiminta ja työhyvinvoinnin tukeminen</li> <li>• Osatyökykyisten tukeminen</li> </ul>	Toimintamahdollisuuksien edistäminen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opettaminen</li> <li>• Suunnittelu</li> <li>• Neuvottelu ja konsultointi</li> <li>• Muut taidot</li> </ul>	Terapeutin taidot

Käsitlemme aineistoanalyysin tulokset opinnäytetyömme luvussa kuusi ”Mitä toimintaterapiaosaaminen voi tuoda työterveyshuoltoon?”. Luku kuusi on jaettu alaotsikoihin aineiston yläluokkien mukaisesti.



## 5 Työterveyshuolto Suomessa

### 5.1 Työterveyshuollon kehittyminen Suomessa

Mäkitalon mukaan (2011: 144) työterveyshuolto on Suomessa kehittynyt trendinomaisesti. Trendinomainen kehityskulku alkoi jo ennen vuotta 1850, jolloin työntekijöille tarjottiin satunnaisia terveystalvitu teollisilla työpaikoilla. Suurten työpaikkojen yhteydessä tarjottiin yleislääkäripalveluja noin 1850 - 1960 -luvulla. Seuraavana trendinä useille työpaikoille oli vuosina 1960 - 1980 lainsäädännön mukanaan tuoma riski- ja työympäristölähtöinen ehkäisevä työterveyshuolto.

Kokonaisvaltaisemmaksi sekä työpaikkaa ja työkykyä kehittäväksi työterveyshuolto kehittyi 1980 - 2000 välisenä aikana. Tällöin lanseerattiin työpaikkojen ja työterveyshuollon yhteistyönä työkyvyn ylläpitämisen konsepti (tyky), jonka tausta-ajatuksena oli tukea ikääntyvien työntekijöiden toiminta- ja työkykyä. Tästä seurasi myös työhyvinvoinnin (tyhy) trendi. 2000-luvun trendinä työterveyshuolto on keskittynyt työkyvyn tukemiseen. Viimeisempänä ja vasta nousevana trendinä Mäkitalo nostaa esiin sairauspoissaolojen hallintaan ja työhön paluun tukemiseen keskittymisen. Työterveyshuollon kehityksen trendeistä puhuttaessa ei esille nosteta kovinkaan paljoa työterveyshuollon tekemää sairaanhoitoa, joka alkoi tulla työterveyshuollon palveluihin mukaan tyky-toiminnan hiipuessa. (Mäkitalo 2011: 144–145.)

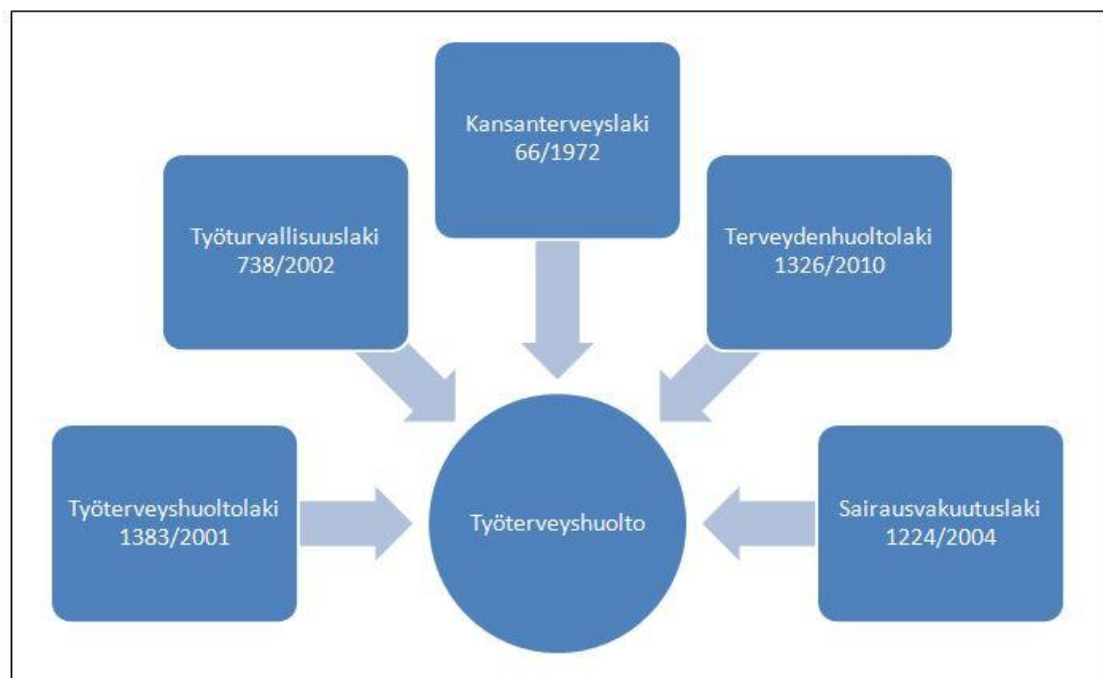
Mäkitalon mukaan yksittäisten työterveyshuoltoyksiköiden tutkimuksista ilmenee, että työterveyshuolto on 1970- ja 1980-luvulla keskittynyt fyysisiin työympäristön riskeihin ja altisteisiin. Tämän jälkeen 1990-luvulla pelkästään fyysiseen ympäristöön keskittynyt työterveyshuolto ei ole pystynyt vastaamaan työntekijöiden muuttuneisiin tarpeisiin, kun ongelmana eivät ole olleet enää tapaturmat ja myrkytykset vaan tuki- ja liikuntaelinoireet ja mielenterveysongelmat. Edellä mainittuihin haasteisiin työterveyshuolto ei pystynyt tyky-toiminnalla vastaamaan, koska tyky oli kaventunut fyysisen kunnan mittaamiseen ja edistämiseen. (Mäkitalo 2011: 144–145.) Tällä hetkellä työterveyshuoltoon tarvitaan hoitavien ja ennaltaehkäisevien toimenpiteiden rinnalle kokonaisvaltaisempaa ja laaja-alaisempaa otetta, joka integroituu työpaikalle (Husman 2006: 23).

Valtioneuvoston periaatepäätös Työterveys 2015 - työterveyshuollon kehittämislinja on Sosiaali- ja terveysministeriön tekemä linjaus siitä, miten työntekijöiden terveyttä ja

työkykyä ylläpidetään ja työelämän laatua parannetaan eri toimijoiden välisillä vastuunalueiden ja toimenpiteiden kautta. Pääpaino linjauksessa on työelämän laadun parantumisessa, työkyvyn ylläpitämisessä ja edistämässä ehkäisevien toimenpiteiden tehostamisen kautta sekä laadukkaiden ja kattavien työterveyshuoltopalveluiden turvaamisessa. Yhtenä kehittämislinjauksena ovat työterveyshuollon henkilöstövoimavarat. Linjauksen mukaan työterveyshuollon henkilöstön koulutuksessa on otettava huomioon monitieteisyys ja moniammatillisuus niin, että ne toteutuvat työterveyshuollon toiminnassa. Linjauksen mukaan kaikille työterveyshuoltolain edellyttämille asiantuntijoille tulee tehdä koulutusohjelmat. (Työterveys 2015 2004: 12.)

## 5.2 Työterveyshuollon järjestäminen

Työterveyshuoltoa säätelevät lait on esitetty kuviossa 2. Nykyisen työterveyshuollon taustalla on vuonna 1978 säädetty Työterveyshuoltolaki, joka uudistettiin vuonna 2001 (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, Husman 2006: 25). Muita työterveyshuoltoa sääteleviä lakeja ovat Työturvallisuuslaki (738/2002), Kansanterveyslaki (66/1972), Terveystenhoitolaki (1326/2010) ja Sairausvakuutuslaki (1224/2004) (Työterveyshuolto 2012).



Kuvio 2. Työterveyshuoltoa säätelevät lait.

Kansanterveystyön eli perusterveydenhuollon tehtävänä on edistää terveyttä, ehkäistä sairauksia ja tapaturmia niin yksilön, väestön kuin elinympäristön näkökulmista. Lisäksi perusterveydenhuollon tehtävänä on huolehtia yksilön sairaanhoidosta. (Kansanterveyslaki 66/1972 § 1.) Perusterveydenhuoltoon kuuluu muiden toimijoiden lisäksi työterveyshuolto (Terveystyöhuoltolaki 1326/2010 § 3). Terveystyöhuoltolain mukaan kunnan on järjestettävä alueellaan sijaitsevien työpaikkojen työntekijöille työterveyshuolto siten, kuin työterveyshuoltolaissa säädetään (1326/2010 § 18).

Työterveyshuoltolain tarkoituksena on edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijän terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä sekä työyhteisön toimintaa yhteistyössä työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kanssa (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 § 1).

Työterveyshuoltolaki määrittelee käsitteet **työnantaja** ja **työntekijä**. Työnantajalla tarkoitamme tässä opinnäytetyössä työterveyshuoltolain mukaisesti sitä toimijaa, joka on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 § 2). Työturvallisuuslakia sovelletaan työsopimuksen tai virkasuhteen perusteella tehtävään työhön sekä siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön (Työturvallisuuslaki 738/2002 § 2). Työterveyshuoltolaissa säädetään myös yrittäjien ja muiden omaa työtä tekevien työterveyshuollon järjestämisestä (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 § 2,3), mutta päätimme rajata heidät opinnäytetyömme ulkopuolelle. Työntekijä on työ- tai virkasuhteen toinen osapuoli (Työturvallisuuslaki 738/2002 § 2). Vuonna 2009 Työterveyshuollon piiriin kuului noin 1 850 000 henkilöä (Kelan työterveyshuoltotilasto 2009 2011: 41).

Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus järjestää työntekijöilleen työterveyshuoltoa, joka ylläpitää työkykyä ja ehkäisee työhön liittyviä terveyshaittoja sekä suojelee ja edistää työntekijöiden turvallisuutta, työkykyä ja terveyttä. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 § 4.) Työnantaja voi järjestää työterveyshuollon usealla tavalla joko kunnallisen terveyskeskuksen kautta, itse tai yhdessä toisten työnantajien kanssa tai hankkimalla palvelut muulta taholta, jolla on oikeus järjestää työterveyshuoltoa (Alkio 2011: 46–47; Työterveyshuoltolaki 1383/2001 § 7; Opas työterveyshuoltolain soveltajille 2004: 31–34).

Sairausvakuutuslaki säätelee hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisen työterveyshuollon järjestämisestä työnantajalle aiheutuvien kustannusten korvaamisesta. Korvaus koskee lääkärin antamaa tai määräämää tutkimus- ja hoitotoimenpidettä, kun tutkimuk-

sen on suorittanut tai hoidon on antanut laissa tarkoitettu terveydenhuollon ammattihenkilö. Näitä ovat sairausvakuutuslain mukaan sellaiset sairaanhoitajat, terveydenhoitajat, kättilöt, fysioterapeutit, laboratoriohoitajat, erikoishammasteknikot, psykologit ja suuhygienistit, joille Sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirasto Valvira on myöntänyt oikeuden harjoittaa ammattiaan laillistettuna ammattihenkilönä. (Sairausvakuutuslaki 1224/2004 luku 1 § 1, 4, luku 3 § 1, 3.) Toimintaterapeutteja ei mainita sairausvakuutuslaissa terveydenhuollon ammattihenkilöinä, joiden palveluista työterveyshuollossa syntyneet kustannukset korvattaisiin työnantajalle.

Työnantajalla on oikeus saada työterveyshuoltolaissa määritellyistä työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista korvaus. Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisen työterveyshuollon kustantamisesta aiheutuneet kustannukset korvataan työnantajalle sillä edellytyksellä, että toiminta on toteutettu työterveyshuollon tarpeellisia voimavaroja käyttäen. (Sairausvakuutuslaki 1224/2004 luku 13 § 1, 3.)

Korvausten maksu on jaettu korvausluokkiin I ja II. Työnantajan velvollisuudeksi määritellyt kustannukset kuuluvat korvausluokkaan I. (Sairausvakuutuslaki 1224/2004 luku 13 § 1.) Esitämme opinnäytetyössämme myöhemmin, mitä palveluita työnantajan on järjestettävä työterveyshuoltolain mukaisesti. Korvausluokkaan II kuuluvat muut tarpeelliset ja kohtuulliset kustannukset niistä sairaanhoidon ja terveydenhuollon palveluista, jotka työnantajan järjestää lain vaatimusten lisäksi. (Sairausvakuutuslaki 1224/2004 luku 13 § 1.)

