



Inhimillisen toiminnan malliin perustuvien työkyvynarviointimenetelmien tarkastelua

Kirjallisuuskatsaus Toimintaterapeutti työterveyshuollossa
-pilotissa käytetyistä arviointimenetelmistä

Salla Salmela

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Toimintaterapeutti (AMK)

Toimintaterapian koulutusohjelma

Opinnäytetyö

Sisällys

1	Johdanto	2
2	Työ toimintana	3
2.1	Toimintaterapeuttinen työkyvyn arviointi	3
2.2	Työkyky ja Inhimillisen toiminnan malli	4
3	Toimintaterapeutti työterveyshuollossa -pilottihanke	5
3.1	Pilotissa käytetyt arviointimenetelmät	5
3.1.1	WRI-arviointimenetelmä	6
3.1.2	WEIS-arviointimenetelmä	6
3.1.3	AWP-arviointimenetelmä	7
3.1.4	AWC-arviointimenetelmä	7
4	Kirjallisuuskatsauksen toteutus	8
4.1	Aineiston keruu	9
4.2	Haun eteneminen ja hakutulokset	11
4.3	Aineiston analyysi	15
5	Tulokset	16
5.1	Arviointimenetelmien psykometriset ominaisuudet	16
5.1.1	WRI-arviointimenetelmän psykometriset ominaisuudet	16
5.1.2	WEIS-arviointimenetelmän psykometriset ominaisuudet	20
5.1.3	AWP-arviointimenetelmän psykometriset ominaisuudet	21
5.2	Käyttäjien kokemuksia arviointimenetelmistä	22
5.2.1	Käyttäjien kokemuksia WRI-arviointimenetelmästä	22
5.2.2	Käyttäjien kokemuksia AWP-arviointimenetelmästä	23
6	Pohdinta	25
6.1	Tulosten tarkastelu	26
6.2	Luotettavuus ja eettisyys	27
6.3	Jatkotutkimusaiheet	28
6.4	Johtopäätökset	28
	Lähteet	30
	Liitteet	
	Liite 1.Kirjallisuuskatsauksen artikkelit	

Tiivistelmä

Tekijä:	Salla Salmela
Otsikko:	Inhimillisen toiminnan malliin perustuvien työkyvyn arviointimenetelmien tarkastelua
Sivumäärä:	30 sivua + 1 liitettä
Aika:	2.10.2023
Tutkinto:	Toimintaterapeutti (AMK)
Tutkinto-ohjelma:	Toimintaterapian tutkinto-ohjelma
Ohjaaja:	Toimintaterapian lehtori: Annariika Anundi

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä kirjallisuuskatsaus Inhimillisen toiminnan malliin perustuvista arviointimenetelmistä WRI, WEIS, AWP ja AWC. Tavoitteena on selvittää, millaista tutkimusta näistä arviointimenetelmistä on tehty. Opinnäytetyö liittyy Toimintaterapeuttiliiton toteuttamaan Toimintaterapeutti työterveydenhuollossa -pilottihankkeeseen, jossa testataan toimintaterapeuttien työkyvyn arviointimenetelmien käyttöä suomalaisessa työterveyshuollossa.

Tutkimuskysymys, johon kirjallisuuskatsaus pyrkii vastaamaan, on seuraava: "Minkälaista tutkimusta työkykyä mittaavista Inhimillisen toiminnan malliin perustuvista WRI-, WEIS-, AWP- ja AWC-arviointimenetelmistä on tehty?"

Kirjallisuuskatsauksen artikkeleissa käsiteltiin arviointimenetelmien psykometrisiä ominaisuuksia ja käyttäjien kokemuksia menetelmien hyödyllisyydestä. Tulokset osoittavat, että arviointimenetelmät ovat osoittautuneet luotettaviksi ja hyödyllisiksi eri asiakasryhmien parissa. Tutkimustuloksena on, että näitä arviointimenetelmiä voidaan käyttää arvioimaan yksilön työkykyä monipuolisesti. Arviointimenetelmät ottavat huomioon henkilön oman näkemyksen, ympäristötekijät ja yksilön suoriutumisen työtehtävissä. Arviointimenetelmien antama monipuolinen ymmärrys työkyvyn vaikuttavista tekijöistä voi olla hyödyllistä työkyvyn arvioinnissa ja työkykyongelmien ymmärtämisessä.

Opinnäytetyön kirjallisuuskatsaus tarjoaa kattavan käsityksen arviointimenetelmistä ja niiden tutkimusperustasta. Tämä tieto on hyödyksi Toimintaterapeutti työterveyshuollossa -pilottihankkeelle sekä työterveyshuollon ammattilaisille.

Avainsanat: Inhimillisen toiminnan malli, työterveyshuolto, työkyvyn arviointimenetelmä

Abstract

Author: Salla Salmela
Title: Examination of Work Ability Assessment Methods Based on the Model of Human Occupation
Number of Pages: 30 pages + 1 appendices
Date: 2 October 2023
Degree: Bachelor of Health Care / Occupational therapist
Degree Programme: Occupational therapy
Instructor: Annariika Anundi, Lecturer of Occupational therapy

The purpose of this thesis is to conduct a literature review on four assessment methods based on the Model of Human Occupation, which are WRI, WEIS, AWP, and AWC. The aim is to investigate the research conducted on these assessment methods. This thesis is related to the pilot project "Occupational Therapists in Work Health" initiated by the Finnish Association of Occupational Therapists, where the use of occupational therapy-based work capacity assessment methods is being tested in the context of Finnish occupational health care.

The research question guiding this literature review is as follows: "What kind of research has been conducted on the MOHO-based assessment methods WRI, WEIS, AWP, and AWC?"

The articles reviewed in the literature search examined the psychometric properties of these assessment methods and users' experiences of their usefulness. The results demonstrate that these assessment methods have proven to be reliable and valuable for various client groups. The findings suggest that these assessment methods can comprehensively evaluate an individual's work capacity by considering their own perspectives, environmental factors, and performance in work tasks. The multifaceted understanding provided by these assessment methods can be beneficial for work capacity assessment and understanding work-related issues.

The literature review provides a comprehensive overview of these assessment methods and their research foundation. This knowledge is valuable for the "Occupational Therapists in Occupational Health" pilot project and for professionals in the field of occupational health care.

Keywords: Model of Human Occupation, occupational health care, work capacity assessment methods

Johdanto

Tässä kirjallisuuskatsauksena toteutettavassa AHOT-opinnäytetyössä käsitellään Inhimillisen toiminnan malliin pohjautuvista WRI-, WEIS-, AWP-, ja AWC-arviointimenetelmistä tehtyä tutkimusta. Näillä menetelmillä arvioidaan yksilön omaa näkemystä omasta työroolistaan ja -ympäristöstään sekä työsuoritusta ja työtehtävän ominaispiirteitä. Kirjallisuuskatsaus tehdään Toimintaterapeuttiliitolle sen toteuttaman Toimintaterapeutti työterveydenhuollossa -pilottihankkeen tueksi. Pilottihankkeessa kokeillaan toimintaterapeuttien työkyvyn arviointimenetelmien hyödyntämistä osana suomalaista työterveyshuoltoa. Pilotin aikana arvioidaan sellaisten ihmisten työkykyä, joiden työkyky on jollan tavalla alentunut. Sen tavoitteena on löytää uudenlaisia ratkaisuja tutkittavan yrityksen työntekijöiden työkykyongelmien ratkaisemiseen toimintaterapian keinoin.

Pilottihankkeessa työntekijöiden työkykyä arvioidaan yllämainittujen neljän arviointimenetelmän avulla. Kirjallisuuskatsaus puolestaan perustuu järjestelmälliseen tiedonhakuun. Sen tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, minkälaista tutkimusta Toimintaterapeutti työterveyshuollossa -hankkeen käyttämistä työkyvyn arviointimenetelmistä on tehty.

Tutkimuskysymys on seuraava:

Minkälaista tutkimusta työkykyä mittaavista Inhimillisen toiminnan malliin perustuvista WRI-, WEIS-, AWP- ja AWC-arviointimenetelmistä on tehty?

Pilotissa käytetään menetelmien suomenkielisiä versioita, mutta tässä kirjallisuuskatsauksessa käsitellään näitä menetelmiä yleisesti. Suurin osa kirjallisuuskatsauksen artikkeleista käsittelee menetelmien englanninkielisiä versioita, mutta mukana on muidenkin kielisiä versioita.

Muiden ammattiryhmien edustajien kuin toimintaterapeuttien voi olla haastavaa hahmottaa sitä, minkälaista tieteellistä näyttöä toimintaterapeutisilla arviointimenetelmillä on. Tästä johtuen myös toimintaterapeuttien työkyvynarviointimenetelmien hyödyllisyyden perustelevien voi olla haastavaa. Arviointimenetelmien tutkimusperustan tunteminen voikin auttaa Toimintaterapeutti työterveyshuollossa -hankkeen työntekijöitä perustelevaan toimintaterapeuttien työkyvyn arviointimenetelmien hyödyllisyyttä ja lisätä heidän omaa ymmärrystään niistä.

Tavoitteena on muodostaa arviointimenetelmistä tehdystä tutkimuksesta kokonaisuus, jota Toimintaterapeuttiliiton hankeen työntekijät voivat käyttää oman työnsä tukena. Se voi auttaa hankkeessa työskenteleviä toimintaterapeutteja perustelemaan toimintaterapeuttien työkyvynarviointimenetelmien hyödyllisyyttä työterveyshuollossa. Tämä puolestaan voi edistää toimintaterapeuttien toimintakyvyn arviointiin liittyvän erityisosaamisen tunnistamista suomalaisessa työterveyshuollossa.

1 Työ toimintana

Toimintaterapeutisesta näkökulmasta katsottuna työ sisältää sekä yksilöllisen, sosiaalisen että ympäristöllisen ulottuvuuden. Näihin kaikkiin tulisi kiinnittää huomiota työkykyä arvioitaessa. Toimintaterapiassa käytettyjen arviointimenetelmien avulla yksilön työkyvystä voidaan saada monipuolinen ja syvä ymmärrys.

1.1 Toimintaterapeutin työkyvyn arviointi

Toimintaterapian viitekehyksessä työkyky nähdään yksilön ja ympäristön välisenä dynaamisena vuorovaikutuksena (Sandqvist, Törnquist & Henriksson 2006, 380). Yksilön toiminnallinen suoriutuminen voi vaihdella eri ympäristöissä ja eri työtehtävien vaatimusten mukaan (Toimintaterapeuttiliitto 2021, 4). Työkyvyn ymmärtämiseen ei riitäkään pelkkä objektiivinen arvio työsuorituksen tehokkuudesta ja tarkoituksenmukaisuudesta. Sen sijaan on kiinnitettävä huomiota myös työkyvyn taustalla vaikuttaviin syihin. Tämän takia työkykyä arvioitaessa olisi hyvä huomioida se, kuinka yksilö itse kokee oman työtilanteensa ja -kykynsä. Työkyvyn arvioinnissa voidaan lisäksi kiinnittää huomiota siihen, millaisessa suhteessa yksilön omat arvot ja tavoitteet ovat työhön nähden. (Sandqvist ym. 2006, 380.)

Toimintaterapeutista osaamista ei olla toistaiseksi hyödynnetty suomalaisessa työterveyshuollossa. Toimintaterapeuteilla on kuitenkin erikoisoosaamista toiminnan analyysistä ja arvioinnista. Alan arviointimenetelmien avulla voidaan saada konkreettista ja kuvailevaa tietoa ihmisen työkyvystä. Lisäksi toimintaterapeuttien ammattitaidon avulla työympäristöjä voitaisiin muokata paremmin yksilön toiminnallisia valmiuksia vastaaviksi. Tällaisesta tietämyksestä voisikin olla hyötyä esimerkiksi työkyvyttömyyden ehkäisyssä sekä osatyökykyisten työllistymisen tukemisessa.

1.2 Työkyky ja Inhimillisen toiminnan malli

Työkykyä voidaan tarkastella Gary Kielhofnerin kehittämän Inhimillisen toiminnan mallin kautta (*Model of Human Occupation*). Inhimillisen toiminnan malli on ihmisen toimintaa kuvaava teoreettinen viitekehys, jossa huomioidaan erityisesti toiminnan merkityksellisyys ja ihmisen motivoituminen toimintaan. Lisäksi siinä otetaan huomioon myös toiminnan ympäristöllinen ulottuvuus ja ympäristön vaikutus yksilöihin. (Sandqvist, Törnquist & Henriksson 2006, 381.) Inhimillisen toiminnan malli pyrkii selittämään, kuinka yksilön motivaatio, elämäntapa, suorituskyky, sekä sosiaalinen ja fyysinen ympäristö, vaikuttavat hänen mahdollisuuksiinsa osallistua toimintaan (AWC-FI 2019, 16).

Inhimillisen toiminnan mallin kautta tarkasteltuna ihmisen toimintakyky sisältää neljä osa-aluetta, jotka ovat tahto (*volition*), tottumus (*habituation*), suoritus (*performance*) ja ympäristö (*environment*) (Kielhofner, Braveman, Baron, Fisher, Hammel & Littleton 1999, 37). Tahto viittaa prosessiin, jonka kautta yksilö kokee, tulkitsee, ennakoii ja valitsee toimintoja. Tottumuksella puolestaan tarkoitetaan sitä prosessia, joka ylläpitää jokapäiväisen elämän toimintamalleja ja säännöllisyyttä. Tottumukseen liittyy myös yksilön omaksumat tavat ja roolit. Suoritus viittaa toiminnan edellyttämiin kykyihin. Ympäristöllä tarkoitetaan sekä fyysisistä että sosiaalista ympäristöä. Fyysisen ympäristöön sisältyy tilat ja esineet. Sosiaaliseen ympäristöön puolestaan liittyy toiminnan muoto, eli yksilön suorittamat toiminnat, sekä sosiaaliset ryhmät. (Kielhofner ym. 1999, 37–38.)

Työterveyshuollon työkyvyn arvioinnissa on perinteisesti keskitytty tarkastelemaan työkykyä joko lääketieteellisen, tasapaino- tai integroidun mallin kautta.

