



Työterveystarkastusten koettu vaikuttavuus ja työterveystarkastusten kehittäminen Lääkärikeskus Aavassa

Mirja Niininen

2021 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Työterveystarkastusten koettu vaikuttavuus ja työterveystarkastusten kehittäminen Lääkärikeskus Aavassa

Mirja Niinen

Johtaminen ja kehittäminen sosi-
aali- ja terveysalan muutoksessa

Opinnäytetyö

Marraskuu 2021

Mirja Niininen

Työterveystarkastusten koettu vaikuttavuus ja työterveystarkastusten kehittäminen

Lääkärikeskus Aavassa

Vuosi

2021

Sivumäärä 61

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia ja kuvata Lääkärikeskus Aavan työterveystarkastuksen prosessia. Erityisenä kiinnostuksen aiheena on ollut tutkia, miten prosessin keskeinen vaihe, työterveystarkastus koetaan vaikuttavaksi. Kiinnostuksen aiheena on myös se, miten asiakkaat ajattelevat, että työterveystarkastuksia tulisi edelleen kehittää. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli luoda visuaalinen prosessikuvaus Lääkärikeskus Aavan työterveyshuollon työterveystarkastuksista sekä selvittää työterveystarkastusten koettua vaikuttavuutta.

Opinnäytetyön tuloksena tuotettiin ehdotuksia työterveystarkastuksen kehittämiseksi. Opinnäytetyöhön liittyvän kyselyn tuloksena todettiin kehittämissuhteiden painottuvan sekä työterveystarkastusten käytännön järjestelyihin että työterveystarkastusten sisältöön. Lähitulevaisuudessa on tarve kuvata ja kehittää sähköisiä terveystarkastuksia ja niiden prosesseja.

Työterveystarkastusten vaikuttavuutta on tutkittu Suomessa aiemminkin. Lähtökohtana on ollut esimerkiksi taloudellinen vaikuttavuus, sairastavuuden väheneminen tai ammattitautien esiintyminen. Vaikuttavuutta on arvioitava suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Vuonna 2014 tehdyn Työterveyslaitoksen tutkimuksessa todettiin, että työterveystarkastukset koettiin hyödyllisinä ja niitä arvostettiin. Motivoiva haastattelu on tehokkaaksi todettu menetelmä, jota voidaan käyttää myös työterveystarkastuksissa lisäämässä asiakkaan muutoshalukkuutta liittyen haasteisiin, jotka koskevat työkykyä tai terveyttä.

Asiakkaiden kokemusta vaikuttavuudesta tutkittiin sähköisellä kyselylomakkeella terveystarkastuksen jälkeen. Kyselyssä kartoitettiin työterveystarkastuksiin hakeutumista, kuulluksi tulemisen tunnetta, terveyden ja työkyvyn kannalta oleellisten asioiden käsittelyä, voimavarakeskeistä työtettä, asiakkaan motivaation kasvamista ja tavoitteiden asettamista sekä työterveystarkastuksen kokonaiskokemusta. Kyselyssä todettiin, että Lääkärikeskus Aavan työterveystarkastuksissa tultiin kuulluksi, niissä työskenneltiin voimavarakeskeisesti motivaatiota lisäten työ- ja toimintakykyä. Osa kyselyä oli kehitysehdotusten kerääminen tulevaisuuden työterveystarkastuksissa. Ehdotusten perusteella kehitetään Lääkärikeskus Aavan työterveystarkastuksia.

Asiasanat: työterveystarkastus, vaikuttavuus, motivoiva haastattelu

Mirja Niininen

Perceived Effectiveness of Occupational Health Examinations and Developing the Occupational Health Examinations in Medical Center Aava

Year	2021	Pages	61
------	------	-------	----

The purpose of this thesis is to study and describe the process of the Medical Center Aava's occupational health examination. Of particular interest has been the study of how the key stage of the process, the occupational health examination, is perceived to be effective. Another area of interest is how clients think that occupational health examinations should be further developed. The aim of this thesis was to create a visual process description of the occupational health examinations of the Medical Center Aava occupational health care and to find out the perceived effectiveness of the occupational health examinations.

As a result of the thesis, proposals were suggested for the development of an occupational health examinations. As a result of the survey, it was found that the development proposals focus on both the practical arrangements of occupational health examinations and the content of occupational health examinations. It was also discovered that there is a need to describe and develop electronic health examinations and their processes.

The effectiveness of occupational health examinations has been studied in Finland before. The premise has been, for example, economic effectiveness, a reduction in morbidity or the occurrence of occupational diseases. Effectiveness must be assessed in relation to the objectives set. A study conducted by the National Institute of Occupational Health in 2014 found that occupational health examinations were considered useful and appreciated. Motivational interviewing is a method that has been found to be effective and can also be used in occupational health examinations to increase the client's willingness to change in relation to work-related or health-related challenges.

The customers' experience of effectiveness was examined using an electronic questionnaire after the health examination. The questionnaire surveyed applying for occupational health examinations, the feeling of being heard, dealing with issues relevant to health and work ability, a resource-focused approach, increasing the client's motivation and setting goals, and the overall experience of occupational health examination. The survey stated that in the Medical Center Aava's occupational health examinations customers were heard, and they worked in a resource-focused manner, increasing their ability to work and function. As part of the survey was to collect development proposals in future occupational health examinations. Based on the proposals, the Medical Center Aava's occupational health examinations will be developed.

Keywords: occupational health examination, effectiveness, motivational interviewing

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Opinnäytetyön tietoperusta	7
2.1	Työterveystarkastus työterveyshuollon toimintamenetelmänä.....	8
2.2	Motivoiva haastattelu työterveystarkastuksessa	11
2.3	Vaikuttavuus työterveystarkastuksissa	13
3	Työterveystarkastukset Lääkärikeskus Aavassa	16
3.1	Työterveystarkastuksen prosessi Lääkärikeskus Aavassa	16
3.2	Aavan terveystarkastusten kehittämistyöryhmä	18
4	Kehittämistutkimuksen toteuttaminen	19
4.1	Kehittämistutkimus opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä	20
4.2	Tutkimusaineiston keruu.....	21
4.3	Tutkimusaineiston analysointi	23
5	Kyselytutkimuksen tulokset ja aineiston analysointi	26
5.1	Kyselytutkimuksen tulokset	26
5.2	Kyselytutkimuksen aineiston analysointia	33
5.3	Työterveystarkastusprosessin kehittäminen tulevaisuudessa Lääkärikeskus Aavassa 35	
6	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	37
6.1	Opinnäytetyön eettisyys	37
6.2	Opinnäytetyön luotettavuus.....	38
7	Pohdinta	39
	Liitteet	46

1 Johdanto

Vuonna 2019 työterveyshuollossa tehtiin yhteensä yli 1,4 miljoonaa terveystarkastusta. Terveystarkastuksia tehtiin jokaista sataa työterveyshuollon piiriin kuuluvaa työntekijää kohti 73 kappaletta. Terveystarkastuksia tehtiin erityisen sairastumisen vaaran vuoksi 309 000 kappaletta ja muita terveystarkastuksia, esimerkiksi ikäryhmän mukaan tai työkyvyn arvioimiseksi tehtiin yhteensä yli miljoona. Selkeästi eniten tehtiin terveystarkastuksia julkisen hallinnon ja maanpuolustuksen työntekijöille sekä teollisuuden työntekijöille, kolmanneksi eniten terveys- ja sosiaalipalvelun työntekijöille. Yrittäjille terveystarkastuksia tehtiin kyseisenä vuonna 8800 kappaletta. Terveystarkastuksista miltei puolet oli terveydenhoitajien tekemiä. (Kelan tilasto 2019.)

Lääkärikeskus Aava on terveystalvveluita tuottava yritys, joka on perustettu vuonna 1964. Aluksi yrityksen nimi oli Helsingin Lääkärikeskus, mutta nimi vaihtui Lääkärikeskus Aavaksi vuonna 2012. Lääkärikeskus Aavalla on Suomessa 19 toimipistettä, yrityksessä työskentelee yli 500 työntekijää sekä 800 ammatinharjoittajaa. Lääkärikeskus Aava tuottaa yleis- ja erikoislääkäripalveluita. Yhtenä erikoisalana Lääkärikeskus Aavalla on työterveyshuollon palvelut. Henkilöasiakkaita työterveyshuollossa on tällä hetkellä 100 000. (Lääkärikeskus Aava 2021.)

Lääkärikeskus Aava Oy:n työterveyshuollon yksikössä havaittiin alkuvuodesta 2020, että työterveystarkastusprosessi ei ole ollut riittävän selkeä ja yhdenmukainen. Työterveyshuollon palvelujohtaja perusti työterveyshoitajista ja työterveyshuollon palvelupäälliköistä koostuvan työryhmän, jonka tarkoituksena oli sujuvoittaa terveystarkastusten järjestämistä ja lisätä terveystarkastusten vaikuttavuutta sekä luoda uusi toimintamalli terveystarkastusten järjestämiseksi. Koronapandemia pakotti työryhmän tauolle keväällä 2020, mutta työtä jatkettiin syksyllä 2020.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia ja kuvata, minkälainen työterveystarkastusprosessi on Lääkärikeskus Aavan työterveyshuollossa ja erityisenä kiinnostuksen kohteena on tutkia, miten prosessin keskeinen vaihe, itse työterveystarkastus koetaan vaikuttavaksi terveystarkastuksessa olleen henkilön kokemukseen perustuen ja miten sitä tulisi kehittää. Opinnäytetyön tavoitteena on luoda visuaalinen prosessikuvaus Lääkärikeskus Aavan työterveyshuollon työterveystarkastuksista sekä selvittää työterveystarkastusten koettua vaikuttavuutta.