Sairausvakuutuslain mukaan työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista kustannuksista korvataan työnantajalle 50 %. Mikäli työpaikka on sopinut yhteistyössä työterveyshuollon kanssa käytännöt siitä, miten työkyvyn hallintaa, seurantaa ja varhaista tukea toteutetaan työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyönä, maksetaan lakisääteisestä työterveyshuollosta 60 % korvausta työnantajalle. Työnantajalle maksettava korvaus määräytyy kuitenkin enintään työntekijäkohtaisen laskennallisen enimmäismäärän mukaan ja palveluiden tulee olla työntekijälle maksuttomia. (Sairausvakuutuslaki luku 13 § 4, 5.)

Työnantajalle maksettavassa korvauksessa on laskennallinen enimmäismäärä. Kansaneläkelaitos (Kela) vahvistaa vuosittain korvauksen perusteena olevat laskennalliset enimmäismäärät. (Sairausvakuutuslaki luku 13 § 6.) Työnantaja voi hakea korvausta

Kelalta. Työnantaja voi vähentää loput hyväksytyt kustannukset verotuksessa. (Paloheimo-Koskipää 2010.)

Työnantajalla tulee olla työterveyshuollon järjestämisestä työterveyshuollon kanssa tehty kirjallinen toimintasuunnitelma, jossa määritellään työterveyshuollon yleiset tavoitteet, työpaikalla ilmenneet tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Toimintasuunnitelma pitää sisällään työterveyshuollon lakisääteiset palvelut sekä ne terveyden- ja sairaanhoidopalvelut, jotka työnantaja järjestää työntekijöille. Toimintasuunnitelma tulee tarkistaa vuosittain ja sen perustana on yhteistyössä tehty työpaikkaselvitys. Toimintasuunnitelmassa tulee huomioida monitieteinen tieto työn ja terveyden välisestä suhteesta ja työn vaikutuksista terveyteen. Tämä näkyy työterveyshuollossa moniammatillisuutena, jolloin työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat tekevät yhteistyötä. (Opas työterveyshuoltolain soveltajille 2004: 40–41, 66; Työterveyshuoltolaki 1383/2001: § 11, 14.)

Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaan työnantajan järjestämään työterveyshuollon tulee olla Työterveyshuoltolain 12 pykälän mukainen. Hyvällä työterveyshuoltokäytännöllä tarkoitetaan hyvää ammattikäytäntöä, monitieteistä ja moniammatillista toimintatapaa, jossa huomioidaan tieto työpaikan työolosuhteista. (Opas työterveyshuoltolain soveltajille 2004: 42; Työterveyshuoltolaki 1383/2001: § 12; Valtioneuvoston asetus 1484/2001: 1 luku § 2.)

Työterveyshuoltolain 12 pykälän mukaan työnantajan on järjestettävä työterveyshuollossa palvelut, jotka on esitetty kuviossa 3, ja jotka esittelemme opinnäytetyössämme seuraavaksi.



Kuvio 3. Lakisääteiset työterveyshuollon palvelut (Opas työterveyshuoltolain soveltajille 2004: 46-59; Työterveyshuoltolaki 1383/2001: § 12).

**Työpaikkaselvitysten** tarkoituksena on selvittää työstä, työympäristöstä tai työyhteisöstä aiheutuvat terveysvaarat ja -haitat. Arvioinnin pohjalta tehdään ehdotuksia työympäristön ja -yhteisön kehittämiseksi ja terveysvaarojen ehkäisemiseksi sekä työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi. Työpaikkaselvitys on osa yhteistyössä työterveyshuollon ja työnantajan tehtävää työterveyshuollon järjestämistä koskevaa toimintasuunnitelmaa. (Opas työterveyshuoltolain soveltajille 2004: 46–47.)

**Terveystarkastuksissa** pyritään selvittämään, arvioimaan ja seuraamaan työntekijän terveydentilaa, työ- ja toimintakykyä sekä työperäiset terveysvaaroja ja -haittoja (Työterveyshuoltolaki 1383/2001: §12). Terveystarkastuksia tehdään sekä työnantajan että työntekijän tarpeesta, jolloin työnantajan olleessa kyseessä terveystarkastusten merkitys liittyy työsuojeluun ja -turvallisuuteen ja työntekijän kohdalla oman terveyden edistämiseen. Terveystarkastuksia tehdään työn aiheuttaman terveysvaaran vuoksi, työn terveydellisten vaatimusten vuoksi, erityisalojen turvallisuusnäkökohtien vuoksi sekä

terveyden ja työkyvyn ylläpitämiseksi, seuraamiseksi ja parantamiseksi. Kolme ensiksi mainittua on lakisääteisiä, kun taas viimeksi mainittuihin terveystarkastuksiin osallistuminen on työntekijälle vapaaehtoista. Terveystarkastuksen sisältö vaihtelee työn sisällön, altisteiden ja vaatimusten, tarkastustarpeen ja työntekijän ominaisuuksien mukaan. (Opas työterveyshuoltolain soveltajille 2004: 48.)

Työterveyshuollon yhtenä tehtävänä on esittää **toimenpide-ehdotuksia** työnantajalle terveystarkastusten ja työpaikkaselvitysten pohjalta. Toimenpide-ehdotuksilla pyritään tukemaan ja edistämään työntekijän työ- ja toimintakykyä, edistämään työn terveellisyyttä ja turvallisuutta. Tarvittaessa toimenpide-ehdotuksilla pyritään sopeuttamaan työtä työntekijän edellytyksiin nähden. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 § 12; Opas työterveyshuoltolain soveltajille 2004: 52–52.)

Työterveyshuolto **antaa** työntekijän terveyttä koskevissa asioissa **tietoa, neuvontaa ja ohjausta** työn terveellisyyttä ja turvallisuutta koskevissa asioissa. Työntekijä voi perustellusta syystä pyytää selvitystä työkuormituksesta. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 § 12.) Työterveyshuollon tulee antaa tietoa, neuvontaa ja ohjausta muun muassa työterveyshuollon tavoitteista ja sisällöstä, työn terveysvaaroista ja -haitoista, terveellisistä ja turvallisista työmenetelmistä, ammattitaudeista ja tapaturmista sekä niiden ehkäisystä, työntekijän terveyden ja työkyvyn edistämisestä ja ylläpitämisestä. (Opas työterveyshuoltolain soveltajille 2004: 53–54.)

Työterveyshuolto **seuraa** ja edistää vajaakuntoisen työntekijän **työssä jaksamista** huomioiden tämän terveydelliset edellytykset sekä **antaa neuvontaa** kuntoutukseen liittyen. Työterveyshuolto voi ohjata myös hoitoon sekä lääkinälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen. 1.6.2012 lähtien työterveyshuollon tehtäväksi kuuluu myös arvioida työntekijän työkykyä ja työssä jatkamismahdollisuuksia sekä laatia tästä lausunto. Lausunnossa on tultava ilmi arvio työntekijän työkyvystä ja työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhdessä tekemä selvitys työntekijän työssä jatkamismahdollisuuksista. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 § 12.) Lakimuutoksen tarkoituksena on parantaa työkyvyn arviointiprosessin toimivuutta työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyönä, jolloin pitkittyviin työkyvyttömyyksiin voidaan puuttua varhaisemmassa vaiheessa. Vakuutetun Kelaan toimittama työterveyshuollon lausunto on edellytys sairauspäivärahan maksamiselle 90 sairauspäivärahopäivän jälkeen. Lausunnossa työolot tunteva lääkäri arvioi työntekijän jäljellä olevaa työkykyä suhteutettuna työn vaatimuksiin. (HE 75/2011: 7–8.)

Työterveyshuoltolain mukaan työterveyshuollon on **tehtävä yhteistyötä** muun terveydenhuollon, työhallinnon, opetushallinnon, sosiaalivakuutuksen ja sosiaalihuollon sekä työsuojeluviranomaisten kanssa (1383:2001 § 12). Yhteistyö on erityisen tärkeää, koska työterveyshuolto toimii osana sekä perusterveydenhuoltoa että työsuojelujärjestelmää. Muiden toimijoiden kanssa tapahtuvan yhteistyön on oltava sujuvaa jotta työterveyshuolto voi edistää yksittäisen työntekijän työ- ja toimintakykyä sekä parantaa työoloja ja -ympäristöä. (Opas työterveyshuoltolain soveltajille 2004: 57.)

Yhtenä työterveyshuollon tehtävänä on osallistua työturvallisuuslain 46. pykälän mukaisen **ensiavun järjestämiseen** (Työterveyshuoltolaki 1383:2001 § 12). Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on huolehdittava ensiavun järjestämisestä ja ensiapuvälineiden riittävästä määrästä huomioiden työntekijöiden lukumäärä, työolosuhteet ja työn luonne (Työturvallisuuslaki 738/2002 § 46).

Työterveyshuollon tehtäviin kuuluu myös suunnitella ja toteuttaa työterveyslaissa määritellyjä **työkykyä ylläpitäviä ja edistäviä toimenpiteitä**. Lisäksi työterveyshuollon tulee **arvioida ja seurata toiminnan laatua ja vaikuttavuutta**. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 § 12).

Työterveyshuoltolain mukaan työnantaja voi järjestää työntekijöilleen myös sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluita (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 § 14). Sairaanhoidon järjestäminen on siis työnantajalle vapaaehtoista, mutta silti työnantajat kustantavat yli 90 % työntekijöistä sairaanhoitopalvelut (Paloheimo-Koskipää 2010.)

### 5.3 Työterveyshuollossa toimivat ammattiryhmät

Työterveyshuoltolain 1383/2001 (§ 5) mukaan työnantajan tulee käyttää riittävästi työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita työterveyshuollon suunnittelussa, toteuttamisessa, kehittämisessä ja seurannassa. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö edellyttää eri ammattiryhmien välistä yhteistyötä ja monitieteisen tiedon hyödyntämistä työn ja terveyden välisistä suhteista. Asiantuntijoiden käyttö työterveyshuollossa perustuu ammattihenkilöiden tekemän arvion mukaiseen tarpeeseen. Asiantuntijoiden käyttö voi vaihdella jatkuvasta kertaluonteiseen tai konsultaatioihin. (Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevyys 2004: 7.)



Ammattihenkilöinä työterveyshuollossa työskentelee työterveyslääkäreitä ja -hoitajia, joilla on koulutus työterveyshuollossa toimimista varten. Työterveyshuollon asiantuntijoita ovat fysioterapeutit ja psykologit. Asiantuntijoina voi työskennellä myös, jos henkilöllä on työhygienian, ergonomian, teknisen tai vastaavan alan koulutus. Asiantuntijoilla tulee olla riittävät tiedot työterveyshuollosta. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 § 3.) Ammattihenkilönä tai asiantuntijana työterveyshuollossa työskenteleminen edellyttää perustutkintoa sekä kouluttautumista työterveyshuoltoon. Lisäksi työterveyshuollossa työskenteleviltä edellytetään jatkuvaa tietojen ylläpitämistä ammatillisella täydennyskoulutuksella. (Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevyys 2004: 8.) Toimintaterapeutteja ei mainita työterveyshuoltolaissa työterveyshuollon ammattihenkilöinä eikä asiantuntijoina.

### 5.3.1 Lääkäri

Työterveyslääkäri toimii työterveyshuollossa lääketieteen asiantuntijana. Työterveyslääkäri auttaa työnantajaa arvioimaan ja hallitsemaan työympäristössä ilmeneviä terveydellisiä riskejä sekä tukee työntekijää huolehtimaan työkyvystään. Työterveyslääkärin tehtäviin kuuluu arvioida työntekijän ja työnhakijan terveydentilaa ja työkykyä suhteutettuna työn vaatimuksiin, ehkäistä, tunnistaa ja hoitaa työperäisiä sairauksia ja tapaturmia sekä arvioida kuntoutustarvetta. Työterveyslääkäri tekee yhteistyötä niin moniammatillisessa tiimissä kuin myös työnantajien kanssa. (Työterveyslääkäri n.d.)