Lääketieteellisen mallin mukaan työkyky on työstä riippumaton terveydentilaan liittyvä yksilöllinen ominaisuus (Mäkitalo 2006, 172). Työkyvyn tasapainomallin mukaan työkyky puolestaan riippuu yksilöllisen toimintakyvyn ja työn vaativuuden välisestä suhteesta. Tässä mallissa yksilön toiminnallisia edellytyksiä tarkastellaan suhteessa työn vaatimustasoon. Integroiduissa mallissa työkykyä tarkastellaan työtoiminnan muodostaman järjestelmän yhteisöllisenä ominaisuutena. Yksilöllisten ominaisuuksien ja työn vaatimusten sijaan siinä painottuu yhteisölliset toimintatavat, työkuulttuuri ja työssä käytettävä välineistö. (Mäkitalo 2006, 173.)

Toimintaterapeuttinen näkökulma ja Inhimillisen toiminnan malli ottavat edellä mainittuja malleja paremmin huomioon sen, kuinka yksilön omat arvot, mielenkiinnon kohteet sekä motivaatio voivat vaikuttaa työkykyyn. Toimintaterapian

työkyvyn arviointimenetelmien avulla voidaankin saada hyvin monipuolista tietoa yksilön työkyvystä.

2 Toimintaterapeutti työterveyshuollossa -pilottihanke

Toimintaterapeutti työterveyshuollossa -pilotin tarkoituksena on edistää toimintaterapian asemaa työterveyshuollossa. Siinä kokeillaan toimintatapaa, jossa toimintaterapeutti osallistuu työpaikalla sellaisten työntekijöiden toimintakyvyn arvioimiseen, joiden työkyky on alentunut. Pilotissa pyritään löytämään uudenlaisia ratkaisuja näiden henkilöiden työkykyongelmien ratkaisemiseen toimintaterapeuttien arviointimenetelmien avulla. Tavoitteena on saada tietoa uuden toimintatavan tarkoituksenmukaisuudesta, toimivuudesta sekä kustannuksista. Pilotin kautta kerätyn tiedon avulla on tarkoitus luoda pohjaa laajemmalle tutkimushankkeelle.

Pilotti toteutetaan yhteistyössä erään jakelu- ja logistiikka-alan palveluyrityksen kanssa. Toimintaterapeuttiliiton tarkoituksena on pilotista saamansa tiedon avulla luoda suuntaviivoja mahdollista laajempaa hanketta varten sekä edistää toimintaterapian asemaa työterveyshuollossa.

2.1 Pilotissa käytetyt arviointimenetelmät

Toimintaterapeutti työterveyshuollossa -pilotissa työkykyä arvioidaan neljän eri arviointimenetelmän, WRI-FI:n, WEIS-FI:n, AWP-FI:n ja AWC-FI:n, avulla. Kaksi näistä, Työroolin arviointi WRI-FI ja Työympäristön arviointi WEIS-FI, ovat puolistrukturoituja haastatteluja. Niiden avulla saadaan ymmärrystä työntekijän omasta näkemyksestä tilanteestaan. Kaksi muuta menetelmää, Työsuorituksen arviointi AWP-FI ja Työtehtävän ominaispiirteiden arviointi AWC-FI puolestaan pohjautuvat arvioijan tekemään havainnointiin. Niiden avulla saadaan käsitys ihmisen toimintakyvyn ja työtehtävien välisestä suhteesta.

Inhimillisen toiminnan malliin perustuvat, työkykyä mittaavat arviointimenetelmät täydentävät toisiaan ja auttavat saamaan arvioinnin kohteena olevasta henkilöstä mahdollisimman kattavan kuvan (WRI-FI 2019, 16). Pilotissa käytetään menetelmien suomenkielisiä versioita, mutta suurin osa menetelmistä tehtyä tutkimuksesta käsittelee alkuperäisiä englanninkielisiä versioita. Tästä johtuen myös tässä

kirjallisuuskatsauksessa menetelmiin viitattaessa ei käytetä suomenkieleen viittaavaa FI-takaliitettä.

2.1.1 WRI-arviointimenetelmä

WRI-arviointimenetelmä (*The Worker Role Interview*) on puolistrukturoitu haastattelu. Sen avulla voidaan selvittää sellaisia psykososiaalisia ja ympäristöön liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat henkilön mahdollisuuksiin työllistyä, jatkaa työssään tai palata työhön. WRI-arvioinnin aikana arvioija ja arvioitava keskustelevat arvioitavan työhistoriasta ja elämäntilanteesta sekä niihin vaikuttavista tekijöistä. Arvioijalla on käytössään valmiit kysymykset, mutta hän voi tarvittaessa myös muokata kysymyksiä tai esittää tarkentavia kysymyksiä. (WRI-FI 2019, 15.)

WRI-menetelmä sisältää 16 osiota, jotka on ryhmitelty kuuteen osa-alueeseen: henkilökohtaiseen vaikuttamiseen, arvoihin, mielenkiinnon kohteisiin, rooleihin, tapoihin ja ympäristöön. Menetelmän osioiden sisällöt sekä arviointiasteikko ovat standardoituja, mutta haastattelukysymykset eivät. Arvioija voikin halutessaan muokata tai tarkentaa kysymyksiään. (WRI-FI 2019, 19–20.) Menetelmä sisältää kolme eri tilanteisiin soveltuvaa haastattelurunkoa, joista arvioija valitsee sopivimman (WRI-FI 2019, 15).

Haastattelun jälkeen arvioija kirjaa sen tulokset arviointilomakkeelle ja arvioi neliportaisen arviointiasteikon avulla, missä määri kukin osa-alue tukee henkilön suoriutumista. (WRI-FI 2019, 20). WRI-menetelmän avulla saadaan selvitettyä yksilöllisiä kuntoutustarpeita. Lisäksi se tuottaa tietoa erityisesti siitä, kuinka henkilö itse kokee oman työkykynsä (WRI-FI 2019, 9).

2.1.2 WEIS-arviointimenetelmä

WEIS-arviointimenetelmä (*Work Environment Impact Scale*) on työympäristöä arvioiva puolistrukturoitu haastattelu, jonka avulla voidaan arvioida työympäristön vaikutusta työntekijään. Menetelmä antaa tietoa siitä, miten fyysisiä tai psykososiaalisia toimintakyvyn rajoituksia omaavat yksilöt kokevat ja hahmottavat ympäristönsä. (Moore-Corner ym. 1998, 7.) WEIS-arviointimenetelmä ottaakin huomioon sen, että sama työympäristö voi vaikuttaa eri tavoin eri työntekijöihin. (Moore-Corner, Renee, Kielhofner & Olson 1998, 20). Tätä menetelmää käytetään tyypillisesti sellaisten asiakkaiden kanssa, jotka kokevat haasteita työssään, tai joiden työnteko on keskeytynyt jonkin vamman tai sairauden takia (Moore-Corner ym. 1998, 7).

WEIS-menetelmässä on yhteensä 17 arvioitavaa osiota, jotka sisältävät sekä fyysisen että sosiaalisen työympäristön osioita (WEIS-FI 2019, 21). Haastattelurungossa on sekä pääkysymyksiä että vaihtoehtoisia tai tarkentavia kysymyksiä. Kysymykset eivät ole standardoituja eli arvioija voi muokata kysymyksiään haastateltavan tai haastattelun kulun mukaan. (Moore-Corner ym. 1998 19.)

Haastattelun jälkeen arvioija arvioi neliportaisen arviointiasteikon avulla jokaisen osion suhteessa siihen, kuinka se vaikuttaa henkilön työtyytyväisyyteen ja -hyvinvointiin. Tavoitteena on tunnistaa, miten yksilö kokee työoloihinsa kuuluvien tekijöiden vaikuttavan työssä suoriutumiseen ja sen aikaansaamaan tyytyväisyyteen. Arvio perustuu arvioinnin kohteena olevan henkilön kokemukseen omasta työympäristöstään. (WEIS-FI 2019, 22.)

2.1.3 AWP-arviointimenetelmä

AWP-arviointimenetelmä (*Assessment of Work Performance*) on arviointiväline, jota käytetään yksilön taitojen arvioimiseen työsuorituksen aikana (Sanndqvist 2017, 62). AWP-arviointimenetelmä perustuu havainnointiin ja sen tarkoituksena on arvioida yksilön työntehtäviin liittyviä taitoja työtehtävän suorittamisen aikana. Menetelmää voidaan käyttää sekä aidoissa että simuloituissa työtilanteissa. Arviointimenetelmällä tulisi arvioida yhtä työtehtävää kerrallaan. (Sandqvist ym. 2006, 382.)

Työsuoritusta arvioidaan kolmella eri taitoalueella, joita ovat motoriset taidot, prosessuaaliset taidot ja viestintä- ja vuorovaikutustaidot (AWP-FI, 2020, 8). Nämä kolme taitoaluetta sisältävät yhteensä 14 arvioitavaa osa-aluetta joihin sisältyy vaihteleva määrä havainnoitavia asioita. Havainnoinnin aikana arvioija tekee henkilön suorituksesta muistiinpanoja, jotka tiivistetään myöhemmin arviointilomakkeeseen. (AWP-FI, 2020, 16–17.) Suoritusta arvioidaan neliportaisella arviointiasteikolla, jonka korkein arvo on 4 ja alhaisin 1 (AWP-FI, 2020, 16–17).

2.1.4 AWC-arviointimenetelmä

AWC-arviointimenetelmä (*Assessment of Work Characteristics*) on havainnointiin perustuva arviointiväline, jolla kuvataan työtehtävien ominaispiirteitä (Sanndqvist 2017, 63). Työtehtävän ominaisuuksia kuvataan siitä näkökulmasta, kuinka paljon erilaisia taitoja tehtävä vaatii tullakseen suoritetuksi tehokkaalla ja tarkoituksenmukaisella tavalla. Työ voi sisältää monia eri työtehtäviä, mistä johtuen yhdestä työstä voi olla tarpeellista tehdä useampia arviointeja. (AWC-FI 2020, 17.) Tarkka käsitys

työtehtävästä, voi auttaa hahmottamaan, mitä taitoja yksilö tarvitsee suoriutuakseen tehtävästä tehokkaasti (Sandqvist 2017, 63).

AWC-menetelmällä on sama rakenne kuin AWP-menetelmällä. Työtehtävän vaatimia taitoja arvioidaan kolmella eri taitoalueella: motoriset taidot, prosessuaaliset taidot sekä viestintä- ja vuorovaikutustaidot. Näihin kolmeen taitoalueeseen kuuluu yhteensä 14 arvioitavaa osa-aluetta, joista kuhunkin kuuluu vaihteleva määrä havainnoitavia osioita. (AWC-FI 2020, 19–20.) Arvioinnissa käytetään neliportaista asteikkoa, jonka korkein arvo on 4 ja alhaisin 1 (AWC-FI 2020, 23).

AWC-menetelmän avulla voidaan muodostaa työtehtävän vaatimusprofiili, jota voidaan verrata AWP-menetelmän avulla saatuun henkilön suoriutumista kuvaavaan taitoprofiiliin. Näin saadaan tietoa siitä, vastaavatko työntekijän taidot työn asettamia vaatimuksia (AWC-FI 2020, 8).

3 Kirjallisuuskatsauksen toteutus

Kirjallisuuskatsaus on tutkimusmenetelmä, jonka avulla kerätään jostain tietystä aiheesta aiemmin tehtyä tutkimusta. Kirjallisuuskatsauksessa pyritään muodostaa kokonaiskuva tietystä aiheesta saatavilla olevasta tutkimuskirjallisuudesta ja arvioida sitä. Kirjallisuuskatsauksessa käydään läpi tutkimusten aiheita, menetelmiä, tutkimusasetelmia ja tuloksia ja arvioidaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta ja merkitystä. (Stolt, Axelin & Suhonen 2016, 23.)

Aiemmasta tutkimuksesta tehdyn kirjallisuuden hakuun tarvitaan strategia, koska hakuprosessi on katsauksen luotettavuuden kannalta hyvin oleellinen vaihe (Stolt, Axelin ja Suhonen 2016, 25). Hakustrategiaan kuuluu mukaanotto- ja poissulkukriteerien muodostaminen. Ne ovat ennalta määriteltäviä kriteerejä, joiden perusteella tehdään päätöksiä siitä, mitkä tutkimukset otetaan mukaan kirjallisuuskatsaukseen. Nämä kriteerit auttavat oleellisen kirjallisuuden tunnistamista ja rajaavat pois tutkimuskysymyksen kannalta epäoleellista kirjallisuutta. (Stolt, Axelin & Suhonen 2016, 26.)

Kirjallisuuskatsauksessa hakukriteerit ja -strategiat määritellään etukäteen ja niiden kautta tehdään tiedonhakuja aiheeseen liittyvästä kirjallisuudesta.

Kirjallisuuskatsauksen laatu riippuu siitä, kuinka tarkasti tiedonhaun menetelmiä

noudatetaan. Tämän takia käytettyjen menetelmien selkeä ja kattava raportointi on tärkeää. (Aromataris & Munn, 2020)

3.1 Aineiston keruu

Tutkimusprosessi eteni niin, että tutkimuskysymyksen määittelyn jälkeen alkoi aineistonhaku. Aineistojen haku tehtiin sähköisesti ja siihen käytettiin EBSCO-, PubMed-, ProQuest Central -, Taylor & Francis Online - ja Wiley Online Library - tietokantoja. Tietokannat valikoituivat sen perusteella, että Metropolian ammattikorkeakoululla on niihin lisenssi. Aineistonhaun jälkeen aineisto luettiin ja niistä kerättiin Excel-tilukoon kirjoittaja, julkaisu vuosi, tutkimuksen tavoite, tutkimusmenetelmä sekä johtopäätökset.

Kirjallisuuskatsauksen mukaanottokriteereinä oli, että aineiston tulee olla vertaisarvioitu tieteellinen julkaisu, se on saatavilla maksuttomasti, se on saatavilla koko tekstin muodossa ja se on englannin-, suomen- tai ruotsinkielinen ja sen tutkimuskohteena on joko WRI-, WEIS-, AWP- tai AWC-arviointimenetelmä. Poissulkukriteereinä oli, että aineisto ei ole saatavilla koko tekstin muodossa, aineisto on maksullinen, aineisto ei ole saatavilla englannin- tai ruotsinkielellä ja aineiston tutkimuskohteena ei ole kirjallisuuskatsauksessa käsitellyt työkyvyn arviointimenetelmät.