Menetelmänä tässä kehittämistutkimuksessa on kyselytutkimus, jossa tutkitaan työterveystarkastuksen jälkeen kokemuksia terveystarkastuksesta. Kyselytutkimuksen avulla selvitetään, kuinka vaikuttavaksi tehty terveystarkastus on koettu ja miten niitä pitäisi jatkossa kehittää.

Kiinnostukseni aihetta kohtaan on herännyt jo alkutaipaleella työterveyshoitajan uraani. Terveystarkastuksia tehdessäni olen pohtinut, minkälaisia hyötyjä tarkastuksessa käynyt henkilö kokee saaneensa, usein mittaustulokset on koettu kaikista kiinnostavimmiksi ja tietoa antavimmiksi. Duodecimin toimitusjohtaja Mustosen kirjoitelma omasta terveystarkastuksestaan lisäsi kiinnostustani asiaan. Hän arvioi kriittisesti työterveyshoitajan työskentelyä terveystarkastuksessa. Hänen oman arvionsa mukaan ainut hyöty oli tetanusrokotus sekä aseet seuraavaan vuosipalaveriin. Olisi ollut mielenkiintoista kuulla Mustosen mietteet keskustelluista asioista, esimerkiksi työn kuormituksesta tai stressinhallinnan keinoista, lienee toimitusjohtajan elämässä niitäkin. (Mustonen 2017.)

Sauni & Leino (2016) käsittelivät Duodecimin julkaisussa työterveyshuollon vaikuttavuutta. Loppupohdinnassa tuotiin esille se, että voimavarakeskeisessä terveysajattelussa terveystarkastus nähdään mahdollisuutena kohdata ihminen kokonaisvaltaisesti ja auttaa häntä löytämään juuri hänelle sopivat tavat ja keinot ylläpitää paras mahdollinen työ- ja toimintakyky. Saunin & Leinon pohdinnan mukaan testejä ja kokeita tärkeämpää saattaa olla elämän laatu ja se, pysyykö toimintakyky riittävänä työn vaatimukseen nähden. Mittarina toimii tällöin toimintakykyisten vuosien määrä. (Sauni & Leino 2016, 157.)

Leino ym. (2014) tutkivat Suomessa tehtyjä työterveyshuollon terveystarkastuksia Työterveyslaitoksen tutkimuksessa. Kyseessä olevan tutkimuksen mukaan terveystarkastuksissa annetun ohjauksen ja neuvonnan vaikutus työolosuhteisiin, johtamiseen sekä työyhteisön toimintaan oli vähäinen. Tutkittavilta kysyttiin terveystarkastusten vaikutuksista ja tulokseksi saatiin, että suurin vaikutus niillä oli terveyteen ja elintapoihin sekä työ- ja toimintakykyyn. Tutkimuksen keskeisenä tuloksena on todettu, että työterveyshuollon terveystarkastuksia arvostetaan ja niitä pidetään hyödyllisinä. (Leino, Rautio, Kanervisto, Tilli & Kaleva 2014, 7-8.)

2 Opinnäytetyön tietoperusta

Opinnäytetyön tietoperustassa kuvattavat keskeiset käsitteet ovat työterveystarkastukset työterveyshuollon toimintamenetelmänä, motivoivan haastattelun käyttö työterveystarkastuksissa sekä vaikuttavuus työterveystarkastuksissa. Lääkärikeskus Aavan työterveyshoitajat on koulutettu motivoivan haastattelun käyttöön.

Tietoperustaa kerätessä haluttiin selvittää, minkälaista aiempaa tutkimustietoa on työterveystarkastuksista ja niiden vaikuttavuudesta ja merkityksestä työelämässä toimimiselle. Haluttiin myös selvittää, minkälaista tutkimustietoa löytyy motivoivan haastattelun käytöstä erityisesti työterveyshuoltoon sopivassa kontekstissa.

Tietoperustan kerääminen aloitettiin opinnäytetyön ideointivaiheessa syksyllä 2020 ja jatkettiin koko opinnäytetyön prosessin ajan. Tietoperustan luomisessa ja kokoamisessa käytettiin

oppikirjoja, Työterveyslaitoksen ja Kansaneläkelaitoksen (Kela ®) julkaisuja ja tilastoja, työterveyshuoltoon liittyviä lakeja ja asetuksia sekä tutkimuksia ja tieteellisiä artikkeleita. Osa lähteistä oli jo ennalta tiedettyjä lähteitä, joita on käytetty jo ammattia harjoittaessa, esimerkkinä tästä Työterveyshuoltolaki. Osa lähteistä löytyi perehtymällä aiempien tutkimusten lähdeluetteloihin.

Hakukoneena käytettiin sekä Laurean Finna -kirjaston hakutoimintoa, LibGuidesia, Chinalia että Cochrane -tietokantaa. Hoitotyön tutkimussäätiö Hotuksen kautta ei lähteitä löydetty. Hakusanoina käytettiin muun muassa työterveys, työterveyshuolto, työterveystarkastus, motivoiva haastattelu, vaikuttavuus, occupational health care, occupational health check up ja terveyden edistäminen. Pääosin käytetty materiaali oli korkeintaan 10 vuotta vanhaa, jotta esille tuotava tieto olisi mahdollisimman ajankohtaista. Kansainvälisiä lähteitä koskien työterveyttä löytyi vähän, mikä johtunee siitä, että työterveys ainakaan samanlaisessa muodossa kuin Suomessa on hyvin vähäistä muissa maissa. Kansainvälisten julkaisujen kirjoittajat olivat pääasiassa suomalaisia. Motivoiva haastattelu on saanut alkunsa Yhdysvalloissa, kansainvälistä materiaalia oli enemmän aiheesta löydettävissä. Väitöskirjoja koskien työterveystarkastuksia löytyi vain vähän, joitakin eriaisteisia opinnäytetöitä kylläkin.

2.1 Työterveystarkastus työterveyshuollon toimintamenetelmänä

Työhön ja työtehtäviin liittyviä terveystarkastuksia tehdään vuosittain valtava määrä ja kustannukset ovat sen mukaiset sekä yhteiskunnalle että työnantajille. Kela kerää ja julkaisee tilastoja tehdyistä työterveyshuollon toimenpiteistä joka toinen vuosi. Viimeisin tilasto on julkaistu kesäkuussa 2021 ja koskee vuoden 2019 työterveyshuollon toimenpiteitä. Vuonna 2019 työterveyshuollossa tehtiin yhteensä yli 1,4 miljoonaa terveystarkastusta eli lähes joka toiselle aikuisikäiselle Suomen kansalaiselle. (Kelan tilasto 2019.)

Työterveystarkastuksella tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä sitä vuorovaikutuksellista tapahtumaa, joka tapahtuu työterveyshoitajan ja asiakkaan välillä joko etäyhteyksin videolla, puhelimella tai fyysisenä vastaanottona. Koronan voimakas leviäminen epidemia- ja pandemia-tasolle on lisännyt huomattavan paljon näiden vuorovaikutuksellisten tapahtumien siirtymistä etäyhteyksin tehtäväksi. Se, miten terveystarkastusten koettu vaikuttavuus on muuttunut etäterveystarkastusten lisääntymisen myötä, voisi olla mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe.

Valtioneuvoston asetuksen (2013) määritelmän mukaan terveystarkastuksessa selvitetään terveydentila sekä työ- ja toimintakyky, välineenä kliiniset tutkimukset ja muut tarkoituksenmukaiset menetelmät. Terveystarkastuksessa on huomioitava työntekijän terveydentila sekä työ- ja toimintakykyisyys. Terveystarkastuksen yhteydessä laaditaan terveystarkastus suunnitelma. Terveystarkastuksessa annetaan neuvontaa ja ohjausta sekä yksilöllisen tarpeen että työpaikan vaatimusten perusteella. (Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista,

työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 7§, 9§.)

Työterveystarkastuksissa on mahdollista kohdata työntekijä kokonaisvaltaisesti ja auttaa häntä huolehtimaan omasta työ- ja toimintakyvystään hänelle sopivin keinoin. Sauni & Leino (2016) pohtivat, olisiko kuitenkin erilaisia testejä ja kokeita tärkeämpää sekä elämän laatu että työ- ja toimintakyky ja toimintakykyisten vuosien määrä. Työikäistä väestöä tulisi kannustaa olemaan itse toimija passiivisen palvelun vastaanottamisen sijasta. Työterveystarkastusten yhtenä tavoitteena voidaan pitää yleistä terveyden edistämistä, yleisen hyvän terveydentilan ajatellaan edistävän myös työkykyä ja siten ehkäisevät työkyvyttömyyttä. (Sauni & Leino 2016, 157.)