Työterveyslääkärinä päätoimisesti toimivan lääkärin tulee olla erikoistunut työterveyshuoltoon ja osa-aikaisesti toimivalla lääkärillä tulee olla suoritettuna vähintään 7 opintopisteen laajuinen työterveyshuollon koulutus. (Opas työterveyshuoltolain soveltajille 2004: 20, Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevyys 2004: 9.)

### 5.3.2 Terveystenhoitaja

Työterveyshoitajana voi toimia terveydenhoitaja, joka on suorittanut työterveyshuoltoon pätevöittävät vähintään 11 opintopisteen laajuisen pätevöittämiskoulutuksen. Työterveyshoitaja vastaa yhdessä työterveyslääkärin kanssa palvelujen tuottamisesta työnanta-

jien tarpeisiin nähden niin, että terveyttä, työ- ja toimintakykyä ylläpidetään ja edistetään.

Työterveyshoitaja on moniammatillisessa tiimissä erityisesti ennaltaehkäisevän työn asiantuntija. Työterveyshoitajan tehtäviin työterveyshuollon ammattihenkilönä kuuluu työpaikan terveydellisten olosuhteiden arviointi, terveyden edistäminen yksilöiden ja ryhmien kanssa, pitkältä sairauslomalta palaavan työntekijän työhön paluun tukeminen, kuntoutukseen osallistuminen, yhteistyö ja työterveyshuoltopalveluiden koordinointi työpaikkojen kanssa sekä muut toimenpiteet, joita tarvitaan kokonaisvaltaisen työterveyshuollon toteutumiseksi. (Työterveyshoitaja n.d.)

### 5.3.3 Fysioterapeutti

Työfysioterapeutin työ painottuu työhön liittyvien sairauksien ennaltaehkäisyyn ja terveyden edistämiseen. Työfysioterapeutti on fyysisen kuormittumisen ja sen arvioinnin ammattilainen, joka osaa kehittää sekä työtä että työympäristöä ergonomiatietoa soveltaen. Työfysioterapeutti voi osallistua uusien työskentelytilojen ja -välineiden suunnitteluun sekä fyysisen työn tai työympäristön kehittämiseen. Työfysioterapeutin työhön kuuluu työympäristössä tapahtuva työntekijän työ- ja toimintakyvyn edistäminen ohjaamalla työntekijöitä valitsemaan sujuvia työskentelytapoja sekä sopivia työasentoja ja -liikkeitä. (Työfysioterapeutti n.d.)

Työfysioterapeutin työ on osa moniammatillista työtä työterveyshuollossa. Työfysioterapeutti osallistuu kuntoutustarpeen selvittämiseen, kuntoutukseen ohjaukseen ja seuraa kuntoutuksen etenemistä. Työfysioterapeutti työskentelee sekä yksilöiden että ryhmien kanssa. Työfysioterapeutin yksilövastaanotolle hakeudutaan työterveyshuollon ammattihenkilöiden tarveharkinnan mukaan. Tällöin työfysioterapeutti kartoittaa yhdessä työntekijän ja tarvittaessa työnantajan kanssa työntekijän fyysistä työ- ja toimintakykyä ja pyrkii löytämään ongelmiin ratkaisuja. Erityisesti työfysioterapeutti antaa ohjausta tuki- ja liikuntaelin ongelmissa ja liikunnan merkityksestä sairauksien hoidossa ja ehkäisyssä. (Työfysioterapeutti n.d.)

### 5.3.4 Psykologi

Työterveyspsykologin asiantuntemukseen kuuluu työn henkiset ja sosiaaliset vaatimukset. Yksi työterveyspsykologin tehtävistä on osallistua työstressin arviointiin ja tehdä ehdotuksia sen vähentämiseksi. Lisäksi työterveyspsykologi tekee terveystarkastuksia ja työkykyarvioita käyttäen menetelminä haastattelua ja erilaisia psykologisia tutkimusmenetelmiä, joilla kartoitetaan työntekijän työssä jaksamista ja henkistä työkykyä. Työterveyspsykologin vastaanotolle tullaan työterveyslääkärin tai -hoitajan lähetteellä, jolloin arvioidaan yhdessä työntekijän työkykyä ja siihen liittyviä asioita kuten muistia, oppimista, keskittymiskykyä, ongelmanratkaisutaitoja, työtyytyväisyyttä ja -motivaatiota. (Työterveyspsykologi n.d.)

Työterveyspsykologi voi olla myös mukana selvittämässä työyhteisön ongelmatilanteita ja antaa ratkaisuehdotuksia niihin. Lisäksi työterveyspsykologi voi olla esimiehen tukena neuvomalla, antamalla tietoa ja ohjausta työyhteisön vuorovaikutuksesta ja ristiriitatilanteisiin liittyvissä asioissa. (Työterveyspsykologi n.d.)

### 5.3.5 Muut asiantuntijat

Työterveyshuollon muita asiantuntijoita ovat henkilöt, joilla on alansa ammatillinen tutkinto ja riittävät tiedot työterveyshuollosta. Muita asiantuntija-alueita ovat työhygienia, ergonomia, ravitsemus, työnäkeminen, puheterapia, liikunta, tekninen ala tai maatalous. (Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevyys 2004: 10–11.) Kuitenkin lain mukaan työnantajan on käytettävä riittävästi työterveyshuollon ammattihenkilöiden tarpeelliseksi katsomia asiantuntijoita työterveyshuollon suunnittelussa, toteuttamisessa ja kehittämisessä (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 § 5). Toimintaterapiaa ei ole mainittu asiantuntija-alueissa.

## 5.4 Työterveyshuoltoon pätevöittävä koulutus

Työterveyshuollossa työskenteleminen edellyttää perustutkintoa sekä kouluttautumista työterveyshuoltoon. Koulutusvaatimukset voidaan ryhmitellä kolmeen tasoon: 1) perustutkintoon johtava koulutus, jossa pitää ammattihenkilöllä olla työterveyshuollon sisältöä, 2) työterveyshuoltoon pätevöittävä koulutus, jota on tutkintoon johtava jatkokoulu-

tus tai muu pätevä perustutkinnon jälkeen hankittava koulutus sekä 3) täydennyskoulutus, jonka tarkoituksena on ylläpitää, ajantasaistaa ja lisätä työntekijän ammattitaitoa ja osaamista. (Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevyys 2004: 8.)

Eräs työterveyshuoltoon pätevä koulutusta järjestävä taho on Työterveyslaitos (TTL), joka edistää työikäisen väestön työ- ja toimintakykyä, terveyttä ja hyvinvointia Suomessa (Tutustumistilaisuudet n.d.). Työterveyslaitoksen toimintaa säätelee laki työterveyslaitoksen toiminnasta ja rahoituksesta 159/1978. TTL:n järjestämän työterveyshuollon koulutuksen pääteemat ovat asiantuntijuus työterveyshuollossa, työn terveysvaarojen ja haittojen tunnistaminen ja arviointi, työpaikkaselvitys, toiminnan suunnittelu asiakasyrityksessä sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. (Pätevytyminen n.d.).

TTL järjestää myös lyhytkestoista työterveyshuoltoon pätevä koulutusta (Pätevytyminen n.d.). TTL:n 160-sivuinen koulutusopas 2012 sisältää kursseja seuraavien otsikoiden alla:

- työterveyshuollon kehittäminen
- työlääketiede
- työhyvinvoinnin kehittäminen
- työympäristön kehittäminen
- työyhteisöjen ja organisaatioiden kehittäminen. (Työterveyslaitos n.d.)

## 6 Mitä toimintaterapiaosaaminen voi tuoda työterveyshuoltoon

Esitämme teemahaastattelun aineiston pohjalta saatujen tulosten ja teoriatiedon avulla vastauksia kysymykseen mitä toimintaterapiaosaaminen voi tuoda työterveyshuoltoon. Koska työterveyshuollossa järjestettäviä toimintaterapiapalveluita ei korvata Kelan toimesta työterveyshuoltoa säätelevien lakien vuoksi, kieliopillisesti oikea muoto esittää tutkielmamme tuloksia olisi konditionaali. Emme halua käyttää -isi -muotoa, koska katsoimme tulevaisuuteen optimistisesti ja uskomme että toimintaterapeuttien ammattitaidolle on työterveyshuollossa käyttöä. Tulokset sisältävät suoria lainauksia teemahaastattelun informanteilta.

### 6.1 Toimintaterapian asiakaslähtöinen näkemys

Aineiston mukaan toimintaterapiaosaaminen tuo työterveyshuoltoon asiakaslähtöisen lähestymistavan, joka on kokonaisvaltainen. Kokonaisvaltainen lähestyminen näkyy toimintaterapeuttien työssä niin arvioinneissa kuin toimintakyvyn edistämisessä ja konsultoinnissa. Toimintaterapeutit tarkastelevat ihmisen toimintakykyä huomioimalla niin fyysisen, psyykkisen kuin myös sosiaalisen toimintakyvyn ja toimintaa eli työtä yhtenä osana asiakkaan elämää. Työkykyyn vaikuttavina tekijöinä toimintaterapeutit näkevät asiakkaan roolit, perhetilanteen ja toiminnat vapaa-ajalla ja kotielämässä. Lisäksi toimintaterapeutit pyrkivät ottamaan huomioon asiakkaan kokemuksen ja selvittämään miten mielekkääksi asiakas kokee toiminnat.

”Toimintaterapeutti voisi arvioida henkilön toiminnallisuutta kokonaisvaltaisesti, sillä kaikki vaikuttavat kaikkeen eli siviilielämäntilanne heijastuu työhön joko tukevasti tai kuormittavasti.”

”Toimintaterapeutti tuo mukanaan kokonaisvaltaisen näkökulman... ottaa mukaan myös erilaiset roolit mitä meillä on työntekijänä olemisen lisäksi ja vapaa-ajan merkityksen esim. rasitusvammojen paranemisessa. Metallimiehen ranteen jännetupitulehdus paranee vasta kun vapaa-ajan veneenteko kurssi päättyy.”

Erilaiset toimintaterapiamallit kuten Inhimillisen toiminnan malli (Model of Human Occupation, MOHO) tai Kanadalaisen toiminnallisuuden ja sitoutumisen malli (The Canadian Model of Occupational Performance and Engagement, CMOP-E) kuvaavat hyvin toimintaterapian kokonaisvaltaista lähestymistapaa. Esimerkiksi CMOP-E kuvaa ihmisen, ympäristön ja toiminnan välistä dynaamista suhdetta, jossa toiminta tapahtuu ihmisen ja ympäristön välisessä vuorovaikutuksessa. Malli tutkii ihmisen henkisyttä (spi-

rituality), affektiivista, kognitiivista ja fyysistä osa-aluetta. Toiminnan osalta toimintaterapeutin mielenkiinnon kohteena ovat tuottavuus, itsestä huolehtiminen ja vapaa-aika. Ympäristön osalta toimintaterapeutti tarkastelee fyysistä, sosiaalista, kulttuurista ja institutionaalista ympäristöä. Mallin osa-alueiden lisäksi toimintaterapeutteja kiinnostaa asiakkaan roolit, tyytyväisyys, identiteetti, voimavarat, historia, kehitys ja suorituskyky. (Polatajko ym. 2007: 23–24; Hautala – Hämäläinen – Mäkelä – Rusi-Pyykönen 2011: 209–217.)

Aineistosta nousi esille, että toimintaterapeutit huomioivat toimintakokonaisuuksien kuten työn, vapaa-ajan ja levon välisen tasapainon merkityksen ja osa-alueiden vaikutukset toisiinsa ja työ- ja toimintakykyyn. Asiakkaan arkipäivässä tärkeiksi kokemien toimintojen selvittäminen ja niistä suoriutumisen arviointi sekä toimintojen tasapainon selvittäminen ovat toimintaterapeuttien erityisosaamisalueita (Hyvät arviointikäytännöt suomalaisessa toimintaterapiassa 2010: 12). Toimintaterapeutit myös tukevat ja ohjaavat asiakasta tasapainon huomioon ottamisessa.