Kirjallisuuskatsauksessa käsiteltävien arviointimenetelmiä koskevien tutkimusten otsikoissa on lähes poikkeuksetta arviointimenetelmän koko nimi. Tämän takia tietoa löytyi hyvin hakulauseilla "*Worker Role Interview*", "*Work Environment Impact Scale*", "*Assessment of Work Performance*" ja "*Assessment of Work Characteristics*". Kun näihin hakulauseisiin lisättiin tiedonhaku vaiheessa "OR" ja muita työkyvyn arviointiin liittyviä hakulauseita, kuten "*Role Functioning Assessment*", "*Workplace Environment Measurement*", "*Occupational Environment Evaluation*", "*Work Setting Assessment*", "*Job Performance Evaluation*", "*Work Capacity Assessment*", "*Job Characteristics Measurement*", "*Work Environment Analysis*", "*Work Task Evaluation*", ei löytynyt sellaisia tutkimusartikkeleita, joita pelkillä arviointimenetelmien nimillä ei olisi löytynyt. Näitä hakulauseita ei siis käytetty lopullisessa haussa, mutta ne on kuitenkin listattu sisäänotto- ja poissulkukriteerejä kuvaavaan taulukkoon (Taulukko 1).

Taulukko 1. Aineistonhaun tietokannat, hakusanat ja -lauseet sekä sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Käytetyt tietokannat	Hakusanat ja -lauseet	Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
EBSCO PubMed ProQuest Central Taylor & Francis Online Wiley Online Library	<p><i>“Worker Role Interview”, “Work Environment Impact Scale”, “Assessment of Work Performance”, “Assessment of Work Characteristics”,</i></p> <p>“OR”</p> <p><i>“The Worker Role Interview”, “The Work Environment Impact Scale”, “The Assessment of Work Performance”, “The Assessment of Work Characteristics”,</i></p> <p>“OR”/“AND”</p> <p><i>” Workplace Environment Measurement”, “Role Functioning Assessment”, “Occupational Environment Evaluation”, “Work Setting Assessment”, “Job Performance Evaluation”, “Work Capacity Assessment”, “Job Characteristics Measurement”, “Work Environment Analysis”, “Work Task Evaluation”</i></p>	<p>Tutkimus on vertaisarvioitu</p> <p>Tutkimus on julkaistu englannin, suomen tai ruotsin kielellä</p> <p>Koko teksti on maksuttomasti saatavilla</p> <p>Tutkimuksen kohteena on joko WRI-, WEIS-, AWP- tai AWC-menetelmä</p>	<p>Tutkimus ei ole saatavilla koko tekstin muodossa</p> <p>Tutkimus on maksullinen</p> <p>Tutkimus on kirjoitettu jollain muulla kuin englannin tai ruotsin kielellä</p> <p>Tutkimuskohteena ei ole WRI-, WEIS-, AWP- tai AWC-menetelmä</p>

3.2 Haun eteneminen ja hakutulokset

Samoilla hakusanoilla tehtiin samat haut viidessä eri tietokannassa. Kaikille neljälle arviointimenetelmälle tehtiin erilliset haut. Iso osa eri tietokannoista saaduista, mukaanottokriteerien mukaisista, artikkeleista olivat toistensa kanssa päällekkäisiä. Hakutulokset on kuvattu alla olevissa taulukoissa (Taulukko 2, Taulukko 3, Taulukko 4, Taulukko 5).

Kirjallisuuskatsauksen lopullinen aineisto oli yhteensä 20 artikkelia. WRI-arviointimenetelmästä löytyi 11, WEIS-arviointimenetelmästä 3, AWP-arviointimenetelmästä 6 artikkelia. AWC-arviointimenetelmästä ei löytynyt hakujen tuloksena yhtään artikkelia, mistä syystä sitä ei käsitellä tässä opinnäytetyössä. Kirjallisuuskatsaukseen valikoituneet artikkelit on kuvattu tarkemmin liitteenä olevassa taulukossa (Liite 1).

Taulukko 2. Tiedonhakutaulukko, WRI

Tietokanta	Rajaukset tietokannassa	Hakusanat ja -lauseet	Hakutulokset	Hakukriteerejä vastaavat artikkelit
EBSCO	Koko teksti saatavilla, vertaisarvioitu	The Worker Role Inetrview OR Worker Role Interview	25	9
PubMed	Saatavilla ilmaiseksi, koko teksti saatavilla, ruotsi, suomi ja englanti	“The Worker Role Interview” OR “Worker Role Interview “	10	10
ProQuest Central	Koko teksti saatavilla, vertaisarvioitu, englanti, suomi ja ruotsi, artikkeli	“The Worker Role Interview” OR “Worker Role Interview “	26	2
Taylor & Francis Online	saatavilla ilmaiseksi	Worker Role Interview OR Role Functioning Assessment	0	0

Tietokanta	Rajaukset tietokannassa	Hakusanat ja - lauseet	Hakutulokset	Hakukriteerejä vastaavat artikkelit
Wiley Online Library		"The Worker Role Interview" OR "Worker Role Interview "	0	0

Taulukko 3. Tiedonhaku­taulukko, WEIS

Tietokanta	Rajaukset tietokannassa	Hakusanat ja - lauseet	Hakutulokset	Hakukriteerejä vastaavat artikkelit
EBSCO	Koko teksti saatavilla, vertaisarvioitu	"The Work Environment Impact Scale" OR "Work environment impact scale"	10	3
PubMed	Saatavilla ilmaiseksi, koko teksti saatavilla, ruotsi, suomi ja englantti	The Work Environment Impact Scale" OR "Work environment impact scale	0	0
ProQuest Central	Koko teksti saatavilla, vertaisarvioitu, englantti, suomi ja ruotsi, artikkeli	The Work Environment Impact Scale" OR "Work environment impact scale	24	1
Taylor & Francis Online	saatavilla ilmaiseksi	"The Work Environment Impact Scale" OR "Work environment impact scale	0	0

Tietokanta	Rajaukset tietokannassa	Hakusanat ja - lauseet	Hakutulokset	Hakukriteerejä vastaavat artikkelit
Wiley Online Library		The Work Environment Impact Scale” OR “Work environment impact scale	5	1

Taulukko 4. Tiedonhakutaulukko, AWP

Tietokanta	Rajaukset tietokannassa	Hakusanat ja - lauseet	Hakutulokset	Hakukriteerejä vastaavat artikkelit
EBSCO	Koko teksti saatavilla, vertaisarvioitu	”The Assessment of Work Performance” OR “Assessment of Work Performance”	4	4
PubMed	Saatavilla ilmaiseksi, koko teksti saatavilla, ruotsi, suomi ja englanti	”The Assessment of Work Performance” OR “Assessment of Work Performance”	0	0
ProQuest Central	Koko teksti saatavilla, vertaisarvioitu, englanti, suomi ja ruotsi, artikkeli	”The Assessment of Work Performance” OR “Assessment of Work Performance” AND “AWP”	27	3

Tietokanta	Rajaukset tietokannassa	Hakusanat ja - lauseet	Hakutulokset	Hakukriteerejä vastaavat artikkelit
Taylor & Francis Online	saatavilla ilmaiseksi	The Assessment of Work Performance” OR “Assessment of Work Performance”	2	0
Wiley Online Library		”The Assessment of Work Performance” OR “Assessment of Work Performance”	24	1

Taulukko 5. Tiedonhakutaulukko, AWC

Tietokanta	Rajaukset tietokannassa	Hakusanat ja - lauseet	Hakutulokset	Hakukriteerejä vastaavat artikkelit
EBSCO	Koko teksti saatavilla, vertaisarvioitu	“The Assesment of Work Characteristics” OR “Assesment of Work Characteristics”	4	0
PubMed	Saatavilla ilmaiseksi, koko teksti saatavilla, ruotsi, suomi ja englanti	“The Assessment of Work Characteristics” OR “Assessment of Work Characteristics”	0	0

Tietokanta	Rajaukset tietokannassa	Hakusanat ja - lauseet	Hakutulokset	Hakukriteerejä vastaavat artikkelit
ProQuest Central	Koko teksti saatavilla, vertaisarvioitu, englantia, suomi ja ruotsi, artikkeli	“The Assessment of Work Characteristics” OR “Assessment of Work Characteristics”	0	0
Taylor & Francis Online	saatavilla ilmaiseksi	“The Assessment of Work Characteristics” OR “Assessment of Work Characteristics”	0	0
Wiley Online Library		“The Assessment of Work Characteristics” OR “Assessment of Work Characteristics”	0	0

3.3 Aineiston analyysi

Aineiston keräämisen jälkeen se täytyy analysoida. Aineiston analyysissä järjestellään ja tehdään yhteenvetoa aineiston sisällöstä ja tuloksista. Sisällönanalyysin tavoitteena on tuottaa tietoa tutkittavasta ilmiöstä kerätyn aineiston avulla. Sen avulla voidaan analysoida aineistoa systemaattisesti sekä kuvata ja järjestellä tutkimusaineistoa. Tämän kirjallisuuskatsauksen aineisto analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin avulla. Siinä sisältöä kuvaavien luokkien annetaan ohjautua aineistosta käsin. (Kylmä & Juvakka 2007, 112.)

Aineiston analyysi aloitettiin lukemalla aineisto läpi ja keräämällä siitä Excel-taulukkoon seuraavat tiedot: kirjoittajat, julkaisuvuosi, tutkimusaihe, tutkimusmenetelmät, tulokset

ja johtopäätökset. Koottua aineistoa analysoitiin etsimällä artikkelin aiheista esille nousseita teemoja.

4 Tulokset

Hakuprosessin tuloksena löydettyjen tutkimusten aiheet jakautuivat kahteen eri teemaan. Teemat olivat arviointimenetelmien psykometriset ominaisuudet ja käyttäjien kokemuksia arviointimenetelmistä. Menetelmien psykometrisiä ominaisuuksia käsittelevissä tutkimuksissa käytettiin määrällisiä tutkimusmenetelmiä, ja käyttäjien kokemuksia käsittelevissä artikkeleissa puolestaan laadullisia tutkimusmenetelmiä.

WRI-arviointimenetelmästä löytyi yhteensä 11 artikkelia, joista yhdeksän käsitteli menetelmän psykometrisiä ominaisuuksia ja kaksi käyttäjien kokemuksia menetelmän hyödyllisyydestä ja sovellettavuudesta. WRI-arviointimenetelmästä löytyi eniten artikkeleita, joten siitä tehty tutkimus korostuu tämän kirjallisuuskatsauksen tuloksissa.

WEIS-arviointimenetelmästä löytyi yhteensä kolme artikkelia, joista kaikki käsittelivät menetelmän psykometrisiä ominaisuuksia.. AWP-arviointimenetelmästä löytyi yhteensä kuusi artikkelia, joista kolme käsitteli menetelmän psykometrisiä ominaisuuksia ja kolme käyttäjien kokemuksia menetelmän hyödyllisyydestä ja sovellettavuudesta. AWC-arviointimenetelmästä ei löytynyt hakuvaiheessa asetetuilla hakukriteereillä yhtään artikkelia, joten siitä tehtyä tutkimusta ei käsitellä kirjallisuuskatsauksen tuloksissa.

4.1 Arviointimenetelmien psykometriset ominaisuudet

Arviointimenetelmien psykometrisiä ominaisuuksia tarkasteltiin yhteensä 15 artikkelissa. Psykometrisilla ominaisuuksilla tarkoitetaan mittarin kykyä mitata sitä, mitä sen on tarkoitus mitata. Niihin sisältyy muun massa tulosten toistettavuus, luotettavuus muutoksen havaitseminen ja ennustevaliditeetti (Valkeinen 2016). Ennustevaliditeetti tarkoittaa sitä, pystytäänkö tutkimusmenetelmän tai mittareiden avulla saamaan aikaan tuloksia, joilla on ennustearvoa (Hiltunen 2009).

4.1.1 WRI-arviointimenetelmän psykometriset ominaisuudet

Yhdeksässä WRI-menetelmää käsittelevässä artikkelissa käsiteltiin menetelmän psykometrisiä ominaisuuksia. Niitä tutkittiin monessa artikkelissa tekemällä

tutkimushenkilöille WRI-arviointi ja analysoimalla saatua aineistoa Rasch analyysillä. Rasch analyysi on mittarin luotettavuuden arvioinnissa käytetty tilastollinen menetelmä. Sen avulla selvitetään vastaajien vastausten ja kysymysten/väittämien vaikeustason tarkastelulla mittarin kykyä tuottaa luotettavia tuloksia (Stolt, Pasanen & Suhonen 2022, 308). Tutkimuksissa tarkasteltiin enimmäkseen työelämästä pois olevia henkilöitä. Tutkimusjoukot olivat 30–440 hengen kokoisia.

Biernackin (1993) tutki WRI-arviointimenetelmän reliabiliteettia ja validiteettia yläraajavammaisten asiakkaiden parissa. Tutkimuksen mukaan menetelmän henkilökohtaisen vaikuttamisen, mielenkiinnonkohteiden ja ympäristön osa-alueista saadut tulokset arvioitiin luotettaviksi. Sen sijaan arvojen, roolien ja tapojen osa-alueiden toistettavuus arvioitiin heikoksi. Kolmen osa-alueen heikon luotettavuuden takia artikkelin johtopäätöksessä todetaan kaipaavan lisätutkimusta ja uudistamista.

Velozon, Kielhofnerin, Gernin, Linin, Azharin, Lain ja Fisherin (1999) artikkelissa esiteltiin kolme tutkimusta, joista kaksi käsitteli WRI-arviointimenetelmän psykometrisiä ominaisuuksia. Ensimmäisen tutkimuksen perusteella menetelmä oli luotettava kaikilla paitsi kahdella ympäristön osa-alueen osiolla. Nämä olivat 13 ”Käsitys työympäristöstä” ja 15 ”Käsitys esimiehen ja työnantajan antamasta tuesta”. Toisen tutkimuksen mukaan menetelmä osoittautui psykometrisiltä osioiltaan luotettavaksi kaikilla muilla osioilla paitsi osiolla 15. Lisäksi osio 16 ”Käsitys työkavereiden antamasta tuesta” näyttäytyi tässä tutkimuksessa psykometrisilta ominaisuuksiltaan keskimääräisesti muita osioita heikompana.