Osa työterveystarkastuksista perustuu lakiin erilaisiin altisteisiin perustuen (esimerkiksi yötyö tai melu) ja osa tarkastuksista on sovittu työnantajan kanssa esimerkiksi ikään tai työtehtävään liittyen. Lakisääteiset määräaikaaisesti suoritettavat terveystarkastukset määräytyvät työterveyshuollon suosituksien mukaan ja niissä voidaan tutkia esimerkiksi kuuloa, keuhkojen toimintaa tai kemikaalin kertymistä elimistöön. Kun työssä esiintyy erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavia tekijöitä, on osallistuminen näihin terveystarkastuksiin lainsäädännön mukaan pakollista, mutta suoritetaan yhteistyössä ja -ymmärryksessä työntekijän kanssa (Työterveyshuoltolaki 13§).

Työterveyslaitos on julkaissut vuonna 2014 tutkimuksen terveystarkastuskäytännöistä suomalaisessa työterveyshuollossa. Tämän tutkimuksen mukaan yleisimmät syyt terveystarkastusten tekemiselle olivat ikä, työhöntulo sekä työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi. Käytettyjä menetelmiä terveystarkastuksissa olivat yksilö- ja asiantuntijakeskeiset keskustelut sekä asiatietojen kertominen. ”Terveystarkastuksessa asiakkaalle annettiin neuvontaa ja ohjausta työoloihin, työn johtamiseen ja työyhteisön toimintaan, työtapoihin ja -kuormitukseen, elämäntapoihin, sairauksiin, niiden hoitoon ja kuntoutukseen sekä työ- ja toimintakykyyn liittyen.” (Leino, Rautio, Kanervisto, Tilli & Kaleva 2014, 17-19.)

Työterveyslaitoksen tutkimuksen perustella todettiin, että annetun ohjauksen ja neuvonnan vaikutus työolosuhteisiin oli vähäinen. Eniten koettiin terveystarkastuksella olevan vaikutusta työpisteen ergonomiaan. Noin 50 % vastanneista koki, että terveystarkastuksella oli vaikutusta työn ja vapaa-ajan tasapainoon. Terveystarkastuksissa koettiin vaikutusta elintapoihin, erityisesti ravitsemukseen, liikuntaan ja painonhallintaan. Noin puolelle terveystarkastuksessa käynneille käynnistettiin jonkinlaisia hoitotoimenpiteitä ja jopa kolmasosalle kuntoutustoimenpiteitä. Vähiten terveystarkastuksilla oli vaikutusta ammattitaitoon, jonkin verran enemmän työhön ja työolosuhteisiin. Tutkimuksen mukaan terveystarkastuksiin oltiin varsin tyytyväisiä ja ne koettiin tärkeiksi. (Leino, Rautio, Kanervisto, Tilli & Kaleva 2014, 25-28, 30.)

Terveystarkastuksia ja niiden vaikuttavuutta on tutkittu myös kansainvälisellä tasolla, mutta työhön liittyviä terveystarkastuksia vain vähän. Tähän lienee syynä on se, että Suomessa on ainutlaatuinen järjestelmä työikäisille terveydenhuollon käyttäjille. Liira & Seuri (2016) ovat kirjoittaneet Lääkärilehden artikkelin pohdinnassaan, että oleellista on pyrkiä terveystarkastusten vaikuttavuuden osoittamiseen. Olisi tutkittava lisää nykyisiä toimintatapoja, niiden sisältöä ja vaikuttavuutta ja samanaikaisesti arvioitava uusia, usein sähköisiä vaihtoehtoja vanhoille tavoille. (Liira & Seuri 2016, 1531.)

Työterveyshuollossa tehtyjä terveystarkastuksia voidaan pitää myös tiedon keruun menetelmänä työpaikan olosuhteista työterveyshuollolle suunnattuna. Haasteena on kuvattu, että tietoa ei kerätä ja analysoida systemaattisesti vaan se säilyy pääasiassa työterveyshenkilöstön tiedossa. Kertynyttä tietoa on aiemmin käytetty lähinnä työterveyshuollon henkilöstön sisäisen mielikuvan pohjana. (Rokkanen 2015, 76, 87.) Työterveyshoitajien eettiset ohjeet edellyttävät, että työnantajalla on oikeus saada tietoa henkilöstönsä terveydestä ja työ- ja toimintakyvystä sekä työoloista (Työterveyshoitajaliitto 2016).

Työterveyshuollon erikoislääkäri Furu puhui Työterveyslaitoksen Perjantai-meetingissä 17.3.2021 otsikolla Laatuja terveystarkastuksiin. Työterveyslaitoksen Perjantai-meetingit ovat avoimia verkossa jaettuja asiantuntijaluentoja työterveyshuollon ja työlääkätieteen edustajille. Furun väitöskirja (2021) *Screening of chronic solvent encephalopathy: effectiveness, costs and work ability* käsittelee liuotinaivosairauksia, joita olisi tarkoitus ennaltaehkäistä tai ainakin havaita mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työterveyshuollon järjestämissä työterveystarkastuksissa.

Altistelähtöisissä terveystarkastuksissa arvioidaan sopivuutta, annetaan ohjausta ja neuvontaa vaaroista sekä tehdään ammattitautiseulontaa. Työpaikkaselvityksessä on määriteltävä, kuka altistuu, kuinka paljon ja erityisen olennaisena osana on se, ketkä työntekijät altistuvat siinä määrin, että lakisääteisen terveystarkastuksen määreet täyttyvät. Altistelähtöisen terveystarkastuksen tavoitteena tehdä tarkastus oikeille ihmisille. Altistelähtöisten terveystarkastusten sisältö määritellään kirjassa Altistelähtöiset terveystarkastukset. Furu pohti Perjantai-meetingissä vaikuttavuusmittareita ja sitä, mikä voisi olla on hyvä tapa mitata työterveystarkastusten vaikutuksia. Furun mielestä altistelähtöisiä terveystarkastuksia tehdessä ja suunnitellessa on mietittävä tarkasti sitä, mitä tarkastetaan ja miksi. Hänen mielestään altisteiden perustella tehtävien terveystarkastuksen kohteena olevan mielipiteellä ei ole väliä, vaan on tärkeämpää, että on tehty juuri niitä asioita, joita on tehtävä. (Furu 2021.)

Terveydenedistämistarkastuksista Furu kommentoi, että suuntaamattomilla tarkastuksilla ei ole vaikuttavuutta esimerkiksi sairauspoissaoloihin tai eläköitymiseen. Vapaaehtoiseen terveystarkastuksiin tulevat ne, joilla menee muutenkin hyvin. Tämän opinnäytetyön tekijän mukaan terveystarkastuksiin hakeutuvat myös ne, jotka ovat itse alkaneet kaipaamaan muutosta ja

kaipaavat siihen tukea. Furun keskeinen sanoma terveydenedistämistarkastuksissa oli: Oikeat asiat, oikeille ihmisille, oikeaan aikaan. Tarpeen ja tavoitteen yhteinen määrittely työnantajan kanssa on myös tärkeää sekä pohtia, miten tunnistetaan työkykyriskissä olevat ihmiset. Voiko kriteerinä olla esimerkiksi sairauspoissaolojen määrä, työterveyshuollon käyttömäärät tai kutsu tarkastukseen erilaisten kyselyiden perusteella? (Furu 2021.)

Keskeinen viesti Furulla oli se, että terveystarkastuksen tavoite tulee olla kirkkaana mielessä, olipa terveystarkastuksen syy ihan mikä tahansa! On muistettava, miksi tarkastus tehdään ja mitä sillä tavoitellaan! Vasta silloin voidaan tarkastella laatua ja vaikuttavuutta. (Furu 2021.)

Lappalainen, Leino, Rautio & Nissinen julkaisivat vuonna 2020 vertaisarvioidun tutkimuksen terveystarkastusten teosta työterveyshuollon terveystarkastusten yhteydessä. Terveystarkastuksissa käyneille työntekijöille lähetettiin terveystarkastusten jälkeen kysely, jossa kartoitettiin muiden asioiden ohella asiakkaiden kokemuksia terveystarkastuksesta. Terveystarkastuksia tehtiin yhteensä 1283 ja vastauksia saatiin 683 kappaletta, vastausprosentti oli 53 %. Lähes kaikkien vastanneiden mielestä terveystarkastuksessa käsiteltiin merkityksellisiä asioita terveyteen ja työkykyyn liittyen. Lähes kaikki vastanneet kokivat, että heillä oli selkeä näkemys oman terveyden ja työkyvyn edistämisen tavoitteista. Hiukan pienempi osa kyselyyn vastanneista arvioi, että heillä oli selkeä käsitys henkilökohtaisista toimenpiteistä terveyden ja työkyvyn parantamiseksi. (Lappalainen, Leino, Rautio & Nissinen 2020, 10.)

2.2 Motivoiva haastattelu työterveystarkastuksessa

Motivoivasta haastattelusta on aktiivisessa käytössä monia nimityksiä, esimerkiksi motivoiva työtapa tai motivoiva ohjaus. Lääkärikeskus Aavan työterveyshoitajia on koulutettu motivoivan haastattelun käyttöön. Motivoiva haastattelu on esitelty ensi kertaa vuonna 1983 kun psykologian emeritus professori Miller kirjoitti aiheesta artikkelin The Journal Behavioral Psychotherapy -lehteen. Vuonna 1991 hän julkaisi kirjan Motivational Interviewing yhdessä Rollnickin kanssa. Kolmannessa painoksessa kuvataan motivoivaa haastattelua näin: *“Motivational interviewing is a collaborative, goal-oriented style of communication with particular attention to the language of change. It is designed to strengthen personal motivation for and commitment to a specific goal by eliciting and exploring the person’s own reasons for change within an atmosphere of acceptance and compassion.”* Vapaasti suomennettuna motivoiva haastattelu on yhteistyöhön perustuva, tavoitteellinen kommunikation laji, jossa kiinnitetään huomiota muutospuheeseen. Se on suunniteltu vahvistamaan henkilökohtaista motivaatiota ja sitoutumista tiettyyn tavoitteeseen, herätellä ja tutkia henkilökohtaisia syitä muutokseen hyväksynnän ja myötätunnon ilmapiirissä. (Miller & Rollnick 2013, 29.)