Asiakkaana toimintaterapiaprosessissa voi olla niin yksilö, perhe, ryhmä, yhteisö, organisaatio kuin väestökin (Townsend ym. 2007: 109–110). Eräs informantti pohti vastauksessaan kuka on työterveyshuollossa toimivan toimintaterapeutin asiakas: “todellisen asiakaslähtöisen työn tekemisen näkökulma: onko asiakas yritys vai yrityksen yksittäinen työntekijä vai molemmat??” Aineistosta nousi esille, että asiakas voi olla yksilön lisäksi myös työyhteisö tai esimiehet.

Toimintaterapiaprosessi on asiakaslähtöinen, sillä “asiakas on pääosassa prosesseissa ja meillä on mahdollisuus ja näkemys asiakaslähtöiseen (esim. arviointiin) intervention tekemiseen.” Prosessi toteutuu toimintaterapeutin ja asiakkaan tehdessä yhteistyötä, jolloin asiakas on aktiivinen osallistuja toimintaterapiaprosessissa (Townsend ym. 2007: 109–110).

## 6.2 Toiminnan asiantuntijuus

Toiminnan analysointi, toiminnan soveltaminen ja porrastaminen ovat toimintaterapeutin ydinosaamista (Hautala ym. 2009: 139). Aineiston mukaan toiminnan analyysi tuo työterveyshuoltoon tietoa työstä ja sen avulla toimintaterapeutit voivat tarkastella työntekijää, työtä ja työympäristöä. Toimintaa analysoiden toimintaterapeutit voivat

löytää työtehtävistä ongelmakohtia, joita muuttamalla työntekijän työhön osallistumista voidaan tukea. Toimintaterapeutit huomioivat ympäristön vaikutuksen toimintaa analysoidessaan. Toimintaterapeutit analysoivat toimintaa monitasoisesti: tehtäväsuuntautuneesti, teoriasuuntautuneesti, yksilösuuntautuneesti ja toiminnan kokonaiskuvan hahmottamiseksi, jolloin tarkoituksena on selvittää toiminnan vaatimuksia ja kuinka vaatimukset kohtaavat asiakkaan tämän ainutlaatuisessa ympäristössä (Hautala ym. 2009: 140, 159).

”Toimintaterapeuteilla on taito analysoida toimintaa ja ympäristöä ja se on ydinosaamista, jota tulisi markkinoida työterveyshuoltoon päin.”

Aineiston mukaan toiminnan käyttö erottaa toimintaterapeutin muista ammattilaisista. Toimintaterapeutit käyttävät toimintaa arvioinneissa, terapiassa ja myös neuvonnassa toimiessaan yksilön tai ryhmän kanssa. Toiminnallisten menetelmien avulla toimintaterapeutit voivat edistää asiakkaan kanssa työskennellessään asiakkaan arjen ja ajankäytön hallintaa, työn rytmittämistä, vuorovaikutustaitoja ja ongelmallisten tilanteiden käsittelyä. Toimintaterapeutit pilkkovat tai porrastavat toimintaa työssään. Toimintaterapeutit pystyvät toiminnan analyysin ja toiminnan käytön kautta ymmärtämään miten työtehtäviä tai työympäristöä voidaan soveltaa työntekijälle mahdollisiksi.

”Itse olen suositellut eräälle psyk. kuntoutujalle työtehtäviä, joita voisi tehdä rauhalliseen tahtiin omassa rauhassa ilman häiriötekijöitä ja vain osa-aikaisesti.”

### 6.3 Toimintamahdollisuuksien arviointi

Aineiston mukaan toimintaterapiaosaaminen voi tuoda työterveyshuoltoon paljon arviointiosaamista. Toimintaterapeuteilla on asiantuntemusta toiminta- ja työkyvynarviointiin ja arviointiosaaminen on toimintaterapiaosaamisen ydintä.

”Onhan ympäristön ja toiminta- ja (työkyvyn) arviointi ja analyysi ammattimme kulmakiviä.”

Toimintaterapeuttien tekemä arviointi voi kohdistua niin yksilön, ympäristön kuin toiminnan tarkasteluun tai kaikkiin näihin. Toimintaterapeutit selvittävät niihin liittyviä voimavaroja ja vahvuuksia sekä rajoitteita yhteistyössä asiakkaan ja tämän lähihenkilöiden kanssa. Yksilön lisäksi arviointi voi kohdistua myös ryhmään. Yksilöitä arvioidessa toimintaterapeuttien kiinnostus kohdistuu asiakkaan toiminnallisuuteen, toiminta- ja

työkykyyn ja toimintaterapian, muun kuntoutuksen tai avun- ja palvelun tarpeen arviointiin. Ryhmille suunnatussa arvioinnissa toimintaterapeutit arvioivat ryhmän toimintaa ja toimintaympäristöä. (Hyvät arviointikäytännöt suomalaisessa toimintaterapiassa 2010: 8–10, 13.)

Kokonaisvaltaisuus on näkyvissä myös toiminta- ja työkyvyn arvioinnissa. Työterveyshuollossa työskennellessään toimintaterapeutit voivat myös arvioida asiakkaan kuntoutusmahdollisuuksia. Tällöin toimintaterapeutit ottavat arviointinsa pohjalta kantaa asiakkaiden kuntoutusmahdollisuuksiin antamalla suosituksia kuntoutukseen liittyen tai ympäristön muutostöistä.

Tehdessään toiminta- ja työkyvyn arviointia toimintaterapeutit pyrkivät arvioimaan asiakkaan toimintaa luonnollisessa ympäristössä, mikä työterveyshuollossa tarkoittaa toimintaterapeutin tekemää työpaikkakäyntiä. Toimintaterapeuteilla on asiantuntemusta arvioida erilaisia ympäristöjä.

“työpaikalle jalkautuvana työntekijänä toimintaterapeutti toisi paljon tietoa työoloista esim. lääkärille”

Työterveyshuollon tekemään työpaikkaselvitykseen toimintaterapiaosaaminen voi tuoda toiminnan näkökulman. Työpaikkaselvityksessä, joka on ympäristön arviointia, toimintaterapeutit voivat tehdä laaja-alaisesti toiminnan analyysiä kiinnittäen huomion niin tehtäviin kuin myös työympäristöön ja työympäristössä toimijaan eli työntekijään. Toimintaterapeutit voivat yhteistyössä fysioterapeuttien kanssa tarkastella ympäristön esteettömyyttä niin, että sekä fyysinen, psyykinen että sosiaalinen ympäristö otetaan huomioon.

Toimintaterapianimikkeistön mukaan toimintaterapeutit arvioivat toimintamahdollisuuksien lisäksi asiakkaan taitoja ja toimintavalmiuksia (Toimintaterapianimikkeistö 2003: 3–4). Aineiston mukaan toimintaterapeuteilla on ammattitaitoa arvioida työterveyshuollossa esimerkiksi motorisia taitoja ja valmiuksia, visuaalisia valmiuksia, toiminnan ohjaukseen liittyviä taitoja, kognitiivisia valmiuksia, psyykkisiä ja sosiaalisia valmiuksia ja taitoja.

Opinnäytetyömme aineiston mukaan toimintaterapeuteilla on käytössään paljon erilaisia arviointimenetelmiä ja -välineitä. Monet arviointimenetelmät pohjautuvat toimintaterapian malleihin ja ovat tutkittuja ja standardoituja. Aineiston mukaan toimintaterapeutit



käyttävät arviointia tehdessään hyödyksi kliinistä havainnointia, haastattelua, itsearviointeja ja erilaisia mittareita. Arviointia tehtäessä onkin hyvä käyttää toisiaan täydentävinä menetelminä haastattelua, havainnointia ja mittaamista (Hyvät arviointikäytännöt suomalaisessa toimintaterapiassa 2010: 14). Seuraavaksi esittelemme aineistosta esille nousseita arviointimenetelmiä ja -välineitä, joita toimintaterapeutit voivat käyttää työterveyshuollossa.

Arviointia tehdessä toimintaterapeutit voivat haastatella niin asiakasta kuin myös esimiestä. Toimintaterapeuttien käyttämistä haastatteluarviointimenetelmistä aineistosta nousivat esille WRI, WEIS ja OPHI II, jotka pohjaavat Inhimillisen toiminnan malliin. Arvioinnissa voidaan käyttää myös itsearviointimenetelmiä, joista aineistossa mainitaan sopivana käytettäväksi työterveyshuollossa Toimintamahdollisuuksien itsearviointimenetelmä OSA (Occupation Self Assessment). Sekin on Inhimillisen toiminnan mallin arviointiväline.

WRI (Worker Role Interview) on työroolia arvioiva puolistrukturoitu haastattelu, jonka tarkoituksena on tunnistaa vajaakuntoisen työntekijät työhönpaluuseen vaikuttavat psykososiaaliset ja ympäristölliset tekijät (Kielhofner ym. 2008: 278; WRI – Työroolia arvioiva haastattelu 2012). WEIS (Work Environment Impact Scale) on työympäristön vaikutuksia arvioiva puolistrukturoitu haastattelu. OPHI II (Occupational Performance History Interview—Second Version) -haastattelumenetelmän avulla kerätään yksityiskohtaista tietoa asiakkaan toiminnallisesta historiasta. (Kielhofner ym. 2008: 266, 283.)

Toimintaterapeuteilla on taito käyttää havainnointia arviointimenetelmänä. Havainnoimalla ja arvioimalla toimintaa luonnollisessa ympäristössä toimintaterapeutit tuovat työpaikkaselvitykseen mukaan toiminnan näkökulman, jolloin vaaratekijöitä voi tulla enemmän esille kuin pelkällä haastattelulla. Toimintaterapeuttien havainnot ovat monipuolisia. Toimintaterapeuttien käyttämistä havainnointiarviointimenetelmistä aineistosta nousivat esille Inhimillisen toiminnan mallin seulonta-arviointi MOHOST (Model of Human Occupation Screening Tool) ja AMPS (Assessment of Motor and Process Skills).

Muina menetelminä työkyvyn arviointiin nousivat aineistossa esiin Imba ja Melba, jotka soveltuvat myös toimintaterapeuttien käyttöön työterveyshuollossa. Toimintaterapeutit voivat käyttää työterveyshuollossa myös erilaisia testejä, kuten yläraajan toimintakykyä ja tuntoa mittaavia testejä ja mittareita ja visuaalisen hahmottamisen testejä.

Aineiston perusteella toimintaterapeuttien tekemä toiminta- ja työkyvyn arviointi on siis kokonaisvaltainen ja ympäristön huomioiva, jolloin kartoitetaan asiakkaan voimavarat sekä haasteet. Yksi informanteista totesi näin:

“...toimintaterapeuttia konsultoidaan työkykyasioissa usein aivan liian myöhään, jolloin arvioinnista on apua lähinnä eläkelausunnon tueksi. Aikaisemmassa vaiheessa tehty konsultaatio voisi edistää työntekijän työssä jatkamista ja sinne palaamista.”

#### 6.4 Toimintamahdollisuuksien edistäminen

Toimintaterapiaprosessissa asiakkaan toimintamahdollisuuksia edistetään tietoisesti ja tavoitteellisesti, mikä perustuu arviointiin ja yhdessä asiakkaan kanssa laadittuihin tavoitteisiin. Asiakkaan toimintamahdollisuuksien edistäminen voi kohdistua sekä asiakkaan toimintaan että ympäristöön. (Toimintaterapianimikkeistö 2003: 5.)

Aineiston perusteella työterveyshuollosta tarjottavan toimintaterapian tarkoitus voi olla edistää asiakkaan työkykyä ja työssä selviytymistä erilaisin keinoin.

“Me olemme kuntoutuksen ja toiminta- ja työkyvyn ammattilaisia. Ammattimme alkuperäiset juuret ovat työn mahdollistamisessa ja siinä meidän tulisi olla tänä päivänäkin.”

“Toimintaterapeutti voi antaa työntekijän toimintakyvyn mukaan joko voimavaroja tukevia tai toimintakyvyn rajoituksia lieventäviä ehdotuksia esim. työympäristöön, työtehtäviin/työasentoihin tai työaikaan liittyen.”