Myös Forsythin, Bravemanin, Kielhofnerin, Ekbladhin, Haglundin, Fengerin ja Kellerin (2006) tutkimuksessa WRI-arviointimenetelmä osoittautui psykometrisiltä ominaisuuksiltaan luotettavaksi kaikilla muilla paitsi ympäristön osa-alueella. Tutkimuksen 440 hengen tutkimusjoukossa oli ruotsalaisia, islantilaisia ja yhdysvaltalaisia henkilöitä, ja WRI osoittautui luotettavaksi tutkittavien henkilöiden kulttuuritausta riippumatta.

Köllerin, Niedermannin, Klipsteinin ja Haugboellen (2011) saksankielisen WRI-arviointimenetelmän (WRI-G) psykometrisiä ominaisuuksia käsittelevässä tutkimuksessa kaikki muut osiot paitsi ympäristön osa-alueen osio 15 ”Käsitys esimiehen ja työnantajan antamasta tuesta” osoittautuivat psykometrisilta ominaisuuksiltaan luotettaviksi. Fengerin ja Kramerin (2007) tutkimuksessa tarkasteltiin islanninkielisen WRI-menetelmän (WRI-IS) psykometrisiä ominaisuuksia. Tutkimuksen mukaan WRI-arviointimenetelmän neliportainen arviointiasteikko toimi

asianmukaisella tavalla ja 14 arvioinnit tehnyttä toimintaterapeuttia käytti sitä johdonmukaisesti eri asiakkaiden arvioinnissa. Arvioijien välillä oli kuitenkin eroja sen suhteen, miten he pisteyttivät saman asiakkaan haastattelun.

Lohssin, Forsythin ja Kottropin (2012) tutkimuksen tulosten perusteella kaikki muut WRI:n osiot paitsi henkilökohtaisen vaikuttamisen osa-alueen osio 2 ”Työssä menestymisen odotukset” osoittautuivat psykometrisiltä ominaisuuksiltaan luotettaviksi mielenterveysasiakkaiden arvioinnissa. Myös Yngven, Nymanin, Pihlavan, Sandqvistin ja Ekbladhin (2023) suomenkielisen WRI-arviointimenetelmän (WRI-FI) psykometrisiä ominaisuuksia käsittelevässä tutkimuksessa WRI-FI osoittautui psykometrisiltä ominaisuuksiltaan luotettavaksi. Tutkimuksessa Rasch analyysi tuki neliportaista arviointiasteikkoa ja menetelmän mittausominaisuudet näyttäytyvät tasaisina sukupuolesta riippumatta.

Ekbladhin, Haglund ja Thorell (2004) tutkivat WRI-arviointimenetelmän ennustevaliditeettia tekemällä kyselytutkimuksen 48 henkilön työllisyystilanteesta kaksi vuotta sen jälkeen, kun heille oli tehty WRI-arviointi sairasloman aikana. Tutkimuksen mukaan korkeiden pisteiden (3 tai 4) saaminen kaikissa henkilökohtaisen vaikuttamisen osa-alueiden osioissa, eli 1 ”Ymmärrys kyvystä ja rajoituksista”, 2 ”Työssä menestymisen odotukset”, 3 ”Vastuunotto” ennustivat töihin paluuta. Muita töihin paluuta ennustavia osioita olivat roolien osa-alueen osio 9 ”Muiden roolien vaikutus” sekä ympäristön osa-alueen osio 14 ”Käsitys perheen ja ystävien antamasta tuesta”. Kaikkien vahvimmin töihin paluuta ennustivat henkilökohtaisen vaikuttamisen osa-alueen osiot.

Ekbladhin, Haglundin ja Thorellin (2010) tuoreemmassa samaa aihetta käsittelevässä seurantatutkimuksessa 53 pitkäaikaistyöttömälle tehtiin kahden vuoden aikana WRI-arviointi neljä kertaa. Tutkimusjakson aikana tarkasteltiin heidän työelämäänsä siirtymistään. Tutkimuksessa selvisi, että korkeiden pisteiden (3 tai 4) saaminen henkilökohtaisen vaikuttamisen osa-alueen osiosta 2 ”Työssä menestymisen odotukset”, oli tärkeä työhön paluuta ennustava osio koko seurantatutkimuksen ajan.

Lisäksi korkeiden pisteiden saaminen henkilökohtaisen vaikuttamisen osa-alueiden osioista 3 ”Vastuunotto” ja 4 ”Sitoutuminen työhön”, mielenkiinnon kohteiden osa-alueen osio 7 ”Mielenkiinnonkohteiden tavoittelu”, tapojen osa-alueen osio 10 ”Työhön liittyvät tavat ja rutiinit”, tapojen osa-alueen osio 12 ”Tapojen ja rutiinien mukauttaminen”, sekä ympäristön osa-alueen osiot 13 ”Käsitys työympäristöstä” ja 15 ”Käsitys esimiehen ja työnantajan antamasta tuesta nähtiin työhön paluuta tukevana.

Ekbladhin ym. (2004) ja Ekbladhin ym. (2010) tutkimuksissa WRI-menetelmän ennustevaliditeetti näyttäytyi hyvänä, mutta Velonzon (1999) tutkimuksessa tulos oli päinvastainen. Velonzon kolme tutkimusta esitelleessä artikkelissa yksi tutkimuksista käsitteli WRI-arviointimenetelmän ennustevaliditeettia. Tutkimusjoukko koostui 42 asiakkaasta, jotka olivat alaselkävaivojen takia sairaslomalla. Kahdeksan kuntoutusalan ammattilaista teki tutkimushenkilöille WRI-arvion ja saatua aineistoa analysoitiin logistisen regressioanalyysin avulla. Tässä tutkimuksessa menetelmän ennustevaliditeetti näyttäytyi heikkona, eikä sen avulla kyetty ennakoimaan töihin palaamista.

WRI-arviointimenetelmän psykometrisiä ominaisuuksia käsittelevien tutkimusten perusteella menetelmä näyttäytyi enimmäkseen luotettavana. Tämä viittaa siihen, että menetelmää voidaan käyttää luotettavasti psykososiaalisen työkyvyn arvioinnissa. Tutkimuksissa jotkut WRI-arviointimenetelmä osiot kuitenkin osoittautuivat psykometrisiltä ominaisuuksiltaan heikoiksi. Biernackin tutkimuksen mukaan arvojen roolien ja tapojen osa-alueiden toistettavuus arvioitiin heikoksi. Sen sijaan vaikuttamisen mielenkiinnon kohteiden ja ympäristön osa-alueista saadut tulokset arvioitiin luotettaviksi. '.

Vaikka Biernackin tutkimuksessa ympäristön osa-alue näyttäytyi luotettavana, niin kolmessa muussa tutkimuksessa siinä esiintyi heikkouksia. Velonzon ym. (1999) tutkimuksessa ympäristön osa-alueen osiot 13 ja 15 osoittautuivat epäluotettaviksi. Lisäksi osio 16 näyttäytyi keskimääräistä heikompana. Myös Forsythin ym. (2006) mukaan ympäristön osa-alue oli psykometrisesti epäluotettava. Köllerin ym. (2011) mukaan taas vain osio 15 oli psykometrisiltä ominaisuuksiltaan epäluotettava. Lohssin ym. (2012) tutkimuksessa puolestaan ympäristön osa-alue näyttäytyi luotettavana, mutta sen sijaan henkilökohtaisen vaikuttamisen osa-alueen osio 2 osoittautui psykometrisiltä ominaisuuksiltaan epäluotettavaksi.

Kahdessa kolmesta WRI-arviointimenetelmän ennustevaliditeettia käsitelleessä tutkimuksessa menetelmän avulla voitiin ennustaa melko hyvin asiakkaan työhön paluuta. Toisessa tutkimuksessa viisi ja toisessa kahdeksan osiota ennusti asiakkaiden töihin palaamista. Kaikkein vahvimmin työhön paluuta ennustivat henkilökohtaisen vaikuttamisen osa-alueen osiot. Sen sijaan Velonzon (1999) mukaan WRI-arviointimenetelmän ennustevaliditeetti näyttäytyi heikkona. Tähän voi osaltaan vaikuttaa se, että Velonzon tutkimus on varhaisempi kuin kaksi tutkimusta. Menetelmää on voitu kehittää tutkimusten välisenä aikana kehittää, mikä on voinut vaikuttaa myös ennustevaliditeettiin vahvistavasti.

4.1.2 WEIS-arviointimenetelmän psykometriset ominaisuudet

Kaikissa kolmessa WEIS-arviointimenetelmää käsittelevässä tutkimuksessa tarkasteltiin menetelmän psykometrisiä ominaisuuksia. Tutkimusten tutkimusjoukot olivat kooltaan 21–95. Tutkimusten tutkimushenkilöillä oli vaihtelevia työkyvyn ongelmia. Tutkimuksissa WEIS-arvioinneista saatua aineistoa Rasch analyysillä.

Kielhofner, Olson, Haglund, Ekbladh ja Hedlund (1999) tutkivat englannin- ja ruotsinkielisten WEIS-menetelmän psykometrisiä ominaisuuksia. Tutkimustulosten mukaan WEIS mittasi toimintakykyä luotettavasti. 13 arvioinnit toteuttaneen toimintaterapeutin tekemissä arvioissa ei ollut suuria eroavaisuuksia. Ainoa osio, joka ei osoittautunut psykometrisiltä ominaisuuksiltaan luotettavaksi oli osio 10 ”Vuorovaikutus muiden kanssa. Tämän tutkija arvelivat johtuvan siitä, että osio oltiin arvioitu joko 3 ”tukee” tai 4 ”tukee voimakkaasti” silloin, kun arvioitavalla henkilöllä ei ollut ollenkaan vuorovaikutusta muiden kanssa, mutta hän itse oli tyytyväinen vuorovaikutuksen puutteeseen. Tässä osiossa arviointikriteerejä käytettiin siis epäjohdonmukaisesti. Tutkimuksessa todettiin, että vastaisuudessa tässä osiossa tulisi tarkentaa, että silloin kun arvioitavalla ei ole vuorovaikutusta muiden kanssa, käytetään EA-merkintää (”ei ajankohtainen”). Muilta osin menetelmä oli luotettava ja kulttuurista ja kielestä riippumaton,

Ekbladhin, Fanin, Sandqvistin, Hemmingssonin ja Taylorin (2014) tutkimustulokset olivat samansuuntaisia kuin Kielhofnerin ym. Heidän mukaansa menetelmän kaikki osiot yhtä lukuun ottamatta kuvasivat hyvin ihmisen ja hänen ympäristönsä välistä suhdetta luotettavasti. Vain osio 7 ”Yhteistyö esimiehen kanssa” osoittautui Rasch analyysin perusteella epäluotettavaksi. Kaikki kolme arvioinnit tehnyttä toimintaterapeuttia käyttivät menetelmää luotettavalla tavalla.

Velonzo ja Kielhofner (2021) tutkivat kahden työkyvynarviointimenetelmästä saatujen pisteiden suhdetta työsuhteen keston. Tutkimuksessa käytetyt menetelmät olivat WEIS- ja WBI (*Work Behaviour Inventory*) Tutkimusjoukko koostui 85 henkilöstä, jolle oltiin diagnosoitu hankala mielenterveyden häiriö. Kaikki tutkimushenkilöt osallistuivat mielenterveyskuntoutujille suunnattuun työharjoitteluohjelmaan. Tutkimuksen mukaan korkeiden pisteiden (3 tai 4) saaminen kolmesta WEIS-arviointimenetelmän osioista havaittiin tukevan työsuhteen pituutta. Nämä olivat osio 4 ”Työaika / aikataulut”, osio 7 ”Yhteistyö esimiehen kanssa” ja osio 13 ”Rakennustekniset ja muut työtilojen suunnitteluun ja fyysiseen järjestelyyn liittyvät tekijät”.

Tutkimuksessa arveltiin esimieheltä saadun tuen näyttäytyvän tässä tutkimuksessa työsuhteen kestoa tukevana tekijänä sen takia, että tutkimushenkilöiden esimiehet olivat saaneet erityiskoulutuksen mielenterveyskuntoutujien työharjoittelun tukemiseen. Työajan ja aikataulujen puolestaan nähtiin tukevan työsuhteen pituutta johtuen siitä, että erityiskoulutuksen saaneet esihenkilöt olivat halukkaita antamaan lisäaikaa työtehtävien tekemiseen ja vähentämään työtaakkaa. Työ tehtiin siisteissä toimistotiloissa, eikä se sisältänyt kovaa fyysistä työskentelyä, minkä arveltiin olevan syynä siihen, miksi rakennustekniset ja työtilojen suunnitteluun liittyvät tekijät olivat työsuhteen kestoa tukevia.

WEIS osoittautui psykometrisiltä ominaisuuksiltaan luotettavaksi Kielhofnerin ym.(1999) ja Ekbladhin ym. (2014) tutkimusten perusteella. Molemmissa tutkimuksissa oli vain yksi osio, joka osoittautui epäluotettavaksi. Tutkimusten perusteella WEIS-menetelmä antaakin siis luotettavaa tietoa työntekijän ja ympäristön välisestä suhteesta. Velonzon ja Kielhofnerin (2021) tutkimuksen tuloksia ei välttämättä voi yleistää, koska tutkimushenkilöiden työoloissa oli heidän tarpeitaan vastaavia erityispiirteitä, kuten erityiskoulutuksen saaneet esimiehet ja joustava työaika. Tutkimus kuitenkin osoittaa, että WEIS-arviointimenetelmän avulla voidaan tunnistaa työviihtyvyyttä ja työsuhteen pituutta tukevia tekijöitä työympäristössä.