Motivoiva haastattelu on oikeastaan keskustelun ohjaamista siten, että asiakkaana tai potilaana oleva ihminen alkaa itse käyttämään muutospuhetta ja muutospuhe

perustuu omiin arvoihin ja kiinnostuksen kohtiin (Miller & Rollnick 2013, 4). Motivoivasta haastattelusta on olemassa varsin tuore Käypä Hoito -suositus. Käypä Hoito -suosituksessa kerrotaan, että motivoiva haastattelu on potilaan ja ammattilaisen väliseen yhteistyöhön perustuva vuorovaikutusmenetelmä, jolla pyritään löytämään ja vahvistamaan potilaan motivaatiota elämäntapamuutokseen. Menetelmä on alun perin kehitetty päihderiippuvuuksien hoitoon, sitä käytetään myös esimerkiksi pitkäaikaissairauksien lääkehoitojen toteuttamisessa ja hoitoon sitoutumisessa, painonhallinnassa sekä liikuntainterventioissa. Olennaista motivoivassa haastattelussa on pyrkiä selvittämään potilaan omat arvot, tavoitteet, tavoiteltavan muutoksen merkitys ja käytettävissä olevat resurssit, jotka ohjaavat potilaan motivoitumista. (Järvinen 2020.) Työterveyshuollon terveystarkastuksissa paneudutaan ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin sekä työ- ja toimintakykyyn. Näihin vaikuttaminen työterveystarkastuksessa on herkkää, motivoivan haastattelun keinot auttavat asiakkaan kanssa positiiviseen tulokseen pääsemisessä.

Motivoivan haastattelun keskeisenä periaatteena on empatian osoittaminen. Motivoivan haastattelun perusmenetelmiin kuuluu avoimet kysymykset. Avointen kysymysten tarkoituksena on saada potilas ajattelemaan aktiivisesti sekä saada selville, mitä potilas ajattelee. Avoimet kysymykset alkavat sanoilla kuten mitä, miten, miksi, kuinka ja kerro. Tavoitteena on, että potilas puhuu enemmän kuin ammattilainen. Motivoivan haastattelun perusmenetelmiin kuuluu myös refleктоiva eli heijastava kuuntelu. Se on tehokas keino viestittää potilaalle, että häntä todella kuunnellaan. (Järvinen 2020.) Niin työterveyshuollossa kuin muuallakin on tärkeää, että asiakas kokee tullessa kuulluksi.

Motivoiva haastattelu on yhteistyöhön perustuvaa keskustelua, joka vahvistaa ihmisen omaa motivaatiota ja sitoutumista muutokseen. Motivoivan haastattelun henkeen kuuluu kumppanuus, hyväksyntä, myötätunto ja muutospuheen esiin kutsuminen eli evokaatio. (Miller & Rollnick 2013, 12, 15.)

Rakkolainen (2013) tutki väitöskirjassaan motivoivan haastattelun käyttöä erityisesti päihdehoidossa ja motivoivan haastattelun käytön yhteyttä päihdehaittojen vähenemiseen. Mielestäni tuloksia voidaan soveltaa myös muuhunkin muutosta kaipaavaan toimintaan. Totta toki on, että työterveyshuollossa ajoittain erilaisten päihteiden käyttöön joutuu puuttumaan. Rakkolaisen mukaan asiakkaan muutoksen kannalta on tärkeää, että muutosta herättelevät kysymykset ja sitä vahvistavat reflektiot kohdistuvat asiakkaan tilanteen kannalta oikeisiin asioihin, on siis puhuttava oikeista ja ajankohtaisista asioista myös työterveyshuollon terveystarkastuksissa. Oikea-aikainen ja olennaiseen keskittyvä refleктоiva kuunteleminen ennusti asiakkaiden päihdehaittojen vähenemistä lähitulevaisuudessa, olettaisiin että tämä pätee samalla tavalla esimerkiksi työterveyshuollon elintapaohjauksessa. Oikea-aikainen ja olennaiseen keskittyvä refleктоiva kuunteleminen oli tutkimuksen mukaan yhteydessä muutospuheen lisääntymiseen. (Rakkolainen 2013, 99-101.)

Tärkeä oivallus ja sanoma oli, että ainut avain onnistumiseen ei ole motivoivan haastattelun käyttö, vaan on osattava suhteuttaa oman toimintansa asiakkaan senhetkiseen kokonaisvaltaiseen tilanteeseen ja hoidon tarpeeseen. Keskustelun oikeanlainen, dialogisuuteen eli vuoropuheluun kutsuva aloitus onkin siksi huomiota tarvitseva näkökulma, erityisesti heikon muutoksen omaavilla asiakkailla. (Rakkolainen 2013, 106, 108.) Työntekijä voi kuitenkin omalla toiminnallaan vaikuttaa asiakkaan positiiviseen muutosasenteeseen hoidon aikana (Rakkolainen 2013, 113).

Östlund, Kristofferzon, Häggström & Wadenstenin (2015) tutkimuksessa osoitettiin, että motivoiva haastattelu on vaikeaa ja se vaatii harjoittelua. Harjoittelun lisäksi vaaditaan jatkuvaa palautetta ja ohjausta motivoivan haastattelun käytöstä. Liian vähäinen tuen saanti voi myös vaikuttaa heikentävästi motivoivan haastattelun käyttöön. Tukea tarvitaan sekä kollegoilta että johdolta. (Östlund, Kristofferzon, Häggström & Wadensten 2015.)

Tutkimuksessa mukana olleet hoitajat kuvasivat, että vanhoista tavoista poisoppiminen on haastavaa ja saattaa osaltaan heikentää uuden taidon käyttöä. Motivoiva haastattelu kuvattiin erilaiseksi kuin aiempi tapa toimia, ennen toimittiin vastakkain asettelevasti ja neuvoa-antavasti. Tutkimuksessa todettiin, että hoitajat käyttivät enemmän avoimia kuin suljettuja kysymyksiä, aivan kuten motivoivan haastattelun periaatteisiin kuuluukin. Tutkimuksessa kuvattiin, että usein lisähaasteena on ohjauksen aikainen tarve kiinnittää useaan asiaan samaan aikaan huomiota. Tutkimus käsitteli perusterveydenhuollon hoitajia mutta samanlainen haaste saattaa koskea myös työterveyshuollon työterveyshoitajia. Tutkimuksessa tuotiin esille, että usein käytettävissä oleva aika oli varsin lyhyt, vaikuttaen motivoivan haastattelun käyttöön. Työterveyshuollossa aikaa on yleensä käytettävissä enemmän ja seurantakäyntien käyttö on yleistä ja tarpeellista. (Östlund, Kristofferzon, Häggström & Wadensten 2015.)

2.3 Vaikuttavuus työterveystarkastuksissa

Vaikuttavuudella tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan sitä asiakkaan henkilökohtaista sisäistä kokemusta, miten juuri käyty terveystarkastus vaikuttaa lähitulevaisuudessa yksilön työ- ja toimintakykyyn. Vaikuttavuudesta ja sen merkityksestä on keskusteltu laajasti, erityisesti sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla. Osa vaikuttavuuden arviointia on esimerkiksi kustannusvaikuttavuus, vaikutus ennenaikaiseen eläköitymiseen, työstä johtuvaan sairastavuuteen tai sairastuvuus mutta näitä ei tässä opinnäytteessä tarkastella. Useimpien lähteiden mukaan vaikuttavuutta arvioidaan suhteessa tavoitteisiin ja tavoitteiden saavuttamiseen.

Kokemusta voidaan tarkastella erilaisista näkökulmista. Kokemuksen tutkimus on kokemuksen jäsentämistä joko luokitteluna tai kuvauksena. Kokemuksen tutkimus on käytännössä kokemuksellisesti tapahtuneen kuvausta juuri sellaisena kuin se on tapahtunutkin, joko täydellisesti kuvaten kaiken mahdollisen tai vain esimerkiksi keskeiset asiat. Kokemuksen tutkimiseen on kuitenkin suhtauduttava kriittisesti, eikä siihen voida suhtautua ainoastaan totuuden

lähteenä. (Kukkola 2018, 46.) ”Kokemuksessa on kyse kokemuksellisesti merkittävien asioiden merkityksellistymisestä mielekkäinä kokemuksen sisältöinä.” (Kukkola 2018, 48). Kukkola puhuu sisäisestä ja ulkoisesta kokemuksesta ja siitä, miten ne voivat olla kosketuksissa toisiinsa mutta pohtii, onko niiden välttämättä oltava kosketuksissa toisiinsa. Onko sisäisen kokemuksen jakaminen ja tulkitseminen täydellisesti mahdollista? Kokemuksessa on usein mukana myös tulkintoja aiemmista kokemuksista. (Kukkola 2018, 50-51.)