Aiemmin käsitellyn toiminnan analyysin avulla ja arviointitiedon pohjalta toimintaterapeutit voivat edistää työntekijän toimintamahdollisuuksia työympäristössä moninaisin keinoin kuten yhdessä asiakkaan kanssa suunnitella ja harjoitella työtehtäviä helpottavia työtapoja ja työn järjestämiseen liittyviä tekijöitä. Toimintaterapeutti voi tehdä ehdotuksia tauottamiseen, työtehtävien jaksottamiseen tai vaihtamiseen liittyen. Ehdotukset voivat liittyä myös työtapoihin, -asentoihin ja apuvälineisiin, joilla pyritään helpottamaan työntekijän työtehtävistä suoriutumista. Toimintaterapeutit huomioivat erilaiset roolit ja tuovat esille työn merkityksen, mikä voi olla edistämässä ja ylläpitämässä asiakkaan työkykyä. Toimintamahdollisuuksien edistäminen voi sisältää myös ympäristön muokkaamista. Toiminnan vaikutuksien ja merkityksien esille tuominen niin työntekijöille kuin myös työnantajille voivat olla edistämässä työhyvinvointia ja työkykyä.

“Työn järjestämiseen ja jäsentämiseen liittyviä ehdotuksia, sekä ergonomia- ja apuvälinesuosituksia. Työntekijän tarvitseman tuen ja ohjauksen laatuun ja määrään liittyviä suosituksia.”

“Neuvontaa toimintaterapeutti voisi antaa konkreettisista työpäivän aikana tapahtuvista toiminnallisista tilanteista. Toimintaterapeutti voisi lisätä tietoutta toiminnan vaikutuksista ja merkityksistä työntekijöille. Työnantajalle toimintaterapeutti voisi myös kertoa asioista mitkä edistäisivät työhyvinvointia ja ylläpitäisi työkykyä. Kognitiivinen ergonomia olisi yksi toimintaterapeutin erityisasiantuntijuusalue.”

Toimintaterapiaosaamista voidaan hyödyntää työterveyshuollossa myös ergonomiosaamisen, yläraajan kuntoutuksen ja apuvälineiden osalta:

“Lisäksi toimintaterapeuteilla on spesifiä osaamista myös käsivammojen kuntoutuksen osalta (palovammat, nivelreuma, tules-vaivat).”

Aineiston mukaan toimintaterapeutti voi olla mukana myös ennaltaehkäisevän tyktoiminnan ja työhyvinvoinnin tukemisessa. Toimintaterapeutti voi esimerkiksi olla järjestämässä koulutuksia tai antaa yksilöohjausta niin työntekijöille kuin esimiehille muun muassa ajanhallintaan liittyen. Toimintaterapeutti voi antaa myös ohjausta liittyen tehtävien mukauttamiseen ja työajan joustavuuteen liittyvissä asioissa.

Tyk-kuntoutuksella pyritään parantamaan fyysistä ja psyykkistä työ- ja toimintakykyä ja se on tarkoitettu työntekijöille, joiden työkyky ja ansiomahdollisuudet ovat sairauden, vian tai vamman vuoksi olennaisesti heikentyneet tai joilla on työkyvyttömyyden uhka lähivuosina. Kuntoutuksen myöntää Kela ja sen edellytyksenä on, että työpaikalla ja/tai työterveyshuollossa on selvitetty kuntoutustarve ja -mahdollisuudet ja että työpaikan ja työterveyshuollon toimenpiteet eivät ole parantaneet työssä selviytymistä. Itse kuntoutus voidaan toteuttaa esimerkiksi työpaikkakohtaisina ryhminä, jonka suunnitteluun osallistuvat Kelan, kuntoutuslaitoksen, työnantajan ja työterveyshuollon edustajat. Kuntoutuksen sisältö on ohjausta ja neuvontaa työhön ja ammattitaitoon sekä työssä selviytymiseen ja työympäristön muutosmahdollisuuksiin liittyvissä asioissa. (Tyk-toiminta 2012.)

Toimintaterapiainterventio työterveyshuollossa voi kohdistua osa-työkykyisten tukemiseen tai toimintaterapeutit voivat toimia pitkältä sairauslomalta töihin palaavan työntekijän tukena. Toimintaterapeutit tuovat työterveyshuoltoon kuntouttavan työtöteen.

## 6.5 Terapeutin taidot

Toimintaterapeuttien erityisiä taitoja kuvataan teoreettisesti esimerkiksi Kanadalaisessa toiminnallisuuden ja sitoutumisen mallissa. Mallin mukaan toimintaterapian ydintä on mahdollistaa asiakkaan toimintaa jokapäiväisessä elämässä ja siihen liittyvät terapeutin taidot on kuvattu mallissa toiminnan asiakaslähtöisestä mahdollistamisesta (The Canadian Model of Client-Centered Enablement, CMCE). CMCE:n listaamat kymmenen terapeutin avaintaitoa asiakkaan toiminnan mahdollistamisen tukemiseksi ovat mukauttaminen (adapt), puolesta puhuminen (advocate), valmentaminen (coach), yhteistyössä toimiminen (collaborate), neuvottelu ja konsultointi (consult), koordinointi (coordinate), suunnittelu (design/build), opettaminen (educate), sitouttaminen (engage) ja erikoisasiantuntijana toimiminen (specialize). (Townsend ym. 2007: 94–114; Hautala ym. 2011: 218.)

CMCE listaa myös useita avaintaitoihin liittyviä taitoja sekä yleisiä taitoja, joiden avulla toimintaterapeutti voi mahdollistaa asiakkaan toimintaa. Yleisiä taitoja ovat prosessitaidot (esimerkiksi analysointi, arviointi, empatia, tutkiminen, toteuttaminen, suunnittelu, reflektointi), ammatilliset taidot (kuten eettisten ja moraalisten arvojen noudattaminen) sekä taito käyttää tutkitusti vaikuttavia metodeja (Evidence based OT) ja siirtää tietoa. (Townsend ym. 2007: 94–114.)

Aineiston perusteella tärkeiksi mahdollistamisen taidoiksi nousivat opettaminen (josta aineistossa käytettiin usein nimitystä ohjaus ja neuvonta), suunnittelu sekä neuvottelu ja konsultointi. Toimintaterapeutti voi opettaa asiakkaalle uusia työtapoja tai suunnitella yhdessä pitkältä sairauslomalta palaamassa olevan asiakkaan ja hänen työpaikkansa kanssa takaisin työhön paluuta. Tällöin suunnittelu voi kohdistua esimerkiksi työympäristön muutostöihin tai työtehtävien soveltamiseen. Toimintaterapeutti voi osallistua myös neuvotteluihin ja yhteistyön tekemiseen työnantajan ja asiakkaan kanssa. Aineistosta nousi esille että ”toimintaterapeutin olisi hyvä olla mukana kolmikantaneuvotteluissa”.

”Toimintaterapeutti voisi arvioida tulisiko muutokset toteuttaa/kohdistaa työympäristöön, työtehtäviin vai henkilöön. Tt voisi ohjata, opettaa tai tukea uusien työmuotojen kehittämisessä, suunnittelussa ja kokeilussa. Tt voisi arvioida ympäristön ja tehdä sinne työntekoa helpottavia muutosehdotuksia.”

CMCE:n mukaan toimintaterapeutti opettaa (educate) asiakasta osallistumaan jokapäiväiseen elämäänsä toiminnan kautta. Toimintaterapeutin tarjoama opetus perustuu toiminnan analyysiin. (Towsend ym. 2007: 124–125.) Toimintaterapeutin suunnittelu- ja rakennustaidot (design/build) ovat moninaiset ja parhaiten tunnettuja apuvälineiden ja ortoosien puolelta. Suunnittelu saattaa kuitenkin yhtä hyvin liittyä ympäristön fyysiseen tai sosiaaliseen muokkaamiseen ja turvallisuuteen sekä rakennusten ja ympäristön esteettömyyden suunnitteluun. (Towsend ym. 2007: 123.) Toimintaterapeutti neuvottelee ja konsultoi (consult) monella tasolla työssään. Konsultointi tarkoittaa eri näkökulmien kuuntelemista, eroavaisuuksien hyväksymisen rohkaisemista ja eri vaihtoehtojen esittämistä muutoksen mahdollistamiseksi. Konsultointia tapahtuu monella tasolla, toimintaterapeutti voi konsultoida esimerkiksi yksilöasiakasta tai työyhteisöä. Konsultoidessaan toimintaterapeutti toimii asiantuntijaroolissa. (Towsend ym. 2007: 120–121.)

Muita aineistosta erityisesti esiin nousevia taitoja ovat toimintamahdollisuuksien arviointiin liittyvät taidot, erityisesti havainnointi luonnollisessa ympäristössä. Aineistosta nousi esiin myös ryhmänohjaustaidot sekä näyttöön perustuvan tiedon käyttö.

## 7 Johtopäätökset

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää mitkä lait säätelevät työterveyshuoltoa, miten työterveyshuolto on Suomessa järjestetty ja mitkä ammattiryhmät työterveyshuollossa toimivat. Vastasimme kysymyksiin etsimällä tietoa työterveyshuoltoa säätelevistä laeista ja muusta lähdekirjallisuudesta. Toisena kokonaisuutena selvitimme mitä toimintaterapiaosaaminen voi tuoda työterveyshuoltoon käyttäen aineistonkeruumenetelmänä sähköpostitse toteutettua teemahaastattelua.

Työterveyshuolto perustuu työterveyshuollon ja työnantajan väliseen sopimukseen. Työterveyshuoltolaki määrittelee lakisääteiset palvelut, jotka työnantajan on työntekijöilleen järjestettävä. Näitä ovat työpaikkaselvitykset, terveystarkastukset, toimenpidehdotukset, tietojen antaminen ja ohjaus, työssä selviytymisen seuranta ja kuntoutukseen ohjaaminen, yhteistyön tekeminen, ensiavun järjestäminen, työkyvyn ylläpito ja edistäminen sekä laadun ja vaikuttavuuden arvioiminen ja seuranta. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001: § 6, 12.) Kela korvaa työnantajan järjestämisvelvollisuuteen kuuluvasta työterveyshuollosta, sairaanhoito- ja muista terveysterveystoimista kustannuksia työnantajalle sillä edellytyksellä, että toiminta on toteutettu työterveyshuollon tarpeellisia voimavaroja käyttäen (Sairausvakuutuslaki 1224/2004 luku 13 § 3; Meyer-Arnold 2012a). Toimintaterapeutit eivät ole lain tarkoittamia ammattihenkilöitä tai asiantuntijoita, joten heidän toiminnastaan aiheutuneita kustannuksia ei korvata työnantajille työterveyshuoltona (Meyer-Arnold 2012b).

Tällä hetkellä toimintaterapeutit eivät siis voi työskennellä työterveyshuollossa Kelan korvattavana palveluna. Jotta toimintaterapia voi olla osa työterveyshuoltoa ja se kuuluisi Kelan korvaaman työterveyshuollon piiriin, täytyy toimintaterapeutit mainita sekä työterveyshuoltolaissa ammattihenkilönä tai asiantuntijana että sairausvakuutuslaissa terveydenhuollon ammattihenkilönä.

Tälläkin hetkellä työnantaja voi halutessaan järjestää työntekijöilleen toimintaterapiapalveluja, mutta kustannukset jäävät työnantajan maksettavaksi. Yhtenä keinona toimintaterapian saamiseksi työterveyshuoltoon näemme mahdollisuuden löytää työnantaja, joka haluaa pilotoida toimintaterapiapalvelut työterveyshuollossaan, ja sitä kautta todentaa palveluiden hyödyllisyyden, vaikka Kela ei palveluita korvaisikaan. Jos työnantaja päättää kustantaa työntekijälle toimintaterapiapalveluja, siitä saattaa seurata

työntekijälle verotettavaa tuloa (Työnantajan ottaman sairaushoitovakuutuksen verotus 2011).

Opinnäytetyön tuloksena voimme todeta, että toimintaterapiaosaaminen voi tuoda työterveyshuoltoon asiakaslähtöistä näkemystä, toiminnan asiantuntijuutta, osaamista toimintamahdollisuuksien arviointiin sekä toimintamahdollisuuksien edistämiseen. Toimintaterapeuteilla on myös erityisiä taitoja työterveyshuollon asiakkaan toiminnan mahdollistamiseksi.