4.1.3 AWP-arviointimenetelmän psykometriset ominaisuudet

Kuudesta AWP-arviointimenetelmää käsittelevästä artikkelista kolmessa käsiteltiin sen psykometrisiä ominaisuuksia. Tutkimusten tutkimusjoukot olivat 243–365 hengen kokoisia. Tutkimukset toteutettiin tekemällä tutkimushenkilöille AWP-arviointi ja analysoimalla saatua aineistoa Rasch analyysin, faktorianalyysin tai pääkomponenttianalyysin avulla. Tutkimusjoukko koostui kahdessa tutkimuksessa asiakkaista, joilla oli vaihtelevia työkyvyn ongelmia ja yhdessä lievästi älyllisesti kehitysvammaisia henkilöistä

Sandqvist, Björk, Gullberg, Henriksson ja Gerdle (2009) tutkivat AWP-menetelmän rakennevaliditeettia asiakkailta, joilla oli vaihtelevia työkyvyn ongelmia. Tutkimustulosten perusteella AWP osoittautui validiksi työsuorituksen arvioimisen mittariksi ja se oli herkkä havaitsemaan eroja toimintakyvyn tasossa eri asiakkaiden välillä. Kuuden arvioinnit tehneen toimintaterapeutin välillä oli jonkin verran keskinäisiä eroavaisuuksia.

Chia-Wei, Renée, Taylor, Ekbladh, Hemmingsson ja Sandqvist (2013) tutkivat AWP-menetelmän psykometrisiä ominaisuuksia asiakkailta, joilla oli vaihtelevia työkyvyn haasteita. Tutkimustulosten mukaan menetelmän osiot muodostivat yhtenäisen ja luotettavan kokonaisuuden. AWP-arviointimenetelmän eri osiot mittasivat luotettavasti asiakkaiden toimintakykyä. Tutkimuksen perusteella AWP osoittautui validiksi ja reliaabeliksi mittaussäilyneeksi eri diagnooseja edustavien asiakkaiden työsuorituksen arvioimiseen.

Chia-Wei, Taylor, Ekbladh, Hemmingsson ja Sandqvist (2022) tutkivat turkinkielisen AWP-menetelmän psykometrisiä ominaisuuksia asiakkailta, joilla oli lievä älyllinen kehitysvamma. Tutkimustulosten perusteella turkinkielisen menetelmän reliabiliteetti oli hyvä. Myös menetelmän rakennevaliditeetti ja sisäinen johdonmukaisuus oli hyvää. Toistettavuus ja arvioijien välinen luotettavuus oli erittäin vahvaa menetelmän kaikissa osioissa. Tutkimuksen perusteella turkinkielinen AWP-arviointimenetelmä osoittautui validiksi ja reliaabeliksi työvälineeksi lievästi älyllisesti kehitysvammaisten henkilöiden työsuorituksen arvioimisessa

Tutkimukset antoivat myönteisen kuvan AWP-arviointimenetelmän psykometrisistä ominaisuuksista. Tutkimusten mukaan menetelmän osiot muodostivat yhtenäisen ja luotettavan kokonaisuuden. Myös toistettavuus ja arvioijien välinen luotettavuus näyttäytyi vahvana. AWP-arviointimenetelmä osoittautuikin validiksi työsuorituksen arvioinnin mittariksi ja se oli herkkä havaitsemaan eroja toimintakyvyn tasossa eri asiakkaiden välillä. Menetelmää myös soveltuu hyvin eri asiakasryhmien työsuorituksen arvioimiseen.

4.2 Käyttäjien kokemuksia arviointimenetelmistä

Käyttäjien kokemuksia menetelmien hyödyllisyydestä ja sovellettavuudesta käsiteltiin yhteensä viidessä artikkelissa, joista kaksi käsitteli WRI- ja kolme AWP-arviointimenetelmää. Käyttäjien kokemuksia tutkittiin haastattelujen ja kyselylomakkeiden avulla ja tuloksia analysoitiin laadullisin menetelmin.

4.2.1 Käyttäjien kokemuksia WRI-arviointimenetelmästä

Kahdessa 11 WRI-menetelmää käsittelevässä artikkelissa käsiteltiin käyttäjien kokemuksia menetelmän hyödyllisyyden ja sovellettavuuden. Tutkimuksissa haastateltiin toimintaterapeutteja ja muiden ammattien edustajia, joilla oli kokemusta menetelmän käyttämisestä. Tutkimusten tutkimusjoukot olivat hyvin eri kokoiset.

Toisessa tutkimuksissa haastateltiin kolmea menetelmää käyttänyttä toimintaterapeuttia ja toisessa tutkimuksessa aineisto kerättiin verkkokyselylomakkeella, johon vastasi 187 menetelmää työssään käyttävää henkilöä. Molemmissa tutkimuksissa kysymykset olivat vapaamuotoisia ja niiden vastauksen arvioitiin laadullisin menetelmin.

Fisher (1999) haastatteli tutkimuksessaan kolmea toimintaterapeuttia WRI-arviointimenetelmän sovellettavuudesta ja hyödyllisyydestä. Vastauksista nousi esille neljä osa-aluetta, joilla terapeutit kokivat menetelmän auttaneen heitä. Nämä olivat 1) parempi ymmärrys asiakkaan huolista ja ongelmista, jotka vaikeuttavat työhön paluuta, 2) myönteisen asiakassuhteen muodostaminen, 3) asiakkaan omien näkemysten ja objektiivisten tosiasioiden välisen eron tunnistaminen, 4) aiempaa tarkempi ymmärrys työhön paluuta estävistä tekijöistä.

Yngve ja Ekbladh (2015) tutkivat samaa aihetta kuin Fisher, eli toimintaterapeuttien kokemuksia WRI-menetelmän hyödyllisyydestä asiakastyössä. Lisäksi tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita siitä, vaikuttiko Inhimillisen toiminnan mallin tunteminen menetelmän käyttökokemukseen. Tässä tutkimuksessa vastaajia oli 187 ja aineisto kerättiin verkkokyselylomakkeella. Tutkimuksen mukaan käyttäjät olivat enimmäkseen tyytyväisiä menetelmään ja kokivat sen tukevan ammatillista työskentelyään. Isoin haitta menetelmän käyttämisessä oli sen viemä aika. Hyvä Inhimillisen toiminnan mallin tunteminen kuitenkin auttoi käyttäjiä käyttämään menetelmää ajankäytöllisesti tehokkaasti.

Tutkimusten perusteella WRI-menetelmä koettiin hyödylliseksi ja sen koettiin tukevan työskentelyä asiakkaan kanssa. Tutkimusten tulokset tukevat käsitystä siitä, että haastattelumuotoisten ja asiakkaan omia kokemuksia tarkastelevien menetelmien kautta voidaan saada tietoa asiakkaan omista kokemuksista ja samalla rakentaa luottamuksellista asiakassuhdetta.

4.2.2 Käyttäjien kokemuksia AWP-arviointimenetelmästä

Kolmessa AWP-arviointimenetelmää koskevassa artikkelissa käsiteltiin menetelmän käyttäjien kokemuksia menetelmän hyödyllisyydestä ja sovellettavuudesta. Kaikissa kolmessa tutkimuksessa aineistoa kerättiin kyselylomakkeilla. Kyselyt oli suunnattu menetelmää työssään käyttäville ammattihenkilöille. Kahdessa tutkimuksessa kyselyiden kysymykset olivat vapaamuotoisia ja yhden tutkimuksen kyselylomake sisälsi sekä monivalintakysymyksiä että vapaamuotoisia kysymyksiä. Vapaamuotoisia

vastauksia analysoitiin laadullisin ja monivalintakysymysten vastauksia määrällisin menetelmin.

Sandqvist, Törnquist ja Henriksson (2006) arvioivat tutkimuksessaan AWP-menetelmän validiteettia ja hyödyllisyyttä. Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeella 21 toimintaterapeutilta. Kysymykset olivat vapaamuotoisia ja ne liittyivät vastaajien kokemuksiin menetelmän käyttämisestä.

Suurin osa vastaajista koki AWP-menetelmän vastaavan hyvin tarkoitustaan. 17 vastaajista koki, että menetelmästä ei puuttunut mitään oleellista. Kaksi vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, että menetelmän tulisi sisältää myös stressiin, motivaatioon ja asiakkaan aiempaan työkokemukseen liittyviä osioita. Manuaalin ohjeistukset koettiin pääosin selkeiksi ja menetelmä koettiin käyttäjäystävälliseksi. Kolme vastaajista kuitenkin koki tarvitsevansa paljon ylimääräistä aikaa menetelmän opetteluun. Kuusi vastaajista toi esille, että Inhimillisen toiminnan mallin tunteminen helpotti oppia käyttämään menetelmää.

Tutkimus viittaa siihen, että käyttäjät olivat menetelmään tyytyväisiä ja että sitä pidettiin hyödyllisenä. Jotkut vastaajista tosin huomauttivat, että menetelmä vastaa ainoastaan kysymykseen, miten asiakas suoriutuu, mutta ei siihen miksi hän suoriutuu tietyllä tavalla. Tämän takia menetelmän rinnalla olisi hyvä käyttää sellaista arviointimenetelmää, jossa otetaan huomioon asiakkaan oma näkökulma omasta suoriutumisestaan, kuten WRI- tai WEIS-menetelmää.

Sandqvist, Gullberg, Henriksson ja Gerdle (2008) tutkivat AWP-menetelmän hyödyllisyyttä. Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeella, johon vastasi 67 menetelmää työssään käyttävää henkilöä. Kysymyslomake sisälsi sekä monivalintakysymyksiä että vapaamuotoisia kysymyksiä. Monivalintakysymysten vastaukset analysoitiin SPSS-tietokoneohjelmalla ja vapaamuotoisten kysymysten vastaukset analysoitiin laadullisin menetelmin.

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että AWP-menetelmä kattoi kaikki mahdolliset havainnoitavat työskentelytaidot. Muutama vastaajista ehdotti, että menetelmän tulisi sisältää myös kipuun, psykologisiin tekijöihin, itsetietoisuuteen, muistiin, motivaatioon, mielenkiinnonkohteisiin, arvoihin, velvollisuuksiin, arviointitaitoihin sekä luku- ja kirjoitustaitoihin liittyviä osioita. Myös tässä tutkimuksessa osa vastaajista oli sitä mieltä, että AWP-menetelmää tulisi täydentää haastatteluun pohjautuvilla arviointimenetelmillä, jotta saataisiin selville arvioitavan henkilön oma näkemys

suoriutumisestaan työssään. Tutkimustulosten perusteella vastaajat olivat yleisesti ottaen tyytyväisiä menetelmän ominaisuuksiin, sisältöön ja hyödyllisyyteen.

Skúladóttirin, Fengerin, Bejerholmin ja Sandqvistin (2020) tutkimuksessa käännettiin ja mukautettiin AWP-menetelmä Islannin kulttuuriin ja islanninkieleen. Samalla tarkasteltiin menetelmän sisältövaliditeettia ja hyödyllisyyttä. Tutkimus toteutettiin kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa kaksi asiantuntijapaneelia käänsi menetelmän ja mukautti sen Islannin kulttuuriin ruotsinkielisestä AWP-menetelmästä. Toisessa vaiheessa työkuntoutuksen parissa työskentelevät toimintaterapeutit vastasivat menetelmän sisältöä ja hyödyllisyyttä käsittelevään kyselyyn.

Kyselyn perusteella AWP-menetelmän koettiin kattavan hyvin kaikki toimintakyvyn osa-alueet. Osa vastaajista tosin kritisoi sitä, että menetelmä otti huomioon vain toimintakyvyn näkyvät osa-alueet, eikä sisältänyt mielenkiinton, tarkkuuteen tai osallistumiseen liittyviä osioita. Suurin osa vastaajista koki menetelmän selkeäksi ja helposti ymmärrettäväksi. Vastaajat kokivat menetelmän täydentävän hyvin muita menetelmiä, joita heillä oli käytössään.

AWP-menetelmän hyödyllisyyttä käsittelevien tutkimusten perusteella menetelmä koettiin käyttäjien keskuudessa hyödylliseksi ja selkeäksi. Sen myös koettiin täydentävän haastatteluun pohjautuvia, yksilön omaa kokemusta tarkastelevia arviointimenetelmiä. Jotkut käyttäjistä kokivat, että menetelmän tulisi arvioida myös yksilölliseen kokemukseen liittyviä asioita, kuten motivaatiota, arvoja, kipua ja mielenkiinnonkohteita. Menetelmä on kuitenkin kehitetty toiminnan näkyvien osa-alueiden arvioimiseen, ja yksilön kokemusta olisi haastavaa arvioida havainnoinnin kautta. Jotkut käyttäjistä totesivatkin, että menetelmää voidaan täydentää muilla, ihmisen omaa kokemusta tarkastelevilla, arviointimenetelmillä.

5 Pohdinta

Kirjallisuuskatsauksen tavoitteena oli tarkastella, minkälaista tutkimusta Inhimillisen toiminnan malliin pohjautuvista toimintaterapeuttisista työkyvyn arviointimenetelmistä on tehty. Tarkastellut menetelmät olivat WRI, WEIS, AWP ja AWC. AWC-arviointimenetelmästä ei löytynyt hakuprosessissa tutkimuksia, joten sitä ei käsitelty tässä kirjallisuuskatsauksessa. Artikkeleita löytyi hakuprosessissa yhteensä 20. 11 niistä käsitteli WRI-, kolme WEIS- ja kuusi AWP-arviointimenetelmää.

5.1 Tulosten tarkastelu

Tutkimuksissa tarkasteltiin arviointimenetelmien psykometrisiä ominaisuuksia sekä käyttäjien kokemuksia menetelmien hyödyllisyydestä. Yhdeksässä tutkimuksessa tarkasteltiin WRI-menetelmän psykometrisiä ominaisuuksia. Tutkimuksissa havaittiin, että WRI-arviointimenetelmä osoittautui luotettavaksi arviointimenetelmäksi sen eri osa-alueilla.

Osassa tutkimuksissa arvojen, roolien, tapojen ja etenkin ympäristön osa-alueet kuitenkin osoittautuivat psykometrisiltä ominaisuuksiltaan muita osa-alueita heikommiksi. Vaikka monet WRI-arviointimenetelmän osa-alueet osoittivat hyvää psykometristä luotettavuutta, niin osassa oli myös puutteita. Tämän perusteella menetelmää tulisi jatkossakin kehittää ja arvioida etenkin ympäristön osa-alueen psykometristen ominaisuuksien suhteen.