Vaikuttavuus on haastava käsite terveydenhuollossa. Myös vaikuttavuutta on tutkittu terveydenhuollossa monesta eri näkökulmasta. Useimmiten vaikutuksen kiinnostuksen kohteena on kustannusvaikuttavuus, miten saadaan esimerkiksi mahdollisimman vähin varoin sekä hyötyä että säästöjä mahdollisimman monelle ihmiselle. Tässä opinnäytetyössä kuitenkin tutkimuksen kiinnostuksen kohteena oli kokemus ja koettu vaikuttavuus siitä, miten työterveystarkastus tulee tulevaisuudessa vaikuttamaan terveyteen ja työkykyyn, haettiin siis subjektiivista kokemusta vaikuttavuudesta. Työterveystarkastusten vaikuttavuuden tutkimukset ovat pääosin painottuneet esimerkiksi sairastavuuteen, ennenaikaiseen eläköitymiseen, työstä johtuvaan sairastuvuuteen ja ammattitauteihin sekä näiden kautta kustannusvaikutuksiin työnantajan näkökulmasta.

Työterveyshuollon vaikuttavuus edellyttää, että tuotetut palvelut ovat hyödyllisiä ja niiden panos- ja kustannusvaikutukset ovat hyviä. Sosiaali- ja terveysministeriön raportissa todetaan, että mikäli työterveyshuollon ja työpaikan tavoitteet halutaan saavuttaa, on tavoitteet sovittava yhdessä toimijoiden kesken. Työterveyshuollon prosessit ovat tärkeitä ja niiden tulisi olla tutkimukseen perustuvaa toimintaa. Työterveyshuollolla tulisi olla laadukkaita ja vaikuttavia välineitä, menetelmiä ja malleja työkyvyn tukemiseksi. Vaikuttavuutta parannetaan siis myös parantamalla työterveyshuollon omaa toimintaa. Vaikuttavuutta lisätään kehittämällä työterveyshuollon laatuosaamista, laatimalla indikaattoreita, joilla seurataan vaikuttavuutta, luomalla hyviä toimintakäytäntöjä ja vaikuttavia menetelmiä. Lisäksi prosesseihin ja tietojärjestelmiin tukeutuva seurantajärjestelmä tuottavat seurantatietoa päätöksenteon tueksi. (Työterveyshuolto ja työkyvyn tukeminen työterveysyhteistyönä 2011, 23.)

Vaikuttavuus ilmenee tavoitteiden ja tulosten välisenä yhteytenä. Työterveystarkastuksen tavoitteet on Aavan työterveyshuollossa sovittu yhdessä työnantajan kanssa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa laadittaessa. Tavoitteeksi voi olla asetettu esimerkiksi työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen tai työstä johtuvien terveyshaittojen minimointi. Vaikuttavuus voi olla välitöntä tai pidemmällä aikavälillä tapahtuvaa. Vaikuttavuuden kannalta on myös tärkeää, että työpaikka on kytkenyt työterveyshuollon kanssa asetetut tavoitteet omaan toimintaansa. (Uitti & Sauni 2018, 71-72.)

Sintonen & Pekurinen (2006, 53) määrittelevät vaikuttavuuden terveydenhuollon perimmäisen tavoitteen kautta eli vaikutuksena ihmisen terveydentilaan, nimenomaan terveydenhuollon

tavanomaisissa toiminnoissa eikä esimerkiksi kliinisissä koeasetelmissä. Toikko & Rantanen toteavat, että vaikuttavuuden arvioinnilla on keskeinen sija kehittämistoiminnassa (Toikko & Rantanen 2009, 148).

Ennaltaehkäisevässä toiminnassa vaikuttavuuden mittaaminen on hankalasti todennettavaa, ”Ennaltaehkäisyssä jonkun, usein rajaamattoman ihmisryhmän tila ei huonone tai huononee vähemmän kuin ilman ennaltaehkäisyä”. Ennaltaehkäisevässä terveydenhuollossa, jota työterveyshuoltokin perimmäisessään tarkoituksessa on, on parhaiten onnistuttu, jos asiakas ei tule lainkaan palvelun piiriin, tällöin myös vaikuttavuuden mittaaminen on mahdotonta. (Pitkänen, Torkki, Tolkki, Valtakari & Leskelä 2020, 20.)

Vaikuttavuutta voidaan mitata ja arvioida sekä ulkoisin perustein, esimerkiksi sairauslomapäivien vähenemisenä, että työntekijän sisäisenä, subjektiivisena kokemuksena omasta hyvinvoinnistaan. Sauni & Leino (2016) toteavat: ”aina kun arvioidaan vaikuttavuutta, pitää olla selvillä päätetapahtuma”. On päätettävä, minkälaisia vaikutuksia arvioidaan - arvioidaanko yksittäisiä tekijöitä, esimerkiksi tupakoinnin lopettamista tai suurempia kokonaisuuksia, esimerkiksi kuolleisuutta tai sairauspoissaoloja. On haastavaa tarkkaan erotella, mikä on pelkän työterveyshuollon toiminnan vaikutusta ja mikä taas työterveyshuollon ja työpaikan työterveysyhteistyön ansiota. (Sauni & Leino 2016, 152.)

Seurantatutkimus vuosilta 1998-2003 osoittaa, että työterveystarkastuksilla ei ole ollut vaikuttavuutta astmaa sairastavien painonhallinnassa. Tutkimuksen tuloksissa todetaan, että tutkimusaikana työterveystarkastukset eivät ole vaikuttaneet terveyskäyttäytymiseen toivotulla tavalla. Painonkertyminen ei loppunut työterveystarkastuksista huolimatta tutkimusryhmällä eikä myöskään verrokkiryhmällä, verrokkiryhmä koostui ihmisistä, jotka eivät sairastaneet astmaa. Tutkimuksessa ei kuvattu työterveystarkastuksessa käytettyjä metodeja, mutta osoittaa, että sekä työterveystarkastuksia on kehitettävä että työterveystarkastuksissa käytettäviä menetelmiä on tarkennettava ja kehitettävä. (Hakola, Leino, Luukkonen & Kauppi 2020).

Työterveyslaitos (2020) on julkaissut tutkimuksen koskien motivoivan ohjauksen ja terveys-suunnitelman vaikuttavuutta työkykyyn ja työkyvyn lukutaitoon. Tutkimuksessa on tutkittu työterveyshoitajien käyttämiä menetelmiä terveystarkastuksissa, koulutettu heitä motivoivaan haastatteluun intervention avulla ja tutkittu kouluttamisen jälkeen uudelleen vaikuttavuutta. Seurantatutkimuksessa huomattiin, että koulutuksen jälkeen työntekijöiden voimavarat jatkaa työssään paranivat lähes merkittävästi. Samassa tutkimuksessa ei kuitenkaan pystytty osoittamaan, oliko työterveystarkastuksessa motivoivan ohjauksen käytöllä myönteinen vaikutus työntekijöiden työkykyyn, työkyvyn tukeminen on työterveyshuollon keskeinen tehtävä. (Leino, Nissinen, Laitinen, Weiste, Seppänen, Lappalainen, Rautio, Mäenpää-Moilanen & Remes 2020, 86.)

Silvennoinen-Nuoran (2010) väitöskirja käsittelee vaikuttavuuden arviointia hoitoketjussa. Tavoitteena oli tuottaa tietoa kokonaisvaltaiseen vaikuttavuuden arviointiin, vaikuttavuuden arviointi kattaa sekä asiakasvaikuttavuuden että yhteiskunnallisen vaikuttavuuden. Silvennoinen-Nuoran tutkimuksessa vaikuttavuudella tarkoitettiin palveluiden ja palveluprosessin tai kokonaisten palvelujärjestelmien kykyä saada aikaan haluttuja vaikutuksia, arvioinnin lähtökohtana pidetään tavoiteperusteista arviointia. Vaikuttavuutta tarkasteltiin sekä asiakasvaikuttavuutena että yhteiskunnallisena vaikuttavuutena. Vaikutukset ja vaikuttavuus erotettiin toisistaan. Asiakasvaikuttavuuden kerrotaan ilmenevän jonkinlaisena muutoksena asiakkaan tilanteessa, useimmiten parempaan suuntaan. Asiakasvaikuttavuuden kautta pystytään määrittelemään yhteiskuntavaikuttavuutta. Tässä opinnäytetyössä tutkitaan ja tarkastellaan asiakasvaikuttavuutta. (Silvennoinen-Nuora 2010, 310.)

Työterveyslaitoksen arvoihin kuuluu vaikuttavuus. Työterveyslaitoksen tavoitteena on, että vaikuttavuus näkyy työpaikoilla hyvinvoinnin lisääntymisenä sekä suomalaisessa yhteiskunnassa työurien pidentymisenä. (Työterveyslaitos 2021.) Valtioneuvoston asetuksen mukaan työterveyshuollon mukaista työterveysyhteistyön vaikuttavuutta seurataan työterveyshuoltoyksikön ja työpaikan yhteisesti sopimilla tavoilla (Työterveys 2025 - Yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä, 27).