Aineistostamme kävi ilmi erityisen vahvasti toimintaterapeutin kokonaisvaltainen näkemys asiakkaasta sekä laaja-alainen osaaminen asiakkaan toimintamahdollisuuksien arvioinnista. Toimintaterapeuteilla on käytössä arviointimenetelmiä ja -välineitä, joiden avulla työntekijän toimintamahdollisuuksista saattaa ilmetä paljon sellaista, mitä perinteiset työterveyshuollon ammatit eivät välttämättä haastatteleamalla työntekijää pysty saamaan selville. Toimintaterapeutit voivat myös edistää työntekijän toimintamahdollisuuksia työpaikalla asiakkaan luonnollisessa ympäristössä. Tällöin työympäristössä ilmenevät voimavarat ja haasteet tulevat herkemmin huomatuiksi. Tästä on erityisesti hyötyä, koska tällöin asiakasta ei eroteta ympäristöstä ja toiminnasta vaan kaikkia kolme osa-aluetta tarkastellaan kokonaisuutena.

Jatkotoimenpiteeksi suosittelemme, että TOI aloittaa keskustelun Sosiaali- ja terveysministeriön kanssa, jotta saadaan aikaan lakimuutos, joka mahdollistaa toimintaterapeuttien työllistymisen työterveyshuoltoon. Tätä opinnäytetyötä voidaan käyttää keskustelussa taustamateriaalina. Keskustelun edistämiseksi TOI:n on hyvä tutkia tarkemmin, mitä muut ammattiryhmät tekevät työterveyshuollossa. Lisäksi TOI:lla on hyvä olla ehdotelma siitä, mitä toimintaterapiaosaaminen työterveyshuoltoon tuo ja miksi toimintaterapia asiakkaan näkökulmasta on tärkeää työterveyshuollossa. Erityisesti TOI:n kannattaa kiinnittää huomio arviointiosaamisen esille tuomiseen. TOI voi myös tutkia miten muualla maailmassa esimerkiksi Pohjoismaissa on järjestetty työterveyshuoltoa vastaava terveydenhuolto ja miten toimintaterapia on siellä mukana.

Kun saadaan aikaan lakimuutos, joka mahdollistaa toimintaterapiapalveluiden korvattavuuden, tulee TOI:n kannustaa toimintaterapeutteja hakeutumaan työterveyshuoltoon pätevöittävään koulutukseen ja työskentelemään työterveyshuoltoon. Kaiken kaikkiaan toimintaterapian tunnettuuden edistämisen suhteen on tehtävä jatkuvasti työtä, mikä on niin yksittäisten toimintaterapeuttien, työyhteisöjen kuin myös ammattijärjestön vastuu.

Toivomme olevan vain ajan kysymys, koska lainsäädäntö saadaan vastaamaan tarpeita hyödyntää kaikki mahdollinen ammattitaito työntekijöiden työurien pidentämiseksi ja työkyvyn ja työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Toimintaterapeutit eivät näe asiakkaitaan diagnoosien kautta vaan katsovat asiakasta toiminnan ja toiminnallisuuden näkökulmasta. Tästä näkökulmasta olisi mielestämme hyötyä työterveyshuollon asiakkaille.



## 8 Pohdinta

Opinnäytetyöprosessi kesti hieman yli vuoden. Sen aikana aiheen rajauksessa pysyminen oli suuri haaste. Opinnäytetyöprosessin alkuvaiheessa rajasimme kiinnostuksen kohteeksi lakisääteisen työterveyshuollon ja sen, mitä toimintaterapiaosaaminen voi työterveyshuoltoon tuoda. Tämän vuoksi emme käsitelleet opinnäytetyössämme erityisesti esimerkiksi työhyvinvointia vaikka aihe olikin esillä mediassa toistuvasti. Mielenkiintoisia tutkimuskohteita olisi ollut tarjolla useita, kuten miten toimintaterapeutti voi tukea työikäisen työssä jaksamista ja työhyvinvointia.

Opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan monivaiheinen ja elävä. Aineiston keruu ja analysointi menivät ajallisesti päällekkäin ja jouduimme esimerkiksi aikataulun takia etenemään teemahaastattelun toteutukseen ennen kuin tarkalleen tiesimme miten lait vaikuttavat toimintaterapeuttien mahdollisuuksin työskennellä työterveyshuollossa. Teimme myös nopeita ratkaisuja prosessin aikana, esimerkiksi päätimme kerätä aineistoa sähköpostitse sosiaalisen median sijaan.

Lakien käyttö aineistona oli haastavaa ilman aikaisempaa kokemusta lakien yksityiskohtaisesta tarkastelusta. Mielestämme lakien ymmärtäminen on kuitenkin tärkeä osa ammatillista osaamistamme, koska lait säätelevät terveydenhuoltoalaa tarkasti. Toimintaterapeuttien on tärkeää ymmärtää miten lait säätelevät ammatissa työskentelyä.

Ennen kuin olimme tutustuneet työterveyshuoltoa sääteleviin lakeihin - jotka siis eivät mahdollista toimintaterapeuttien toimimista työterveyshuollossa - oletimme että kesällä 2012 tehdyn lainmuutoksen takia työterveyshuollossa tarvitaan entistä enemmän arviointiosaamista. Ajattelimme, että tämän takia toimintaterapiaosaamista tarvitaan työterveyshuollossa. Oletuksemme ei valitettavasti pitänyt paikkaansa; arviointiosaamista kyllä tarvitaan työterveyshuollossa, mutta lakien takia toimintaterapeuttien ei ole sitä mahdollista tarjota työterveyshuollossa.

Tutustuttuamme työterveyshuoltoa sääteleviin lakeihin, huomasimme, että toimintaterapiaosaamisella on annettavaa moniin työterveyshuollon palveluihin. Toimintaterapeutit voivat esimerkiksi osallistua moniammatillisessa tiimissä toiminta- ja työkyvyn arviointiin ja kuntoutukseen ohjaamiseen. Toimintaterapeutit voivat osallistua myös itse toiminta- ja työkyvyn edistämiseen työpaikoilla esimerkiksi työn järjestämiseen liittyvin toimenpitein tai työympäristöä muokkaamalla. Olemme kuitenkin sitä mieltä, että pitäisi

ymmärtää vielä enemmän miten työterveyshuollossa nyt toimivat ammattiryhmät arvioivat ja edistävät työntekijöiden toiminta- ja työkykyä, jotta voidaan vertailla toimintatapoja.

Koemme, että me emme tiedä riittävän paljon muiden ammattialojen edustajien työstä työterveyshuollossa, joten vastaaminen kysymykseen mitä toimintaterapiaosaaminen voi tuoda verrattuna jo olemassa oleviin palveluihin tuntuu vaikealta. Yleisestikin niin toimintaterapeuttien kuin muidenkin ammattialojen edustajien on tärkeää tietää mitä muut tekevät ja mikä on heidän ydinosastaan työpaikalla, jotta moniammatillinen yhteistyö voi toteutua asiakkaan eduksi.

Teemahaastattelun suunnittelu TOIforumiin vaati meiltä valmistautumista ja paneutumista aivan kuten perinteisen teemahaastattelun tekeminen, mutta lisäksi jouduimme perehtymään keskustelualustan tekniseen toimintaan. Teemahaastattelun toteutuspaikaksi valitsimme aluksi TOIforumin, koska sosiaalisen median käyttö on nykyaikainen tapa olla vuorovaikutuksessa ja tehdä kehittämistyötä. TOIforum olisi myöskin antanut toimintaterapeuteille mahdollisuuden verkostoitua aiheemme osalta mikä olisi lisännyt työskentelyn avoimuutta. Tahdoimme saada myös kokemusta sosiaalisen median käytöstä aineistonkeruumenetelmänä. Lisäksi toimintaterapeuttien työkäiset asiakkaat käyttävät sosiaalista mediaa, minkä vuoksi toimintaterapeuttienkin on hyvä saada sen käytöstä monipuolisia kokemuksia.

Kutsu keskusteluun lähetettiin TOInetin kautta kaksi kertaa, mutta TOIforumissa kävi vastaamassa vain kaksi osallistujaa. Keskustelun avauksia käytiin kuitenkin lukemassa TOIforumissa keskustelun aikana ja huomasimme, että niitä oli avattu myös keskustelun päätyttyä. Vaikka tiedostimme ennen teemahaastattelun toteuttamista vähäisen keskustelun syntymisen mahdollisuuden, tulos oli meille pettymys.

Keskustelun vähäisyyteen TOIforumissa voi olla monia syitä. Toimintaterapeutit eivät ehkä koe TOIforumia tai sosiaalista mediaa omakseen vaan heidän mielestään kasvotusten keskustelu on mielekkäämpi tapa jakaa ajatuksia. TOIforumin käyttöön tarvitaan salasanat, ja on mahdollista että se vähensi keskustelua. Keskustelun vähäisyyteen saattoivat vaikuttaa myös työelämän tiukat aikataulut. Toimintaterapeuteilla ei välttämättä ollut aikaa käydä osallistumassa keskusteluun työpäivän aikana ja antamamme osallistumisaika oli verrattain niukka. Toimintaterapia-alalla on tällä hetkellä paljon työryhmiä ja erilaisia tutkimuksia, joita on saatettu priorisoida jolloin keskusteluun osallis-

tuminen jäi vähemmälle. Opinnäytetöihin liittyviä pyyntöjä tulee TOInetin kautta paljon eikä voida olettaa, että yksittäinen toimintaterapeutti pystyy osallistumaan kaikkiin. Arvelimme, että aiheesta kiinnostuneita toimintaterapeutteja on pieni määrä, mutta heidän tavoittamisensa ei onnistunut TOIforumin kautta. Toimintaterapia-ala on laaja, ja kaikkia toimintaterapeutteja aiheemme ei joka tapauksessa kiinnosta.

Teemahaastattelun teemoja eli keskustelun avauksia oli kahdeksan, ja ne nousivat työterveyshuoltolaista. Teemoja oli useita, mutta emme mielestämme voineet yhdistellä niitä tai jättää mitään niistä pois. Tarkoituksena oli, että vastaajat saisivat itse päättää mihin teemoihin he vastaisivat. Vaikka saimme teemoista ja niihin liitetyistä avustavista kysymyksistä hyvää palautetta monelta taholta, saattaa olla että keskustelun avausten esittäminen eri tavalla TOIforumissa olisi helpottanut keskusteluun osallistumista. Esimerkiksi keskustelun aiheena olisi työterveyshuoltoon liittyvän teeman sijaan voinut olla suoraan kysymys. Meidän olisi myös pitänyt kommentoida muutamia TOIforumissa olleita vastauksia, jolloin keskustelua olisi voinut syntyä.

Sähköpostihaastattelussa lähetimme kysymykset Word-dokumenttina, jolloin kysymysten määrä saattoi vastaajista tuntua paljolta. Emme kuitenkaan muokanneet kysymyksiä enää siinä vaiheessa prosessia aikataulun vuoksi. Kysymyksiä muokkaamalla tai perinteisellä tavalla haastatteleamalla olisimme voineet saada syvällisempää tietoa siitä, mitä toimintaterapiaosaaminen voi tuoda työterveyshuoltoon.

Haastattelu on joustava tapa kerätä aineistoa, ja haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymyksiä ja keskustelun kautta selvittää informantin viestiä (Tuomi - Sarajärvi 2009: 73). Näitä haastatteluille ominaisia piirteitä emme valitettavasti pystyneet hyödyntämään aineistonkeruussa, mikä voi vaikuttaa aineistomme luotettavuuteen. Teemahaastattelustamme puuttui haastattelulle ominainen dialogi. Aineisto olisi voinut olla syvällisempi, jos olisimme toteuttaneet haastattelun perinteisellä tavalla ja päässet kysymään haastateltavilta tarkentavia kysymyksiä.

Vilkan (2005) mukaan haastateltavien valinnan suhteen on usein tärkeää, että haastateltavilla on omakohtainen kokemus tutkittavasta asiasta. Toisaalta käsityksien tutkimiseen ei välttämättä tarvita omakohtaisia kokemuksia, vaan niihin vaikuttavat esimerkiksi yhteisön perinteet ja tyypillinen ajattelutapa. (Vilka 2005: 114.) Aineiston keruu oli enemmän kysely, jolla keräsimme informanttien käsityksiä aihepiiristä, kuin varsinainen teemahaastattelu.