Siihen, miksi ympäristön osa-alue näyttäytyi psykometrisiltä ominaisuuksiltaan muita osa-alueita heikommalta, voi olla monia eri syitä. Ihmisten käsitys työympäristön käsitteestä voivat vaihdella suuresti, mikä voi johtaa epätarkkoihin tai vaihteleviin vastauksiin. Vastaajat voivat myös ymmärtää työympäristöä koskevat kysymykset eri tavoin, mikä voi johtaa epäselviin vastauksiin. Nämä tekijät saattavat joiltain osin vaikuttaa ympäristön osa-alueen psykometriseen luotettavuuteen.

WRI-menetelmän ennustevaliditeettia käsittelevissä tutkimuksissa menetelmän havaittiin pystyvän ennustamaan asiakkaiden töihin paluuta melko. Erityisesti korkeiden pisteiden saaminen henkilökohtaisen vaikuttamisen osa-alueen osioista vaikuttivat olevan yhteydessä töihin paluuseen. Yksi tutkimuksista osoitti muita heikompaa ennustevaliditeettia. Tähän on saattanut vaikuttaa sen, että kyseinen artikkeli oli julkaistu vuonna 1999 ja vuosia vanhempi kuin kaksi muuta tutkimusta, jotka oli julkaistu vuosina 2004 ja 2010. Arviointimenetelmää on voitu kehittää ensimmäisen tutkimuksen jälkeen, mikä on saattanut vahvistaa sen ennustevaliditeettia.

Kahdessa tutkimuksessa tarkasteltiin käyttäjien kokemuksia WRI-arviointimenetelmän hyödyllisyydestä. Molemmissa tutkimuksissa korostui menetelmän hyödyllisyys asiakastyössä. Käyttäjät kokivat asiakkaan näkökulman huomioimisen antavan arvokasta tietoa työkykyyn vaikuttavista tekijöistä ja edistävän luottamuksellisen asiakassuhteen muodostumista. Tutkimustulosten perusteella WRI-arviointimenetelmä koettiin hyödylliseksi työvälineeksi työkyvyn arvioinnissa.

Kolmessa WEIS-arviointimenetelmää käsittelevässä tutkimuksessa tarkasteltiin WEIS-arviointimenetelmän psykometrisiä ominaisuuksia. Suurin osa menetelmän osioista olivat psykometrisesti luotettavia ja arvioinnit tehneet henkilöt käyttivät menetelmää johdonmukaisesti. Tutkimustulosten perusteella WEIS-arviointimenetelmän avulla saadaan luotettavaa tietoa työntekijän ja ympäristön välisestä suhteesta. Tämä tukee käsitystä menetelmän hyödystä erilaisten työympäristöjen arvioinnissa. Lisäksi WEIS-menetelmän osioista saadut korkeat pisteet vaikuttavat ennakoivat työssä jaksamista ja viihtymistä.

Kolmessa AWP-arviointimenetelmää käsittelevässä tutkimuksessa tarkasteltiin menetelmän psykometrisiä ominaisuuksia. Tutkimusten perusteella AWP-arviointimenetelmä osoittautui validiksi ja luotettavaksi työvälineeksi eri asiakasryhmien työsuorituksen arvioinnissa.

Kolmessa AWP-arviointimenetelmää käsittelevässä tutkimuksessa keskityttiin menetelmän hyödyllisyyden arviointiin. Tutkimusten perusteella käyttäjien kokemukset menetelmän hyödyllisyydestä ja käytettävyydestä olivat myönteisiä. Menetelmä koettiin selkeäksi ja käyttäjäystävälliseksi. Samalla osa käyttäjistä oli kuitenkin sitä mieltä, että menetelmä ei ota huomioon kaikkia toimintakykyyn vaikuttavia tekijöitä, kuten arvoja ja mielenkiinnonkohteita. Tämän takia sen rinnalla nähtiin hyödylliseksi käyttää sellaisia menetelmiä, joissa huomioidaan asiakkaan oma näkemys.

Kirjallisuuskatsauksessa läpikäytyjen tutkimusten perusteella vaikuttaa siltä, että WRI-, WEIS- ja AWP-arviointimenetelmien avulla voidaan tarkastella ja arvioida yksilön työkykyä hyvin monipuolisesti. Menetelmät ottavat huomioon yksilön oman näkemyksen ja sisäiset tekijät, yksilön suhteen työympäristöönsä että yksilöllisen suoriutumisen työtehtävän aikana.

5.2 Luotettavuus ja eettisyys

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteerejä ovat uskottavuus, vahvistettavuus, refleksiivisyys ja siirrettävyys (Kylmä & Juvakka 2007, 128–129). Uskottavuus tarkoittaa tutkimuksen ja sen tulosten luotettavuutta (Kylmä & Juvakka 2007, 128). Kirjallisuuskatsauksen tavoitteena oli tarkastella, minkälaista tutkimusta Inhimillisen toiminnan malliin pohjautuvista työkyvynarviointimenetelmistä on tehty. Tutkimuksen uskottavuutta vahvistaa se, että kaikki valitut tutkimukset vastaavat tutkimuskysymykseen. Toisaalta hakuprosessi toteutettiin ainoastaan sähköisenä hakuna eikä manuaalisena hakuna. Lisäksi haut oli rajattu viiteen tietokantaan. Nämä

asiat ovat voineet jättää hakutulosten ulkopuolelle kirjallisia aineistoja ja aineistoja, jotka löytyisivät jostain muusta tietokannasta.

Vahvistettavuus tarkoittaa tutkimusprosessin kirjaamista niin, että lukija voi seurata sen etenemistä (Kylmä & Juvakka 2007, 129). Tässä kirjallisuuskatsauksessa on kuvattu käytetyt tietokannat, hakusanat ja sisäänottokriteerit sekä saadut hakutulokset. Lukija voisi halutessaan toistaa hakuprosessin, mikä tekee tutkimuksen tiedonhakuvaiheen vahvistettavuudesta hyvän.

Tutkimuksen aihe nousi Toimintaterapeuttiliiton tarpeesta saada lisää tietoa Inhimillisen malliin pohjautuvista arviointimenetelmistä tehdystä tutkimuksesta.

Kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta lisää se, että tutkittava aihe on selkeä ja se on tuotu tutkimuksessa hyvin esille. Tutkimuksen tarkoitus on koota arviointimenetelmistä tehtyä tietoa, joka tukee Toimintaterapeutti työterveyshuollossa -hankkeen työntekijöiden tietämystä menetelmistä tehdystä tutkimuksesta. Tämä puolestaan voi auttaa heitä perustelemaan menetelmien tarpeellisuutta työterveyshuollossa.

Kirjallisuuskatsaus on sopiva tutkimusmenetelmä tämän aiheen tarkasteluun, koska sen avulla voidaan kerätä tietoa jostain tietystä aiheesta tehdystä tutkimuksesta.

Tutkimuksen eettisyyttä tukee se, että tekstissä on viitattu käytettyyn tutkimuskirjallisuuteen asianmukaisesti.

5.3 Jatkotutkimusaiheet

Kirjallisuuskatsauksessa käsiteltyjen tutkimusten tutkimusjoukot koostuivat pääosin pois työelämästä olevista henkilöistä ja monessa tutkimuksessa tarkasteltiin töihin paluuta mahdollistavia tekijöitä. Sen sijaan Toimintaterapeuttiliiton pilottitutkimuksen tutkimushenkilöt ovat töissä käyviä. Pilotissa työkyvyn arviointien avulla pyritään tunnistamaan riskitekijöitä ja näin ennaltaehkäisemään sairaspotilaita eikä arvioimaan Kirjallisuuskatsauksen artikkeleissa ei ollut tutkimuksia, jotka olisi toteutettu tällaisella tutkimusasetelmalla. Olisi mielenkiintoista tarkastella tarkemmin sitä, kuinka toimintaterapeuttiset työkyvyn arviointimenetelmät soveltuvat työkykyisten ihmisten arviointiin ja sairaslomien ennaltaehkäisyyn.

5.4 Johtopäätökset

Kirjallisuuskatsauksessa käsitellyillä Inhimillisen toiminnan malliin perustuvilla työkyvynarviointimenetelmillä on tieteellistä näyttöä arviointimenetelmien luotavuudesta ja soveltavuudesta erilaisten asiakastyhmien arvioimiseen. Niiden

avulla voidaan ymmärtää asiakkaiden työkykyä yksilöllisesti. Yksilöllisillä uskomuksilla ja odotuksilla kyetä työhön on merkittävä vaikutus työhön palaamiseen ja ne pitäisi huomioida, kun arvioidaan asiakkaan työkykyä.

Kirjallisuuskatsauksen tulokset voivat auttaa Toimintaterapeutti työterveyshuollossa - hankkeen työntekijöitä ymmärtämään menetelmien tieteellistä pohjaa paremmin ja tämän myötä perustelemaan toimintaterapeuttien työkyvynarviointimenetelmien hyödyllisyyttä työterveyshuollossa.

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työikäisten työ- ja toimintakyvystä, työurien pituudesta ja osatyökykyisten mahdollisuuksista osallistua työelämään on tulevaisuudessa tärkeää pitää huolta kansantalouden kannalta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019, 18). Inhimillisen toiminnan malliin pohjautuvat työkyvynarviointimenetelmät soveltuvat hyvin eri diagnoositaustaisten ihmisten arviointiin, joilla on erilaisia työkykyyn liittyviä haasteita. Toimintaterapeuttien työkyvynarviointimenetelmien kautta voitaisiinkin saada kokonaisvaltaista tietoa asiakkaan työkyvystä ja siihen vaikuttavista tekijäistä. Tunnistamalla yksilöiden työkykyä heikentäviä yksilöllisiä, ympäristöllisiä ja työtehtäviin liittyviä haasteita olisi mahdollista ehkäistä työikäisen väestön sairaspöissaoloja ja työttömyyttä

Toimintaterapeutitset arviointimenetelmät voisivat auttaa työntekijöiden sairaspöissaolojen vähentämisessä ja työnteon tukemisessä. Menetelmien avulla olisi mahdollista arvioida työympäristöä, yksilön omia kokemuksia työstään ja työsuoritusta. Menetelmistä saadun tiedon avulla voitaisiin tunnistaa työkykyä tukevia ja haittaavia tekijöitä ja lisäksi muokata työympäristöä ja työtehtäviä paremmin työntekijöiden yksilöllisiä tarpeita vastaaviksi.

Lähteet

Aromataris E. & Munn Z. (Editors). JBI Manual for Evidence Synthesis. 2020. JBI.
<https://doi.org/10.46658/JBIMES-20-01>

Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän yliopisto.
http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf (Viitattu 16.8.2023)

Kielhofner G, Braveman B, Baron K, Fisher G, Hammel J, & Littleton M. 1999. The model of human occupation: understanding the worker who is injured or disabled. *Work*, 12(1), 37–45. <https://web-p-ebscohost-com.ezproxy.metropolia.fi/ehost/detail/detail?vid=3&sid=f657537c-cf5f-4bc4-b7d3-50d98180bd4e%40redis&bdata=JnNpdGU9ZWVhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=107189450&db=ccm>

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

Mäkitalo, J. Työkyvyn käsite. Teoksessa Antti-Poika, M., Martimo, K., Husman, K. & Ahonen, G. (toim.) 2006. Työterveyshuolto. (2. painos). Helsinki: Duodecim.

Moore-Corner, Renee A., Gary Kielhofner, G & Olson, L. 1998. A User's Manual for Work Environment Impact Scale (WEIS): Version 2.0. Chicago: University of Illinois at Chicago, College of Applied Health Sciences.

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

Sandqvist, J. 2017. Evidensbaserad bedömning av arbetsförmåga. Assessment of Work Performance (AWP) och Assessment of Work Characteristics (AWC). *Ergoterapeuten* 1. 62-66.

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 2019:3.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161450/STM_3_2019_Tyoympariston%20linjaukset.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. 2016. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. 2. korjattu painos. Turku: Turun yliopisto.

Stolt, M., Pasanen, M. & Suhonen, R. 2022. Rasch analyysin käyttömahdollisuudet hoitotieteessä - esimerkkinä jalkojen omahoidon tietotesti", *Hoitotiede*, vol. 34, no. 4, s. 308-320.