3 Työterveystarkastukset Lääkärikeskus Aavassa

3.1 Työterveystarkastuksen prosessi Lääkärikeskus Aavassa

Kuten kaikissa työterveyshuoltoa tarjoavissa yksiköissä, on myös Lääkärikeskus Aavalla omanlainen prosessinsa työterveystarkastusten järjestämisen tavoista. Lakisääteisten terveystarkastusten sisällön määrää Työterveyshuoltolaki ja Valtioneuvoston asetus. Lääkärikeskus Aavassa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan on kirjattu yhteistoimin työnantajan (eli työterveyshuollon asiakasyrityksen) kanssa työterveystarkastusten tavoitteet, sisältö sekä tapa, jolla työntekijät kutsutaan tai työntekijät hakeutuvat työterveystarkastukseen. Työterveystarkastuksiin kutsuminen ja hakeutuminen on ollut hyvin vaihtelevaa Lääkärikeskus Aavassa, tapoja on ollut varsin monia, riippuen sekä työterveyshoitajasta että asiakasyrityksestä ja sen toiveista ja tarpeista.

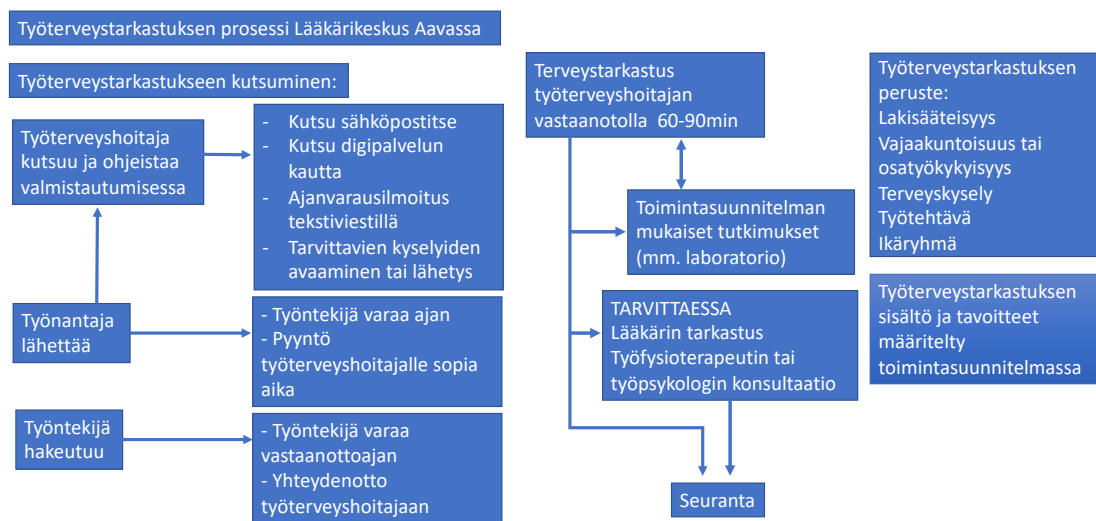
Terveystarkastuksen lähtökohtana on aina olemassa oleva tarve työterveystarkastukselle. Tarve voi olla joko lakisääteinen työn altisteisiin perustuen, työntekijän vajaakuntoisuus tai osatyökykyisyys tai työtehtävän tai ikäryhmän perusteella tehtävä terveystarkastus. Hakeutumistapoja Lääkärikeskus Aavassa tiedetään tällä hetkellä olevan erilaisia; Työterveyshoitaja voi kutsua työntekijän työterveystarkastukseen, työnantaja voi lähettää työntekijän työterveystarkastukseen tai työntekijä voi hakeutua itse työterveystarkastukseen.

Työterveyshoitajalla on monia vaihtoehtoja kutsun lähettämiseen. Hän voi varata ajan valmiiksi ajanvarausjärjestelmässä ja lähettää ilmoituksen ajanvarauksesta työntekijälle tekstiviestillä. Tällöin työnantajan ja työterveyshuollon ajantasainen yhteistyö on tärkeää. Tätä tapaa on useimmiten käytetty lakisääteisissä työterveystarkastuksissa, jotka ovat pakollisia työntekijälle. Työterveyshoitaja voi lähettää kutsun ja ohjeet työterveystarkastukseen sähköpostilla tai digitaalisen asiointipalvelun Oma Aavan kautta, joskus myös perinteisellä Postin toimittamalla kirjeellä, mikäli muita yhteystietoja ei ole saatavilla.

Mikäli työterveystarkastukseen lähettäjänä on työnantaja, on työntekijä voinut varata ajan itse internetajanvarauksen tai asiakaspalvelun kautta. Työnantaja voi myös olla yhteydessä työterveyshoitajaan, kutsu tapahtuu edellisessä kappaleessa mainituin keinoin.

Osalla Aavan työterveysasiakkaista on käytössä sähköiset terveystarkastukset (Terveenä Työssä® tai Aisti®) jonka perusteella voidaan kontaktoida 'punaiset', 'oranssit' ja 'keltaiset' vastaajat ja kartoittaa heidän kokonaistilanteensa työterveystarkastuksessa. On myös mahdollista ohjata heidät oikean avun piriin, esimerkiksi tyofysioterapeutin tai työterveyspsykologin vastaanotolle. Punaiseksi, oranssiksi tai keltaiseksi työntekijäksi määrittäminen tarkoittaa sitä, että elintavoissa, hyvinvoinnissa tai työhyvinvoinnissa on piirre tai piirteitä, jotka saattavat heikentää työntekijän terveydentilaa tai ilmaista sitä, että työkyky on riskissä. Näiden henkilöiden kokonaisvaltainen tukeminen on tutkimusten mukaan vaikuttavaa toimintaa, jossa työterveyshuollon kannattaa olla mukana.

Työterveystarkastusten prosessi Lääkärikeskus Aavassa ollut hyvin kirjavaa, eikä ole ollut selkeää näkemystä siitä, miten työterveystarkastuksen prosessi tulisi kulkea. Prosessia selventämään on perustettu terveystarkastusten kehittämisen työryhmä. Tämän työryhmän toimintaa kuvataan tarkemmin alaluvussa 3.2 Aavan terveystarkastusten kehittämistyöryhmä. Ajankohdainen prosessikuvauksen (Kuvio 1) on opinnäytetyön tekijä luonut havainnoimalla muiden työskentelyä, epävirallisten haastatteluiden perusteella sekä omiin kokemuksiin perustuen.



Kuvio 1: Opinnäytetyössä tuotettu kuvaus Lääkärikeskus Aavan työterveystarkastusprosessista

3.2 Aavan terveystarkastusten kehittämistyöryhmä

Lääkärikeskus Aavan työterveyshuollon yksikössä havaittiin alkuvuodesta 2020, että työterveystarkastusprosessi ei ole ollut riittävän selkeä ja yhdenmukainen. Työterveyshuollon palvelujohtaja perusti työterveyshoitajista ja työterveyshuollon palvelupäälliköistä koostuvan työryhmän, jonka tarkoituksena oli sujuvoittaa terveystarkastusten järjestämistä ja lisätä terveystarkastusten vaikuttavuutta sekä luoda uusi toimintamalli terveystarkastusten järjestämiseksi. Koronapandemia pakotti työryhmän tauolle keväällä 2020 mutta työryhmän työtä jatkettiin syksyllä 2020.

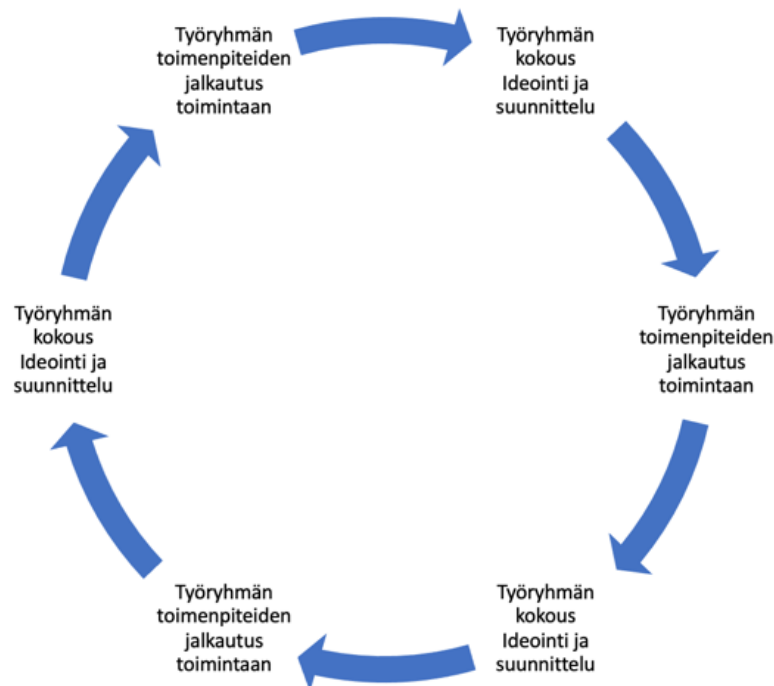
Terveystarkastusten kehittäminen alkoi syksyllä 2020, työryhmän toiminnasta on vastuussa työterveyshuollon palvelujohtaja. Terveystarkastustyöryhmään kuuluu palvelujohtajan lisäksi viisi työterveyshoitajaa Aavan eri toimipisteistä sekä kaksi palvelupäällikköä, jotka toimivat myös työterveyshoitajien esimiehinä. Työryhmä on kokoontunut noin kahden kuukauden välein. Esittelin työryhmälle ideani tutkia opinnäytetyössäni kokemusta terveystarkastuksen vaikuttavuudesta ja se sai hyväksyvän vastaanoton.