Aineiston luotettavuuteen voi vaikuttaa myös, ettemme tiedä haastateltujen taustatietoja, koska aineiston keruu oli tarkoitettu tehdä sosiaalisessa mediassa. TOIforumia käyttävät oletettavasti toimintaterapeutit ja toimintaterapeuttiopiskelijat, vaikkakaan keskustelualustaan liittyvien taustoja ei TOI:n puolelta tarkisteta. Oletuksemme kuitenkin oli, että TOIforumissa osallistujat olisivat toimintaterapeutteja tai alan opiskelijoita. Kun päädyimme tekemään teemahaastattelun sähköpostitse, pitäydyimme sosiaalisen median toimintatavassa emmekä keränneet taustatietoja. Saimme potentiaalisten sähköpostihaastatteluun osallistujien nimet TOI:lta, joten sitä kautta luotimme että vastaajat ovat alalla työskenteleviä tai opiskeleviä. TOI:n antamat nimet olivat henkilöitä, jotka ovat olleet liittoon yhteydessä työterveyshuoltoon liittyen, mikä sopi hyvin koska halusimme tavoittaa henkilöitä jotka työskentelevät työterveyshuollon rajapinnassa tai ovat asiasta kiinnostuneita. Mielenkiintoinen piirre aineistossamme oli, että informanteilta keräämämme aineisto vastasi hyvin sitä kuvaa, minkä olemme saaneet toimintaterapiaosaamisesta ammattikorkeakouluopiskelujemme aikana.

Eräs tapa kehittää työterveyshuoltoa on käyttää siellä kaikkia terveydenhuollon ammattilaisia, kun perustelut sille löytyvät. Työ on toimintana tärkeä osa ihmisen arkea ja toimintaterapeutit ovat se ammattiryhmä, joka tutkii ihmisen arkea ja siihen osallistumista työkseen.

Opinnäytetyöprosessin alussa opinnäytetyömme nimeksi muotoutui ”Toimintaterapeutti työterveyshuollossa?”. Prosessin alussa ajattelimme, että voimme poistaa kysymysmerkin opinnäytetyöprosessin loppuvaiheessa, mutta sitä emme voineet tehdä nykyisen lainsäädännön takia. Työmme perusteella voimme kuitenkin todeta, että toimintaterapeuteilla olisi paljon annettavaa työterveyshuoltoon ja ihmettelemme miksi toimintaterapeuttien ammattitaitoa ei hyödynnetä työterveyshuollossa.

## Lähteet

Alkio, Mikko 2011. Terveiden kustannuksella. Miksi terveydenhuoltojärjestelmä on uudistettava? Helsinki: WSOY .

Asikainen, Satu – Suoperä, Merja 2010. Työikäisten työhön palaajien toimintaterapiain-  
terventioiden nykykäytännöt Suomessa. Toimintaterapian pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Liikunta - ja terveystieteiden tiedekunta. Terveystieteiden laitos.

Eskola, Jari – Suoranta, Juha 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Hautala, Tiina – Hämäläinen, Tuula – Mäkelä, Leila – Rusi-Pyykönen Mari 2011. Toiminnan voimaa. Helsinki: Edita.

HE 75/2011. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain ja työterveys-  
huoltolain muuttamisesta. Verkkodokumentti.  
<<http://www.edilex.fi/virallistieto/he/fi20110075.pdf>>. Luettu 3.8.2012.

Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena 2008: Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Husman, Kaj 2006. Työterveyslainsäädäntö. Teoksessa Antti-Poika, Mari - Husman, Kaj - Martimo, Kari-Pekka (toim.): Työterveyshuolto. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Hyvät arviointikäytännöt suomalaisessa toimintaterapiassa 2010. Suomen toimintaterapeuttiliitto ry / Finlands Ergoterapeutförbund rf. Verkkodokumentti.  
<<http://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/images/stories/arviointijulkaisu.pdf>>. Luettu 17.10.2012.

Kansanterveyslaki 66/1972. Annettu Helsingissä 28.1.1972.

Kelan työterveyshuoltotilasto 2009 2011. Partio, Timo (toim.). Kansaneläkelaitos. Verkkodokumentti.  
<[http://www.kela.fi/it/kelasto/kelasto.nsf/alias/Tth\\_09/\\$File/Tth\\_09.pdf?OpenElement](http://www.kela.fi/it/kelasto/kelasto.nsf/alias/Tth_09/$File/Tth_09.pdf?OpenElement)>. Luettu 25.10.2012.

Kielhofner, Gary – Forsyth, Kristy – Clay, Christine – Ekbladh, Elin – Haglund, Lena – Hemmingsson, Helena – Keponen, Riitta – Olson, Linda 2008. Talking With Clients: Assessments That Collect Information Through Interviews. Teoksessa Kielhofner, Gary. (toim.) Model of Human Occupation: Theory and Application. 4th edition. Baltimore, MD: Lippincott Williams & Wilkins.

Kuntoutussäätiö 2012. Kuntoutusportin uutiskirje 1/2012. Verkkodokumentti.  
<<http://uutiskirje.kuntoutusportti.fi/newsletter/view/kuntoutusportin-uutiskirje-1-2012>>. Luettu 5.3.2012.

Lietsala, Katri – Sirkkunen Esa 2008. Social media – Introduction to the tools and processes of participatory economy. Tampere: University of Tampere, Hypermedia Lab.

Meyer-Arnold, Marianne 2012a. Suunnittelija. Työterveyshuoltoryhmä. Terveysosasto. Kela. Helsinki. Sähköpostitiedonanto 27.9.2012.

Meyer-Arnold, Marianne 2012b. Suunnittelija. Työterveyshuoltoryhmä. Terveysosasto. Kela. Helsinki. Sähköpostitiedonanto 22.10.2012.

Mäkelä, Leila 2011. Toiminnanjohtaja. Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry – Finlands Ergoterapeuttförbundet rf. Helsinki. Haastattelu 28.11.2011.

Mäkelä, Tuula 2003. Helsingin kaupungin palvelukeskuksen työntekijöiden näkökulmia työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Työroolia arvioiva haastattelu (WRI) osana muutoslaboratoriotyöskentelyä. Opinnäytetyö. Stadia Helsingin ammattikorkeakoulu. Toimintaterapian koulutusohjelma. 23.5.2003.

Mäkitalo, Jorma 2011. Työterveyshuolto muutosta rakentamassa. Teoksessa Mäkitalo, Jorma - Paso, Eija (toim.): Muutostyössä. Työterveysyhteistyötä muuttuvissa töissä. Oulu: Kalevaprint Oy.

Opas työterveyshuoltolain soveltajille 2004. Sosiaali- ja terveysministeriö. Verkkodokumentti. <<http://pre20090115.stm.fi/pr1097754690393/passthru.pdf>>. Luettu 23.7.2012.

Paloheimo-Koskipää, Liina 2012. Työterveyspalvelujen järjestäminen. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. <<http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/mita/jarjestaminen/sivut/default.aspx>>. Luettu 5.3.2012.

Polatajko, Helene J. – Davis, Jane – Stewart, Deb – Cantin, Noémi – Amoroso, Bice – Purdie, Lisa – Zimmerman, Daniel 2007. Specifying the domain of concern: Occupation as core. Teoksessa Polatajko, Helena J. – Townsend, Elizabeth A. (toim.) Enabling occupation II : Advancing an Occupational Therapy Vision for Health, Well-being & Justice Through Occupation. Ottawa: CAOT Publications ACE

Pätevytyminen n.d. Päivitetty 19.6.2012. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. <<http://www.ttl.fi/fi/koulutus/patevoityminen/sivut/default.aspx>>. Luettu 23.7.2012.

Rongas, Anne 2012. Sosiaalisen median palvelut ja välineet hyötykäyttöön. Opetushallitus. Verkkodokumentti. <[http://www.edu.fi/materiaaleja\\_ja\\_tyotapoja/tvt\\_opetuksessa/mika\\_ihmeen\\_sosiaalinen\\_media](http://www.edu.fi/materiaaleja_ja_tyotapoja/tvt_opetuksessa/mika_ihmeen_sosiaalinen_media)>. Luettu 28.3.2012.

Sairausvakuutuslaki 1224/2001. Annettu Helsingissä 21.12. 2004.

Terveydenhuoltolaki 1326/2010. Annettu Helsingissä 30.12.2010.

Tobiasson, Laura 2002. Toimintaterapian mahdollisuudet työntekijän psyykkisen hyvinvoinnin tukemisessa työterveyshuollossa. Opinnäytetyö. Stadia Helsingin Ammattikorkeakoulu. 23.11.2001.

Toimintaterapeuttiliitto 2012. Suomen Toimintaterapeuttiliitto. Verkkodokumentti. Päivitetty 24.1.2012. <<http://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/toimintaterapeuttiliitto.html>>. Luettu 14.3.2012.

Toimintaterapianimikkeistö 2003. Holma, Tupu (toim.) Helsinki: Suomen Kuntaliitto.

Townsend, Elizabeth A. – Beagan, Brenda – Kumas-Tan, Zofia – Versne, Joan – Iwana, Michael – Landry, Jennifer – Stewart, Debra – Brown, Jocelyn 2007. Enabling: Occupational Therapy's Core Competency. Teoksessa Polatajko, Helena J. – Townsend, Elizabeth A. (toim.) Enabling occupation II : Advancing an Occupational Therapy Vision for Health, Well-being & Justice Through Occupation. Ottawa: CAOT Publications ACE.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2009: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Tutustumistilaisuudet. n.d. Päivitetty 8.3.2012. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. <<http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/tutustumistilaisuudet/sivut/default.aspx>>. Luettu 23.7.2012.

Tyk-toiminta 2012. Kela. Verkkodokumentti. Päivitetty 21.2.2012. <<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/081110120821SV?OpenDocument>>. Luettu 14.10.2012.

Työfysioterapeutti n.d. Päivitetty 12.3.2012. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. <[http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/ammattihenkilot\\_asiantuntijat/tyofysioterapeutti/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/ammattihenkilot_asiantuntijat/tyofysioterapeutti/sivut/default.aspx)>. Luettu 25.7.2012.

Työnantajan ottaman sairaushoitovakuutuksen verotus 2011. Verohallinto. Verkkodokumentti. Päivitetty 21.11.2011. [http://vero.fi/fi-FI/Syventavat\\_veroohjeet/Ennakkoperinta/Tyonantajan\\_ottaman\\_sairaanhoitovakuutus%2819098%29#ynantajanjrjestm1](http://vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Ennakkoperinta/Tyonantajan_ottaman_sairaanhoitovakuutus%2819098%29#ynantajanjrjestm1). Luettu 20.10.2012.

Työterveys 2015. Valtioneuvoston periaatepäätös 2004. Sosiaali- ja terveysministeriö. Verkkodokumentti. <[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=28707&name=DLFE-3670.pdf&title=Tyoterveys\\_2015\\_\\_\\_Valtioneuvoston\\_periaatepaatos\\_fi.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3670.pdf&title=Tyoterveys_2015___Valtioneuvoston_periaatepaatos_fi.pdf)>. Luettu 23.7.2012.

Työterveyshoitaja n.d. Päivitetty 12.3.2012. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. <[http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/ammattihenkilot\\_asiantuntijat/tyoterveyshoitaja/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/ammattihenkilot_asiantuntijat/tyoterveyshoitaja/sivut/default.aspx)>. Luettu 23.7.2012.

Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevyys 2004. Sosiaali- ja terveysministeriö. Verkkodokumentti. <[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=28707&name=DLFE-3542.pdf&title=Tyoterveyshuollon\\_ammattihenkiloiden\\_ja\\_asiantuntijoiden\\_patevyys\\_fi.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3542.pdf&title=Tyoterveyshuollon_ammattihenkiloiden_ja_asiantuntijoiden_patevyys_fi.pdf)>. Luettu 23.7.2012.

Työterveyshuoltolaki 1383/ 2001. Annettu Helsingissä 21.12.2001.

Työterveyshuolto 2012. Sosiaali- ja terveysministeriö. Verkkodokumentti. <[http://www.stm.fi/sosiaali\\_ja\\_terveyspalvelut/terveyspalvelut/tyoterveyshuolto](http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/terveyspalvelut/tyoterveyshuolto)>. Luettu 12.9.2012.

Työterveyslaitos n.d. Koulutus 2012. Esite.  
<[http://www.ttl.fi/fi/koulutus/tyoterveySPAivat/Documents/Koulutusopas2012\\_web\\_aukeamat.pdf](http://www.ttl.fi/fi/koulutus/tyoterveySPAivat/Documents/Koulutusopas2012_web_aukeamat.pdf)>. Luettu 3.9.2012.