Toimintaterapeuttiliitto. 2021. Hyvät arviointikäytännöt suomalaisessa toimintaterapiassa. Suomen toimintaterapeuttiliitto ry.
https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/site/assets/files/2411/toi_hyvät_arviointikaytannot_2021.pdf

Työtehtävän ominaispiirteiden arviointi AWC-FI. 2020. Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Työsuorituksen arviointi AWP-FI. 2020. Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Työympäristön arviointi WEIS-FI. 2019. Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Työroolin arviointi WRI-FI. 2019. Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Valkeinen, H. 2016. Miten saadaan laadukasta ja vertailukelpoista toimintakykytietoa?.
THL. <https://www.slideshare.net/THLfi/miten-saadtaan-laadukasta-ja-vertailukelpoista-toimintakykytietoa> (Viitattu 16.8.2023)

Kirjallisuuskatsauksen artikkelit

Tutkimus	Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus	Tutkimusasetelma ja -menetelmät	Keskeiset tulokset	Johtopäätökset
<p>Biernacki, S.D. (1993) "Reliability of the Worker Role Interview", <i>American Journal of Occupational Therapy</i>, 47(9), 797–803.</p>	<p>WRI-menetelmän toistettavuuden ja eri arvioijien saamien tulosten luotettavuuden arviointi.</p>	<p>Kolme toimintaterapeuttia teki WRI-arvion 30 yläraajavamman takia sairaslomalla olevalle henkilölle. Jokaisen henkilön haastattelussa oli mukana kaksi toimintaterapeuttia, jotka puolittivat haastattelut. Haastattelujen jälkeen terapeutit pisteyttivät ne itsenäisesti. Tämän jälkeen haastattelujen toistettavuutta tutkittiin laskemalla niistä sisäkorrelaatio.</p>	<p>Henkilökohtaisen vaikuttamisen, mielenkiinnon kohteiden ja ympäristön osialueista saadut tulokset arvioitiin luotettaviksi. Sen sijaan arvojen, roolien ja tapojen osialueista saadut tulokset eivät osoittautuneet luotettaviksi. Myös arvioijien välinen luotettavuus oli tutkimuksessa heikkoa kolmen osion arvioinnissa. Toistettavuuden luotettavuus oli korkea.</p>	<p>Menetelmän kolmen osion, arvojen, tapojen roolien, arvioinnin luotettavuudessa oli puutteita. Tästä johtuen menetelmä kaipaa lisätutkimusta ja uudistamista.</p>
<p>Ekbladh, E., Haglund, L. & Thorell, L.-H. (2004) The Worker Role Interview – preliminary data on the predictive validity of return to work of clients after an insurance</p>	<p>WRI-menetelmän töihin palaamista koskevan ennustevaliditeetin tarkastelu.</p>	<p>48 henkilölle tehtiin kyselytutkimus kosken heidän työllisyystilannettaan kaksi vuotta sen jälkeen, kun he olivat osallistuneet NSB:n (National Social Insurance Board) järjeistämään työkyvyn tutkimukseen</p>	<p>Viisi 16 osioista ennakoivat töihin paluuta. Henkilökohtaisen vaikuttamisen osialueilla oli paras ennustevaliditeetti ja kaikki sen osiot ennakoivat töihin paluuta. Kaksi muuta töihin paluuta ennakoivaa</p>	<p>Yksilöllisillä uskomuksilla ja odotuksilla kyetä työhön on merkittävä vaikutus työhön palaamiseen ja ne pitäisi huomioida, kun arvioidaan asiakkaan työkykyä ja jatkokuntoutusta.</p>

Tutkimus	Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus	Tutkimusasetelma ja -menetelmät	Keskeiset tulokset	Johtopäätökset
<p>medicine investigation. <i>Journal of Occupational Rehabilitation</i> 14, 131–141.</p>		<p>oltuaan pitkäaikaisella sairauslomalla. Ennustevaliditeettiä mitattiin Mann-Whitneyn U-testillä.</p>	<p>osiota olivat osio 9 ja osio 14.</p>	
<p>Ekbladh, E., Thorell, L. H. & Haglund, L. (2010) "Return to work – the predictive value of the Worker Role Interview (WRI) over two years". <i>Work</i> 35, 163–172.</p>	<p>WRI-menetelmän töihin palaamista koskevan ennustevaliditeetin tarkastelu.</p>	<p>53 pitkäaikaisairaalle henkilölle tehtiin WRI-arvio ja heidän työelämään siirtymistään tarkasteltiin kahden vuoden seurantatutkimuksessa. Henkilöiden tilanne tarkastettiin 6, 12 ja 24 kuukauden kuluttua WRI-arvion tekemisestä. Mann Whitney u-testillä testattiin työskentelevien ja työskentelemättömien ryhmän välisiä eroja WRI-pisteytyksissä.</p>	<p>Osio 2 oli tärkeä työhön paluuta ennustava osio kaikilla kolmella seurantajaksoilla. Kaikilla kolmella seurantajaksoilla 2-, 3-, 13- ja 15-osioiden pisteytyksessä näkyi tilastollisesti merkittäviä eroja. 6 ja 24 kuukauden kohdalla tilastollisesti merkittäviä eroja oli 7- ja 12-osioiden pisteytyksissä. 24 kk kohdalla tilastollisesti merkittäviä eroja oli 4- ja 10-osioiden pisteytyksissä. 1-, 5-, 6-, 8-, 9-, 11-, 14-, 16- ja 17-osioiden pisteytyksissä ei ollut tilastollista eroja.</p>	<p>Useat osiot ennustivat töihin paluuta. Kaikkein korkein ennustevaliditeetti oli osiolla 2 "Työssä onnistumisen odotukset". WRI voi olla hyödyllinen työkalu kuntoutuksen suunnittelussa ja yksilöllisten kuntoutustarpeiden tarkastelussa. Pieni tutkimusjoukko heikentää tulosten yleistettävyyttä ja jatkotutkimusaineena on toteuttaa samanlainen tutkimus suuremmalla otannalla.</p>
<p>Fenger, K. & Kramer, J. M. (2007) "Worker Role Interview:</p>	<p>Islanninkielisen WRI-menetelmän (WRI-IS)</p>	<p>Neljätoista toimintaterapeuttia teki WRI-arvion 146</p>	<p>Arviointiasteikko toimi asianmukaisella tavalla.</p>	<p>Tutkimustulosten perusteella WRI-IS-menetelmää</p>

Tutkimus	Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus	Tutkimusasetelma ja -menetelmät	Keskeiset tulokset	Johtopäätökset
<p>Testing the psychometric properties of the Icelandic version". <i>Scandinavian Journal of Occupational Therapy</i> 14, 160–172.</p>	<p>psykometrisen luotettavuuden testaaminen tutkiminen ja sen tarkastelu, voiko terapeutti käyttää arviointivälinettä johdonmukaisella ja luotettavalla tavalla.</p>	<p>sairaslomalla olevalle henkilölle, jolla oli aikomus palata töihin. Tehtyjä arvioita analysoitiin Rasch-analyysin avulla.</p>	<p>Terapeutit käyttivät arviointiasteikkoa johdonmukaisesti eri asiakkaiden kohdalla, mutta terapeuttien välillä oli eroja siinä, miten he pisteyttivät saman asiakkaan haastattelun.</p>	<p>voidaan käyttää luotettavasti arviomaan töihin paluuseen tarvittavaa psykososiaalista toimintakykyä. Arviointiasteikkoa käytettiin johdonmukaisesti ja asukkaiden arviointi oli täsmällistä.</p>
<p>Fisher, G.S. (1999) "Administration and application of the worker role interview: looking beyond functional capacity", <i>Work</i>, 12(1), 13–24.</p>	<p>WRI:n klinisen sovellettavuuden tarkastelu ja sen kuvailu, kuinka menetelmän avulla saatua tietoa voidaan hyödyntää kuntoutuksen suunnittelussa.</p>	<p>Tutkimuksessa haastateltiin kolmea terapeuttia, joilla oli laaja kokemus WRI-menetelmän käyttämisestä.</p>	<p>Terapeuttien haastatteluista nousi esille neljä osa-aluetta, joilla he kokivat WRI-menetelmän auttaneen heitä: 1) parempi ymmärrys asiakkaan huolista ja ongelmista, jotka vaikeuttavat työhön paluuta, 2) myönteisen asiakassuhteen muodostaminen, 3) asiakkaan omien näkemysten ja objektiivisten tosiasioiden välisen eron tunnistaminen, 4) aiempaa tarkempi ymmärrys työhön paluuta estävistä tekijöistä, minkä</p>	<p>Tutkimustulosten perusteella WRI on hyödyllinen työkalu töihin paluun esteiden tunnistamiseen.</p>

Tutkimus	Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus	Tutkimusasetelma ja -menetelmät	Keskeiset tulokset	Johtopäätökset
			avulla voi tehostaa kuntoutusta ja töihin palaamista.	
<p>Forsyth, K., Braveman, B., Kielhofner, G., Ekbladh, E., Haglund, L., Fenger, K., Keller, J. (2006) "Psychometric properties of the Worker Role Interview" <i>Work</i>, 27(3), 313–318.</p>	<p>WRI-menetelmän psykometrinen ominaisuuksien tarkastelu. Tutkittiin, muodostavatko menetelmän osiot validin mittarin psykososiaalisen toimintakyvyn tarkasteluun.</p>	<p>21 toimintaterapeuttia Ruotsista, Islannista ja Yhdysvalloista teki WRI-arvioita, ja heidän tekemiään pisteytyksiä analysoitiin Rasch-mallin avulla. Tutkimuksen otanta oli 440 henkilö Ruotsista, Islannista ja Yhdysvalloista. Tutkittavat olivat sairaslomalla muun muassa mielenterveydellisistä syistä sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksien takia.</p>	<p>WRI-menetelmän psykometriset ominaisuudet olivat luotettavia kaikilla muilla paitsi ympäristön osa-alueilla.</p>	<p>Tutkimuksen tulosten perusteella WRI-menetelmä on psykometrisesti luotettava työväline eri kulttuuri- ja diagnoositaustaisten ihmisten arvioinnissa. Se tarjoaa arvokasta tietoa töihin paluuseen vaikuttavasta psykososiaalisesta toimintakyvystä.</p>
<p>Köller, B., Niedermann, K., Klipstein, A., Haugboelle, J., (2011) "The psychometric properties of the German version of the new Worker Role Interview (WRI-G 10.0) in people with</p>	<p>Saksankielisen WRI:n (WRI-G) psykometrinen ominaisuuksien tarkastelu tuki- ja liikuntaelinsairauksista kärsivien ihmisten arvioinnissa.</p>	<p>Viisi toimintaterapeuttia teki WRI-arvion 20 henkilölle Saksassa, joilla oli jokin tuki- ja liikuntaelinsairaus. Yhteensä tehtyjä arvioita oli 100. Arviointituloksia analysoitiin Rasch-mallin avulla.</p>	<p>Tutkimustulosten perusteella kaikki muut WRI:n osiot paitsi 15 "Käsitys esimiehen ja työnantajan antamasta tuesta" osoittautuivat psykometrisesti luotettavaksi.</p>	<p>Tutkimuksen mukaan WRI on luotettava työväline töihin palaamiseen liittyvän psykososiaalisen toimintakyvyn mittaamiseen. Ainoastaan yksi ympäristön osa-alueen osio</p>

Tutkimus	Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus	Tutkimusasetelma ja -menetelmät	Keskeiset tulokset	Johtopäätökset
musculoskeletal disorders". Work, 40(4):401–10.				ei osoittautunut luotettavaksi.
Lohss, I., Forsyth, K. & Kottorp, A. (2012) "Psychometric properties of the Worker Role Interview (version 10.0) in mental health". British Journal of Occupational Therapy. 75(4), 171–179.	WRI-menetelmän psykometristen ominaisuuksien tarkastelu psykiatristen arvioinnissa.	Seitsemän toimintaterapeutia teki WRI-arvion 34 psykiatriselle asiakkaalle Iso-Britanniassa. Arviointiasteikon validiteettia, terapeuttien arviointitapojen validiteettia, arvioijien johdonmukaisuutta ja arviointiasteikon kykyä jaotella asiakkaita eritasoihin ryhmiin heidän toimintakykynsä perusteella mitattiin Rasch-analyysin avulla.	Tutkimustulosten perusteella kaikki muut osiot paitsi osio 2 "Työssä menestymisen odotukset osoittautuivat psykometrisesti luotettaviksi. Rasch-malli jaotteli asiakkaat viiteen eritasoiseen ryhmään heidän toimintakykynsä perusteella, mutta tässä jaottelussa oli jonkin verran epätarkkuutta. Toimintaterapeutit käyttivät arviointiasteikkoa johdonmukaisesti.	Tutkimus antaa näyttöä WRI-menetelmän validiteetista ja tukee sen käyttöä mielenterveysasiantuntijoiden arvioinnissa otannalla.
Velozo, C. A., Kielhofner, G., Gern, A., Lin, F., Azhar, F., Lai, J. & Fisher, G. (1999) "Worker Role Interview: toward	WRI-menetelmän psykometristen ominaisuuksien tarkastelu kolmen eri tutkimuksen kautta.	Ensimmäisessä tutkimuksessa oli 119 amerikkalaista tutkimushenkilöä, jotka olivat alaselkävaivojen takia pois työelämästä. Heille teki WRI-arvion	Ensimmäisen tutkimuksen tulosten perusteella WRI oli psykometrisiltä ominaisuuksiltaan luotettava kaikilla paitsi kahdella ympäristön osa-	Ensimmäisen ja toisen tutkimuksen löydökset tukevat ajatusta siitä, että kahta ympäristön osaa alueen osiota lukuun ottamatta osiot muodostavat

Tutkimus	Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus	Tutkimusasetelma ja -menetelmät	Keskeiset tulokset	Johtopäätökset
validation of a psychosocial work-related measure” Journal of Occupational Rehabilitation 9, 153–168.		<p>kahdeksan kuntoutusalan ammattilaista.</p> <p>Toisen tutkimuksen tutkimusjoukko koostui 55 työkuntoutusohjelmaan osallistuneesta henkilöstä, jotka olivat poissa työelämästä vaihtelevista syistä. Viisi toimintaterapeuttia teki heille WRI-arvion, ja saatu aineisto analysoitiin Rasch-mallin avulla.</p> <p>Kolmannessa tutkimuksessa tarkasteltiin WRI-menetelmän kykyä ennustaa asiakkaiden palaamista työelämään. Tutkimushenkilöiden diagnoositausta oli vaihteleva, mutta suurimmalla osalla oli selkävamma. Menetelmän kykyä ennustaa töihin paluuta testattiin</p>	<p>alueen osiolla: 13 ”Käsitys työympäristöstä ja 15 ”Käsitys esimiehen ja työnantajan antamasta tuesta”.</p> <p>Toisen tutkimuksen tulosten perusteella WRI-menetelmä oli psykometrisiltä ominaisuuksiltaan luotettava kaikilla paitsi yhdellä ympäristön osalla: 15 ”Käsitys esimiehen ja työnantajan antamasta tuesta”. Lisäksi osion 16 ”Käsitys työkavereiden antamasta tuesta” psykometriset ominaisuudet eivät olleet yhtä vahvoja kuin muiden osioiden.</p> <p>Kolmannen tutkimuksen tutkimustulosten mukaan WRI-</p>	<p>yhtenäisen kokonaisuuden, joka mittaa asiakkaita luotettavasti. Kolmannen tutkimuksen mukaan WRI-menetelmä ei ollut hyödyllinen työhön palaamisen ennustamisessa</p>