Terveystarkastustyöryhmä on ideoinut ja kokeillut erilaisia ratkaisuja terveystarkastusten kutsuprosessiin, terveystarkastusten sisältöön ja pohtinut jatkotoimenpiteitä. Terveystarkastustyöryhmän työskentelyn johdosta työterveyshuollon toimintasuunnitelmapohjaan lisättiin tavoitteet terveystarkastuksille. Vaikuttavuutta ei voida arvioida ilman tavoitteita. Vielä ratkaisematta ja suunnittelematta on, miten terveystarkastuksista raportoidaan luotettavasti asiakasyritykselle. Työterveyshoitajan eettisissä ohjeissa todetaan, että työnantajalla on oikeus saada tietoa henkilöstönsä terveydestä ja työ- ja toimintakyvystä sekä työoloista

suunnitellakseen toimenpiteitä niiden parantamiseksi, toki yksilökohtaiset terveystiedot ovat tietenkin salassa pidettäviä (Suomen työterveyshoitajaliitto 2016).

Terveystarkastustyöryhmän jäsenet ovat kaikki työskennelleet työterveyshuollossa vuosia. Kokemusperäinen tieto eli hiljainen tieto on siis syvälistä tässä työryhmässä ja sitä on ansiokkaasti käytetty hyväksi, kun terveystarkastuksen prosessia ja sisältöä on kehitetty. Terveystarkastusten työryhmän jäsenten tehtävänä on ollut myös tiedottaa ja perehdyttää omia kollegoitaan uusiin kokeiltaviin prosesseihin ja tapoihin.

Terveystarkastustyöryhmän toimintaa voisi kuvata kehämäiseksi kehittämistoiminnaksi. Vaiheet seuraavat toisiaan eikä täysin valmiiksi ole tarkoitus tulla koskaan. Työryhmän toiminnassa on vaihdellut työryhmän kokoukset ja kokouksissa käsiteltyjen asioiden tiedottaminen muulle työterveyshuollossa työskenteleville henkilöille.



Kuvio 2: Terveystarkastusten kehittämistyöryhmän toiminta Lääkärikeskus Aavassa

4 Kehittämistutkimuksen toteuttaminen

Tässä opinnäytetyössä haluttiin kehittää Lääkärikeskus Aavan työterveystarkastuksia ja tutkia työterveystarkastusten vaikuttavuutta kehittämistutkimuksen avulla. Kehittämistutkimus valittiin menetelmäksi, koska opinnäytetyössä haluttiin sekä tutkia olemassa olevaa työterveystarkastusten prosessia että kehittää sitä edelleen.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiksi muodostuivat:

1. Minkälainen on Lääkärikeskus Aavan työterveyshuollon työterveystarkastuksen prosessi?
2. Miten työterveystarkastuksen koetaan vaikuttavan yksilön työ- ja toimintakykyyn sekä hyvinvointiin?
3. Millaiseksi koetaan motivoivan haastattelun merkitys terveystarkastuksen vaikuttavuuteen?

Tutkimuslupa haettiin Lääkärikeskus Aavan johtavalta työterveyslääkäriltä sekä työterveyshuollon palvelujohtajalta vapaamuotoisella sähköpostilla (Liite 1). Tutkimuksesta ja opinnäytetyön toteuttamisesta oli keskusteltu jo etukäteen asianomaisten kanssa.

4.1 Kehittämistutkimus opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä

Tämän kehittämistutkimuksen taustalla on työterveystarkastus, joka on kaivannut Lääkärikeskus Aavassa muutosta vaikuttavampaan ja nykyaikaisempaan suuntaan. Kehittämistutkimuksen avulla on haluttu saada tutkittua tietoa henkilöasiakkaiden kokemuksista työterveystarkastusten vaikuttavuudesta. Muutokseen kaivataan tutkimuksellista näkökulmaa ensisijaisilta käyttäjiltä eli terveystarkastuksessa käyneiltä. Kanasen (2012, 13) mukaan kehittämistutkimuksen taustalla on asia, ilmiö tai prosessi, jonka halutaan muuttuvan paremmaksi kehittämistyön jälkeen.

Kehittämistutkimuksessa yhdistyy nimensä mukaisesti sekä kehittäminen että tutkimus, taustalla on teoria tai erilaisia teorioita joihin kehittämisessä nojataan (Kananen 2012, 19; Kananen 2015, 33). Kehittämistyössä voi kohteena olla esimerkiksi prosessi, toiminto, olemassa oleva asiantila tai jokin tuote, jokin mihin voidaan vaikuttaa ja pyritään vaikuttamaan. (Kananen 2012, 21.)

Kehittämistutkimuksissa pyritään asiantilojen muutokseen. Kehittämistutkimuksessa kiinnostuksen kohteena ovat esimerkiksi tuotteet, palvelut, toiminnot ja prosessit. Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen ja kiinnostuksen kohteena on tuotettava palvelu, työterveystarkastus. Kehittämistutkimuksessa haetaan asialle parannusta sen sijaan, että kuvaillaan kohteena olevaa asia tai ilmiötä. Kehittämistutkimuksen tavoitteena on löytää parempi ja toimivampi vaihtoehto. (Kananen 2012, 37-38, 41, 44.)

Kehittämistutkimuksessa on kaksi prosessia, itse kehittäminen ja siihen liittyvä tutkimus. Tutkimuksen tulisi kohdistua kehittämistyön alkuun ja loppuun. (Kananen 2012, 45.) Tässä opinnäytetyössä kehittäminen on aloitettu jo ennen tutkimusta. Kehittämistyön keskellä toteutetun tutkimuksen tehtävänä on tuottaa kehittäjäyhteisölle tietoa siitä, mitä käyttäjät eli työterveystarkastuksen kohteena olevat yksilöt ajattelevat olemassa olevasta

työterveystarkastuksesta ja erityisesti siitä, miten työterveystarkastuksia tulisi kehittää. Kehittämistyön tuloksena esitellään suositus työterveystarkastuksen prosessista.

4.2 Tutkimusaineiston keruu

Tutkimusaineiston keruu aloitettiin huhtikuussa 2021. Opinnäytetyön tekijän lisäksi rekrytoitiin viisi työterveyshoitajaa keräämään vastaajia tutkimukseen liittyvään kyselytutkimukseen. Rekrytointi tapahtui sähköpostitse oman yksikköni ja terveystarkastustyöryhmän jäsenten kesken. Kriteerinä työterveyshoitajien osallistumiselle oli käyttää motivoivaa haastattelua työterveystarkastuksissa. Lääkärikeskus Aavan työterveyshoitajat on koulutettu motivoivan haastattelun käyttöön, mutta menetelmän osaamista tai käyttöä ei mitattu tai tutkittu edeltävästi. Jokainen työterveyshoitaja pyysi 5-10 asiakastaan osallistumaan kyselytutkimukseen, kun työterveystarkastukseen liittyvä tapaaminen oli päättymässä. Saatekirje annettiin asiakkaalle, mikäli hän kiinnostui osallistumaan kyselytutkimukseen (Liite 2).



Kuvio 3: Kyselytutkimukseen osallistuvien rekrytointiprosessi

Kyselytutkimus Webropolin kautta valittiin toimintatavaksi sen luotettavuuden ja myös helppouden vuoksi. Webropol on ollut käytössä Lääkärikeskus Aavassa jo jonkin aikaa ja se on myös opinnäytetyön tekijälle tuttu työväline. Vastaaminen haluttiin tehdä nimettömästi, jotta vastaajille ei tule tunne, että vastaaminen voisi jotenkin vaikuttaa esimerkiksi itse hoidon sisältöön tai toimenpiteisiin. Tutkimuksessa käytettiin sekä avoimia kysymyksiä että strukturoituja kysymyksiä. Strukturoiduissa kysymyksissä käytettiin liukuasteikkoa, jonka toisessa päässä oli väittämä 'Täysin eri mieltä' ja toisessa 'Täysin samaa mieltä'. Strukturoiduilla kysymyksillä kartoitettiin vastaajien ikäjakaumaa, sukupuolta, edeltävien työterveystarkastusten määrää sekä työterveystarkastuksen kutsutapaa. Tutkittavien toimiala tai koulutusaste ei ollut kiinnostuksen kohteena tässä kehittämistyössä.

Työterveyshoitajat toivoivat tarkkaa ohjeistusta siihen, miten voisi sanansa asetella tutkimukseen kysyttäessä. Opinnäytetyön tekijä laati käsikirjoituksen siihen, miten tutkimukseen vastaajan voisi pyytää mukaan: *"Me täällä Aavassa olemme kehittämässä terveystarkastuksia ja nyt sinulla olisi hyvä tilaisuus kertoa oma mielipide ja kokemus tästä juuri tehdystä terveystarkastuksesta. Samalla pääset vaikuttamaan siihen, miten terveystarkastuksia jatkossa kehitetään. Jos olet innostunut, niin sinulle tulee kolmen työpäivän kuluessa sähköpostiin linkki kyselyyn, jonka voi täyttää älykännykällä tai tietokoneella. Vastaukset käsitellään*

nimettöminä eikä sinua voida tunnistaa kyselystä eikä se vaikuta hoitoosi täällä meillä Lääkärikeskus Aavassa.”

Mikäli asiakas oli kiinnostunut osallistumaan tutkimukseen, pyydettiin asiakkaalta sähköposti-osoite, joka toimitettiin opinnäytetyön tekijälle ja lähettiin Webropolin kautta kysely sähköpostitse asiakkaalle (Liite 3).