Työterveyslääkäri n.d. Päivitetty 9.3.2012. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti.  
<[http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/ammattihenkilot\\_asiantuntijat/tyoterveyslaakari/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/ammattihenkilot_asiantuntijat/tyoterveyslaakari/sivut/default.aspx)>. Luettu 23.7.2012.

Työterveyspsykologi n.d. Päivitetty 12.3.2012. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti.  
<[http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/ammattihenkilot\\_asiantuntijat/tyoterveyspsykologi/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/ammattihenkilot_asiantuntijat/tyoterveyspsykologi/sivut/default.aspx)>. Luettu 2.8.2012.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Annettu Helsingissä 23.8.2002.

Valtioneuvoston asetus 1484/2001. Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta. Annettu Helsingissä 27.12.2001.

Vehkaperä, Ulla 2007. Monessa mukana. Toimintaterapeutti 2007 (4). 20–22.

Velozo, C. – Kielhofner, G. – Fisher, G 1998: Työroolia arvioiva haastattelu (WRI).  
Suom. Forsman, B. – Ihander, J. – Kaunola, R. – Konkola, R. – Lintula, L. – Mikkolainen, M. – Sulopuisto, R. Helsinki: Psykologian kustannus Oy.

Vilka Hanna 2005: Tutki ja kehitä. 1.–3. painos. Tammi.

WRI – Työroolia arvioiva haastattelu 2012. Psykologien Kustannus Oy. Verkkodokumentti. <[http://www.psykologienkustannus.fi/aikuisten\\_testit.php?pid=720](http://www.psykologienkustannus.fi/aikuisten_testit.php?pid=720)>. Luettu 12.10.2012.

Yritykset eivät tunne työterveyspalvelujaan 2012. Työterveyslaitos. Tiedote 45/2012. Verkkodokumentti. <[http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote45\\_2012.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote45_2012.aspx)>. Luettu 5.9.2012.



## **TOIforumiin avatut keskustelut**

### **Teema 1) TYÖPAIKKASELVITYKSET**

Työpaikkaselvitykset ovat osa työterveyshuoltoa. Niiden tarkoituksena on selvittää työstä, työympäristöstä tai työyhteisöstä aiheutuvat terveysvaarat ja -haitat. Arvioinnin pohjalta tehdään ehdotuksia työympäristön ja -yhteisön kehittämiseksi ja terveysvaarojen ehkäisemiseksi sekä työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi. Työpaikkaselvitys on osa yhteistyössä työterveyshuollon ja työnantajan tehtävää työterveyshuollon järjestämistä koskevaa toimintasuunnitelmaa.

- Millä tavoin toimintaterapeutti voi olla mukana työpaikkaselvitysten teossa?
- Minkälaisia keinoja toimintaterapeuteilla on arvioida työstä, työympäristöstä tai työyhteisöstä nousevia terveysvaaroja tai -haittoja?

### **Teema 2) TERVEYSTARKASTUKSET**

Terveystarkastuksissa pyritään selvittämään, arvioimaan ja seuraamaan työntekijän terveydentilaa, työ- ja toimintakykyä sekä työperäisiä terveysvaaroja ja -haittoja. Terveystarkastuksia tehdään sekä työnantajan että työntekijän tarpeesta, jolloin työnantajan olleessa kyseessä terveystarkastusten merkitys liittyy työsuojeluun ja -turvallisuuteen ja työntekijän kohdalla oman terveyden edistämiseen. Terveystarkastuksen sisältö vaihtelee työn sisällön, altisteiden ja vaatimusten, tarkastustarpeen ja työntekijän ominaisuuksien mukaan.

- Minkälainen toimintaterapeutin rooli voi olla terveystarkastuksissa?
- Minkälaista ammattitaitoa toimintaterapeuteilla on ajattelen työ- ja toimintakyvyn arviointia työpaikoilla?

### **Teema 3) TOIMENPIDE-EHDOTUKSET**

Työterveyshuollon yhtenä tehtävänä on esittää toimenpide-ehdotuksia työnantajalle terveystarkastusten ja työpaikkaselvitysten pohjalta. Toimenpide-ehdotuksilla pyritään tukemaan ja edistämään työntekijän työ- ja toimintakykyä, edistämään työn terveellisyttä ja turvallisuutta. Tarvittaessa toimenpide-ehdotuksilla pyritään sopeuttamaan työtä työntekijän edellytyksiin nähden.

- Minkälaisia toimenpide-ehdotuksia toimintaterapeutit voivat tehdä edistääkseen työikäisen asiakkaan työ- ja toimintakykyä?

### **Teema 4) TIETOJEN ANTAMINEN JA OHJAUS**

Työterveyshuolto antaa työntekijän terveyttä koskevissa asioissa tietoa, neuvontaa ja ohjausta työn terveellisyttä ja turvallisuutta koskevissa asioissa. Työntekijä voi perustellusta syystä pyytää selvitystä työkuormituksesta. Tietoa, neuvontaa ja ohjausta työterveyshuollon tulee antaa muun muassa työterveyshuollon tavoitteista ja sisällöstä, työn terveysvaaroista ja -haitoista, terveellisistä ja turvallisista työmenetelmistä, ammattitaitoista ja tapaturmista sekä niiden ehkäisystä, työntekijän terveyden ja työkyvyn edistamisestä ja ylläpitämisestä.

- Minkälaista neuvontaa ja ohjausta toimintaterapeutti voi antaa työterveyshuollossa?

### **Teema 5) TYÖSSÄ SELVIYTYMISEN SEURANTA JA KUNTOUTUKSEEN OHJAA-MINEN**

Työterveyshuolto seuraa ja edistää vajaakuntoisen työntekijän työssä jaksamista huomioiden hänen terveydelliset edellytykset sekä antaa neuvontaa kuntoutukseen liittyen. Työterveyshuolto voi ohjata myös hoitoon sekä lääkinälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen. 1.6.2012 lähtien työterveyshuollon tehtäväksi kuuluu myös arvioida työnte-

kijän työkykyä ja työssä jatkamismahdollisuuksia sekä laatia tästä lausunto. Lausunnossa on tultava ilmi arvio työntekijän työkyvystä ja työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhdessä tekemä selvitys työntekijän työssä jatkamismahdollisuuksista. Lakimuutoksen tarkoituksena on parantaa työkyvyn arviointiprosessin toimivuutta työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyönä, jolloin varhaisemmassa vaiheessa voidaan puuttua pitkittyviin työkyvyttömyyksiin. Lausunto on toimitettava Kelaan 90 sairauspäivärahopäivän jälkeen. Tällöin työolot tunteva lääkäri arvioi työntekijän jäljellä olevaa työkykyä suhteutettuna työn vaatimuksiin.

- Minkälaisissa tilanteissa odottaisit lääkärin konsultoivan toimintaterapeuttia?
- Miten toimintaterapeutit voivat arvioida työntekijän työkykyä ja työssä jatkamismahdollisuuksia?

#### Teema 6) YHTEISTYÖN TEKEMINEN

Työterveyshuoltolain mukaan työterveyshuollon on tehtävä yhteistyötä muun terveydenhuollon, työhallinnon, opetushallinnon, sosiaalivakuutuksen ja sosiaalihuollon sekä työsuojeluviranomaisten kanssa. Yhteistyö on erityisen tärkeää, koska työterveyshuolto toimii osana sekä perusterveydenhuoltoa että työsuojelujärjestelmää. Jotta työterveyshuolto voi edistää yksittäisen työntekijän työ- ja toimintakykyä sekä parantaa työoloja ja ympäristö on yhteistyön oltava sujuvaa muiden toimijoiden kanssa.

- Millainen rooli toimintaterapeutilla työterveyshuollossa olisi moniammatillisen tiimin jäsenenä ja yhteistyössä muiden organisaatioiden ja asiantuntijoiden kanssa?
- Millaisissa tilanteissa yhteistyön tekemisestä on asiakkaalle hyötyä erityisesti kun toimintaterapeutti on osana työryhmää?

#### Teema 7) TYÖKYVYN YLLÄPITO JA EDISTÄMINEN

Työterveyshuollon tehtäviin kuuluu myös suunnitella ja toteuttaa työterveyslaissa määriteltyjä työkykyä ylläpitäviä ja edistäviä toimenpiteitä. Lisäksi työterveyshuollon tulee arvioida ja seurata toiminnan laatua ja vaikuttavuutta.

- Miten toimintaterapian keinoin voidaan tukea työkyvyn ylläpitoa ja edistämistä?

#### Teema 8) MITÄ UUTTA TOIMINTATERAPIAOSAAMINEN TUO TYÖTERVEYSHUOLTOON

Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus järjestää työntekijöilleen työterveyshuoltoa, joka ylläpitää työkykyä ja ehkäisee työhön liittyviä terveyshaittoja sekä suojelee ja edistää työntekijöiden turvallisuutta, työkykyä ja terveyttä. Sen lisäksi työnantaja voi järjestää halutessaan myös sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluita.

- Kokemuksesi perusteella: mitä uutta toimintaterapiaosaaminen tuo työterveyshuoltoon?
- Mitä hyötyä asiakkaalle olisi siitä että toimintaterapeutit toimivat työterveyshuollossa siellä jo toimivien ammattiryhmien ja asiantuntijoiden lisäksi?

Kaikki keskustelut TOIforumissa allekirjoitettiin lauseella:

*TOIforumiin 12. - 20.9.2012 kerätty aineisto käytetään Metropolia AMK:n toimintaterapeuttipiskelijöiden opinäytetyössä "Toimintaterapeutti työterveyshuollossa?" Lisätietoja opinäytetyöstä antavat: Enni Kantola ja Sanna Marjanen..*

## Kutsu keskusteluun TOIforumiin: Toimintaterapeutti työterveyshuollossa?

Sähköpostin otsikko:

Mitä uutta toimintaterapiaosaaminen voi tuoda työterveyshuoltoon?

Sähköpostin sisältö:

Selvitämme toimintaterapeuttien näkemystä siitä, mitä uutta toimintaterapia-osaaminen voi tuoda työterveyshuoltoon ja kutsumme mukaan keskusteluun TOIforumille kaikki asiasta kiinnostuneet toimintaterapeutit.

TOIforumissa käydään aiheesta keskustelua **12.–20.9.2012**. Voit tuona ajankohtana käydä lukemassa ja osallistumassa sinua kiinnostaviin teemoihin. Teemat on jaoteltu työterveyshuoltoa säätelevän lainsäädännön mukaisesti. Keskustelut löytyvät TOIforumista kategoriasta: Toimintaterapia eri työalueilla -> Työikäisten toimintaterapia otsikolla TOI työterveyshuollossa?

Mikäli et vielä käytä TOIforumia, hae itsellesi käyttäjätunnus TOI:sta. Lisätietoja TOI:n sivulta <http://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/jaesenasiat/toinet.html>

TOIforumiin kerätty aineisto käytetään Metropolia AMK:n toimintaterapeuttiopiskelijoiden opinnäytetyössä ”Toimintaterapeutti työterveyshuollossa?” niin ettei keskusteluun osallistuneiden henkilöllisyys voi paljastua. Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää miten työterveyshuolto on Suomessa järjestetty ja **mitä uutta toimintaterapia-osaaminen voi tuoda työterveyshuoltoon** ja sitä kautta selvittää voisiko työterveyshuolto olla tulevaisuudessa työkenttä toimintaterapeuteille. Tällä hetkellä toimintaterapeutit eivät työskentele työterveyshuollossa. Opinnäytetyö raportoidaan TOI:n käyttöön vuoden loppuun mennessä. Se on myös luettavissa Theseus-tietokannassa tuolloin.

Lisätietoja opinnäytetyöstä antavat:

Enni Kantola ja Sanna Marjanen

Mikäli haluat perehtyä aiheeseen ennen keskusteluun osallistumista, suosittelen tutustumista STM:n sivustoon

[http://www.stm.fi/sosiaali\\_ja\\_terveyspalvelut/terveyspalvelut/tyoterveyshuolto](http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/terveyspalvelut/tyoterveyshuolto)

Tervetuloa jakamaan mielipiteesi!

Leila Mäkelä