Tutkimus	Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus	Tutkimusasetelma ja -menetelmät	Keskeiset tulokset	Johtopäätökset
		logistisen regressioanalyysin avulla.	menetelmän ennustevaliditeetti näyttäytyi heikkona, eikä sen avulla kyetty ennustamaan töihin paluuta.	
<p>Yngve, M., Nyman, J., Pihlava, J., Sandqvist, J. & Ekbladh, E. (2023) "Psychometric evaluation of the Finnish version of the Worker Role Interview (WRI-FI)". <i>Scandinavian Journal of Occupational Therapy</i>.</p>	<p>Suomenkielisen WRI-menetelmän (WRI-FI) psykometristen ominaisuuksien, erityisesti rakennevaliditeetin ja mittaamistarkkuuden, tutkiminen.</p>	<p>19 suomalaista toimintaterapeuttia teki 96 WRI-arviota, ja saatua aineistoa analysoitiin Rasch-analyysillä</p>	<p>WRI-FI osoitti yhteensopivuutta Rasch-mallin kanssa. Rasch-analyysi tuki neliasteista arviointiasteikkoa. WRI-FI-menetelmän mittausominaisuudet näyttäytyivät tasaisina sukupuolesta riippumatta. Seitsemän henkilöä 96 olivat epäyhteensopivia mallin kanssa.</p>	<p>Tutkimustulokset tukivat WRI-FI-menetelmän rakennevaliditeettiä ja mittaustarkkuutta.</p>
<p>Yngve, M. & Ekbladh, E. (2015) "Clinical utility of the worker role interview: a survey study among Swedish users" <i>Scandinavian Journal of Occupational</i></p>	<p>Tutkia käyttäjien kokemuksia WRI-menetelmän hyödyllisyydestä kliinisessä työssä sekä sen tarkastelu, vaikuttiko hyödyllisyyden kokemukseen arvioijien tietämys Inhimillisen toiminnan</p>	<p>Tutkimusaineisto kerättiin verkkokyselylomakkeella, johon vastasi 187 henkilöä. Vastauksia analysoitiin kuvailevan tietoanalyysin ja tilastollisen päättelyn avulla.</p>	<p>Vastaajat olivat enimmäkseen tyytyväisiä WRI-menetelmän hyödyllisyyteen asiakastyössä ja kokivat sen tukevan omaa ammatillista työskentelyään. Isoin haitta, jota vastaajat kokivat, oli WRI-menetelmän vaatima aika.</p>	<p>WRI-S-menetelmän käyttäjät ovat siihen tyytyväisiä, mutta sitä tulisi kehittää ajankäytöllisesti tehokkaammaksi.</p>

Tutkimus	Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus	Tutkimusasetelma ja -menetelmät	Keskeiset tulokset	Johtopäätökset
<i>Therapy</i> , 22(6), 416–423	mallista, heidän menetelmän käyttökokemuksensa.		Henkilöt, joilla oli parempi tietämys Inhimillisen toiminnan mallista käyttivät menetelmää ajankäytöllisesti tehokkaammin kuin muut.	
Ekbladh, E., Fan, C., Sandqvist, J., Hemmingsson, H. & Taylor, R. (2014) "Work environment impact scale: Testing the psychometric properties of the Swedish version" <i>Work</i> , 47(2), 213-219.	WEIS-arviointimenetelmän psykometrinen ominaisuuksien arviointi.	Kolme toimintaterapeutia teki WEIS-arvion 95 henkilölle, jotka olivat sairauslomalla erinäisistä syistä. Arvioineista saatu aineisto analysoitiin Rasch analyysin avulla.	WEIS-menetelmän osiot kuvasivat hyvin ihmisen ja hänen työympäristönsä välistä suhdetta. Kaikki kolme arvioijaa käyttivät WEIS-menetelmää luotettavalla tavalla.	Tutkimustulosten mukaan WEIS on psykometrisesti luotettava arviointiväline.
Kielhofner, G, Lai, J.S., Olson, L., Haglund, L., Ekbadh, E. & Hedlund, M. " Psychometric properties of the work environment	WEIS-menetelmän psykometrinen ominaisuuksien tutkiminen Ruotsissa ja Yhdysvalloissa.	Kolmetoista amerikkalaista ja ruotsalaista toimintaterapeutia arvioi yhteensä 21 ruotsalaista ja yhdysvaltalaisista tutkimushenkilöä. Aineiston analysointiin	WEIS mittasi toimintakykyä luotettavasti. Malli myös kuvasi hyvin ympäristön vaikutuksen eri tasoja asiakkaiden keskuudessa. Menetelmä oli	Tutkimustulosten perusteella WEIS-menetelmä on psykometrisesti luotettava arviointiväline.

Tutkimus	Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus	Tutkimusasetelma ja -menetelmät	Keskeiset tulokset	Johtopäätökset
impact scale: a cross-cultural study”. Work, 12(1), 71–77.		käytettiin Rasch-mallia.	kielestä ja kulttuurista riippumaton. Rasch-analyysin mukaan eri arvioijien välillä ei ollut suurta eroa.	
Velozo, C. A. & Kielhofner, G. (2021) “Using the Work Behaviour Inventory and Work Environment Impact Scale to measure employment sustainability for people with severe mental illness in a vocational rehabilitation program” Australian Occupational Therapy Journal, 68(3), 246–256	Tutkittiin kahden työkyky menetelmän, WEIS- ja WBI, saatujen pisteiden yhteyttä työsuhteen kestoon.	Tutkimusjoukko koostui 85 henkilöstä, jolla mielenterveyshäiriö. Asiakkaat osallistuivat psykiatrisille asiakkaille tarkoitettuun työharjoitteluohjelmaan, jonka pituutta mitattiin tutkimuksen aikana.	WEIS-menetelmän osioista kolme oli selvästi yhteydessä työsuhteen pituuteen. Nämä olivat 1, 7 ja 13.	Kolme osiota oli selvästi yhteydessä työsuhteen kestoon. Nämä arvioitiin 3 tai 4 suurimman osan kohdalla.
Chia-Wei, F., Renée, R., Taylor, E., Ekbladh, E., Hemmingsson, H. &	AWP-menetelmän psykometristen ominaisuuksien tutkiminen.	Kuusi toimintaterapeuttia teki AWP-arvion 365 asiakkaalle, joilla oli vaihtelevia työhön liittyviä	AWP-menetelmän osiot muodostivat luotettavan ja yhtenäisen kokonaisuuden. Rasch-analyysi	Tutkimuksen perusteella AWP-menetelmä on validiteetti ja reliiabeli mittaustavalline eri diagnoosiryhmie

Tutkimus	Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus	Tutkimusasetelma ja -menetelmät	Keskeiset tulokset	Johtopäätökset
<p>Sandqvist, J. (2013). "Evaluating the psychometric properties of a clinical vocational rehabilitation outcome measurement: The assessment of work performance (AWP)" Occupation, Participation and Health, 33(3), 125-133.</p>		<p>ongelmia kuten tuki- ja liikuntaelinsairauksia. Saatua aineistoa analysoitiin Rasch analyysin avulla.</p>	<p>erotteli asiakkaiden toimintakyvyn heidän AWP-pisteystensä perusteella kolmeen eri tasoon, korkeaan, keskivertoon ja matalaan. Menetelmän osiot mittasivat hyvin asiakkaiden työsuoritusta.</p>	<p>n asiakkaiden toimintakyvyn mittaamiseen. AWP-tarjoaa toimintaterapeuteille toimintakeskeisen työvälineen toimintakyvyn tarkasteluun.</p>
<p>Chia-Wei, F., Taylor, R., Ekbladh, E., Hemmingsson, H. & Sandqvist, J. (2022) "Evaluation of psychometric properties of Turkish version of assessment of work performance among adults with mild intellectual disabilities". Journal of Applied</p>	<p>Turkinkielisen menetelmän psykometristen ominaisuuksien tutkiminen.</p>	<p>AWP-arvio tehtiin 243 henkilölle, jotka olivat lievästi älyllisesti kehitysvammaisia. Arvioinneista saatua aineistoa analysoitiin faktorianalyysillä.</p>	<p>AWP:n reliabiliteetti oli tutkimuksen perusteella hyvä. Menetelmän rakennevaliditeetti ja sisäinen johdonmukaisuus oli hyvää. Toistettavuus ja arvioijien välinen luotettavuus oli erittäin vahvaa menetelmän kaikilla osa-alueilla.</p>	<p>AWP on validiteetti ja reliabeli työväline lievästi älyllisesti kehitysvammaisten ihmisten toimintakyvyn arvioimiseen.</p>

Tutkimus	Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus	Tutkimusasetelma ja -menetelmät	Keskeiset tulokset	Johtopäätökset
Research in Intellectual Disabilities. 36, 281-288.				
Skúladóttir, E. B., Fenger, K., 2Bejerholm, U., & Sandqvist, J. (2020) "Translation and validation of Assessment of Work Performance (AWP) into the Icelandic language and culture". Work, 69(4), 1305–1316	AWP-menetelmän kääntämien islanninkieliseen ja mukauttaminen Islannin kulttuuriin. Lisäksi tavoitteena oli tutkia menetelmän sisältövaliditeettiä ja hyödyllisyyttä.	Tutkimus toteutettiin kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa kaksi asiiantuntijapaneelia suoritti kääntämisen ja mukauttamisen ruotsinkielisestä AWP-menetelmästä. Toisessa vaiheessa työ kuntoutuksen parissa työskentelevät toimintaterapeutit vastasivat menetelmää koskevaan kyselyyn.	AWP-menetelmän koettiin kattavan hyvin kaikki toimintakyvyn osa-alueet. Jotkut kritisoivat sitä, että esimerkiksi mielenkiintoa, tarkkuutta tai osallistumista ei arvioitu. Jotkut kritisoivat myös sitä, että menetelmän avulla voidaan arvioida ainoastaan näkyviä toiminnan osa-alueita. Suurin osa vastaajista piti menetelmää selkeänä ja ymmärrettävänä. Suurin osa vastaajista koki menetelmän täydentävän muita menetelmiä, mitä heillä oli käytössään, ja soveltuvan hyvin omaan työhönsä.	Tutkimuksen perusteella AWP-menetelmä täydentää haastatteluun perustuvia arviointimenetelmiä ja auttaa antamaan asiakkaan toimintakyvystä kattavamman kuvan.

Tutkimus	Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus	Tutkimusasetelma ja -menetelmät	Keskeiset tulokset	Johtopäätökset
			Menetelmää pidettiin myös käyttäjäystävällisenä. Myös manuaalin ulkoasu ja suunnittelu koettiin hyväksi.	
Sandqvist, J., Björk, M., Gullberg, M., Henriksson, C. & Gerdle, B. (2009) "Construct validity of the Assessment of Work Performance (AWP)". <i>Work</i> , 32(2), 211–218.	AWP-menetelmän rakennevaliditeetin tutkiminen.	Kuusi toimintaterapeuttia teki AWP-arvioinnin 354 asiakkaalle, joilla oli erilaisia työhön liittyviä ongelmia. Arvioinneista saatua aineistoa analysoitiin pääkomponentti analyysin avulla.	Tutkimustulokset tukivat AWP-menetelmän validiteettia. Tutkimuksen mukaan menetelmä on herkkä havaitsemaan toimintakyvyn tason eroja asiakkaiden välillä.	Tutkimuksen mukaan AWP on luotettava arviointimenetelmä.
Sandqvist, J., Gullberg, M., Henriksson, C. & Gerdle, B. (2008) "Content validity and utility of the Assessment of work performance (AWP)". <i>Work</i> ,	Käyttäjien kokemusten tutkiminen liittyen AWP-menetelmän sisältövaliditeettiin ja hyödyllisyyteen	Aihetta tutkittiin kyselylomakkeella, johon vastasi 67 AWP-arviointimenetelmää käyttävää henkilöä. Kyselylomakkeessa oli sekä monivalintakysymyksiä että vapaamuotoisia kysymyksiä. Monivalintakysymysten	Suurin osa vastaajista koki AWP-menetelmän kattavan kaikki mahdolliset työskentelytaidot. Muutama vastaaja ehdotti, että menetelmän tulisi sisältää myös kipua, psykologisiin	Tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että menetelmän ominaisuuksiin, sisältövaliditeettiin ja hyödyllisyyteen oltiin yleisesti ottaen tyytyväisiä.

Tutkimus	Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus	Tutkimusasetelma ja -menetelmät	Keskeiset tulokset	Johtopäätökset
30(4), 441–450.		vastaukset analysoitiin SPSS-tietokoneohjelmalla ja vapaamuotoisten kysymysten vastaukset analysoitiin laadullisin menetelmin.	tekijöihin, itsetietoisuuteen, muistiin, motivaatioon, mielenkiinnonkohteisiin, arvoihin, velvollisuuksiin, arviointitaitoihin ja luku- ja kirjoitustaitoihin liittyviä osioita.	
Sandqvist, J., Törnquist, K.& Henriksson, C. (2006) "Assessment of Work Performance (AWP) development of an instrument" Work, 26(4), 379–387.	AWP-menetelmän validiteetin ja hyödyllisyyden arvioiminen ja kehittäminen	Tutkimusjoukko koostui 21 toimintaterapeutista, jotka vastasivat kyselylomakkeeseen, jossa oli vapaamuotoisia kysymyksiä liittyen vastaajien kokemuksiin menetelmän käytämisestä.	Suurin osa vastaajista koki AWP-menetelmän vastaavan tarkoitustaan. 17 sanoi että mitään oleellista ei puuttunut, mutta kaksi vastaajaa oli sitä mieltä, että menetelmän täytyisi sisältää myös esimerkiksi stressiin, motivaatioon ja asiakkaan aiempaan kokemukseen liittyviä osioita. Manuaalin ohjeistukset koettiin pääosin selkeiksi ja menetelmä koettiin	Tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että menetelmään ollaan tyytyväisiä ja että sitä pidetään hyödyllisenä. Vastaajat tosin totesivat, että menetelmä vastaa ainoastaan kysymykseen, miten asiakas suoriutuu, mutta ei siihen miksi hän suoriutuu tietyllä tavalla. Tämän tavalla menetelmän rinnalla olisi hyvä käyttää toista menetelmää, jossa otetaan huomioon

Tutkimus	Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus	Tutkimusasetelma ja -menetelmät	Keskeiset tulokset	Johtopäätökset
			käyttjäystävälli seksi.	asiakkaan oma näkemys työkyvystään.