Kyselytutkimuksen vastausten saaminen kesti oletettua kauemmin. Kyselyitä lähetettiin 35 kappaletta viiden viikon aikana. Muistutusviesti vastaamisesta lähetettiin kertaalleen, mutta sillä ei ollut merkittävää vaikutusta vastauksien määrään. Vastauksia saatiin yhteensä 25 kappaletta ja niiden tuloksia esitellään aluvuossa 5.1 Kyselytutkimuksen tulokset. Kyselytutkimuksen tuloksia analysoidaan aluvuossa 5.2 Mitä kyselytutkimuksen vastaukset kertovat? Kyselytutkimuksen aineiston vastausten analysointi.

Koronapandemiasta johtuen työterveystarkastuksia on tehty kyselyn ajankohtana vähemmän kuin yleensä, useimmiten yritysten taloudellisen tilanteen vuoksi. Uskon tämän vaikuttaneet aineiston odotettua hitaampaan kertymiseen, tutkimussuunnitelman mukaan kyselytutkimus oli tarkoitus saada tehtyä kahdessa viikossa.

Kyselylomake, jota tässäkin tutkimuksessa on käytetty tiedonkeruun menetelmänä, on perinteinen tapa kerätä tietoa. Kyselylomaketta tehtäessä on kysymysten asettelussa oltava huolellinen, jotta varmasti saa vastaukset tutkimuskysymyksiinsä. Useimmiten kyselylomakkeen aluksi käytetään taustakysymyksiä lämmittelykysymyksinä, joihin on helppo vastata ja jotka motivoivat vastaajaa jatkamaan kyselyn täyttämistä. Valli suosittelee käyttämään kyselyn loppuun myös jäädyttelykysymyksiä, tämän tutkimuksen kyselyssä viimeisin kysymys oli kuitenkin tärkein - miten työterveystarkastuksia olisi hyvä mielestäsi kehittää? (Valli 2015, 84-85.)

Myös Ojasalo, Moilanen & Ritalahti (2015) korostavat, että kyselylomake on hyvä aloittaa helpoilla kysymyksillä. Ojasalo ym. ohjeistavat kyselylomakkeen testaamiseen etukäteen. Tämän tutkimuksen kyselylomakkeen kysymykset testattiin opinnäytetyön ohjaajalla, omalla opinnäytetyöryhmällä sekä kolmella mahdollisella vastaajalla. Testauksen jälkeen kyselylomaketta muokattiin palautteiden perusteella, muun muassa sanamuotoja muokattiin ymmärrettävämpään ja selkeämpään suuntaan. Saatteessa painotettiin Ojasalo ym. ohjeiden mukaan anonymiteettiä ja sitä, että vastaaminen tai vastaamatta jättäminen ei vaikuta hoitoon Lääkärikeskus Aavassa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 132-133.)

Ojasalo ym. pitävät kyselytutkimuksen heikkoutena tuotetun tiedon pinnallisuutta sekä sitä, että ei pystytä arvioimaan, kuinka vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen. Vastauksia analysoidessa ei tullut tunnetta, että tähän kyselytutkimukseen olisi suhtauduttu vähätellen tai tutkimukseen olisi vastattu ohimennen, toki terveystarkastusten

kehittämisehdotuksia olisi toivottu enemmän. Ojasalo ym. korostavat myös kyselytutkimuksessa sitä, että tutkittavasta ilmiöstä on oltava riittävästi ennakkotietoa, jotta kysely on mahdollista luotettavasti tehdä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 121-122.)

Koronapandemia vaikutti siihen, miksi juuri kyselylomaketta päätettiin käyttää tässä kyselytutkimuksessa. Kokoontumisrajoitukset olivat voimassa tutkimuksen aikana ja turhia riskejä Koronan tarttumiseen fyysisen kontaktin myötä haluttiin välttää. Mielenkiintoinen tiedonkeruun menetelmä olisi voinut olla työpajatyöppinen työskentely, jossa kutsutaan työterveystarkastuksessa käyneitä keskustelemaan kokemastaan ja pohtimaan yhteisessä keskustelussa uusia tapoja toimia työterveystarkastuksissa.

Tämän tutkimuksen kyselylomakkeen kysymykset luotiin vastaamaan sekä motivoivan haastattelun teemoihin että varsinaisiin tutkimuskysymyksiin. Lisäksi haluttiin, että kyselylomakkeen perusteella saadaan mielipiteitä työterveystarkastusten kehittämiseksi. Kyselylomake testattiin koevastaajilla ennen varsinaisen kyselyn toteuttamista, testaamisen perusteella korjattiin kysymysten sanamuotoja ja järjestystä.

4.3 Tutkimusaineiston analysointi

Tutkimusaineiston analysoinnissa käytettiin laadullista menetelmää. Laadullisen tutkimuksen määritelmä riippuu lähteestä ja sen kirjoittajan näkökulmasta. Tuomi & Sarajärven (2018) mielestä teorian merkitys laadullisessa tutkimuksessa on tarpeellinen ja välttämätön teoria määrittämään tutkimuksen viitekehyyksi. Laadullinen tutkimus on empiiristä tutkimusta, jossa korostuu aineiston keräämis- ja analyysimetodit, näiden metodien kuvaaminen mahdollistaa luotettavuuden arviointia ja on osa uskottavuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 23, 25-27.)

Lähtökohta laadullisessa tutkimuksessa on todellisen ja moninaisen elämän kuvaaminen, kohdetta tutkitaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tavoitteena on löytää tai paljastaa tosiasioita ennemminkin kuin todentaa jo olemassa olevia asioita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 161.) Laadullisissa tutkimuksissa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin vaan pyritään kuvaamaan tai ymmärtämään tiettyä toimintaa ja siinä pyritään korostamaan subjektiivisuutta, joka liittyy käsitteisiin, havaintoihin ja tulkintoihin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 189).

Määrällinen ja laadullinen tutkimus täydentävät ja tukevat toisiaan, osittain niitä onkin vaikea täysin erotella toisistaan (Hirsjärvi ym. 2010, 136). Tässä opinnäytetyössä on käytetty laadullista tutkimusmenetelmää. Laadullinen tutkimus on tyypillisesti kokonaisvaltaista tiedonhankintaa ja aineistoa hankitaan ilmiön luonnollisessa ympäristössä. Laadullisen tutkimuksen ensisijaisena tiedonlähteenä pidetään ihmistä ja tiedonkeräämisen apuna voidaan käyttää erilaisia menetelmiä. Laadullisessa tutkimuksessa käytetään induktiivisia menetelmiä, jolloin tutkija sukeltaa aineistoon ja tutkii sen esiin tuomia asioita, unohtaen taustalla vaikuttavat teoriat. Aineiston hankinnassa suositaan tapoja, joilla saadaan tutkittavien ääni ja ajatukset

kuuluviin ja aineiston ainutlaatuisuutta arvostetaan ja tulkitaan. Laadullisen tutkimuksen kohdejoukko valitaan tietyin kriteerien perusteella, satunnaisotanta ei ole käytettävä menetelmä kohdejoukon hankinnassa. Laadullisen tutkimuksen etenemisen myötä tutkimussuunnitelma muotoutuu olosuhteiden mukaan eikä noudateta tiukkaa tutkimussuunnitelmaa, kuten määrällisessä tutkimuksessa tehdään. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 164.)

Anttila (2006) kuvaa laadullisen tutkimuksen tavoitteeksi ymmärtää, selittää, tulkita ja soveltaa ilmiöön liittyvää tietoa. ”Tutkimuksessa karakterisoidaan, luonnehditaan, kuvaillaan tai tulkitaan sellaista ilmiötä, jolle on ominaista reflektiivisyys ja dialektisuus...”. Laadullisessa tutkimuksessa tuloksiin vaikuttaa myös Anttilan mukaan tutkijan oma mielenkiinto kyseessä olevaan asiaan ja ilmiöön. Laadullisen tutkimuksen tutkimusote etenee parhaimmillaan käytännön ilmiöstä yleistettävään teoriaan, ideana tulkita ja tuoda selitysmalli tutkittavalle ilmiölle. (Anttila 2006, 275-276.)

Tämän opinnäytetyön kyselyn toteuttamisessa on ollut lähtökohtana fenomenologinen näkökulma. Fenomenologinen tutkimus pyrkii ymmärtämään kyseessä olevaa merkitysmaailmaa ja tuottamaan jo tunnettua tiedetyksi (Laine 2018, 32, 34). Fenomenologista metodologiaa ei ole mahdollista tarkasti kuvata, vaan metodi muodostuu tapauskohtaisesti tutkimuksen edetessä (Laine 2018, 35).

Fenomenologisessa ihmiskäsityksessä on olennaista kokemuksen, merkityksellisyyden ja yhteisöllisyyden käsitteet. Fenomenologiassa korostuu käsitys siitä, että ihmisyyksilöt sekä rakentavat suhteessa maailmaan, jossa elävät, että rakentavat maailmaansa. Jokaisella ihmisellä on oma perspektiivi, joka on rakentunut elämän aikana ja siihen vaikuttaa aiemmat kokemukset, käsitykset, arvot ja tuntemisen tavat. Kokemuksellisuus on ihmisen maailmasuhteen perusmuoto ja kokemukset syntyvät merkityksistä. (Laine 2018, 29-32.) ”Fenomenologia on koetun ilmiön olemuksellisen merkitysrakenteen selvittämistä” (Laine 2018, 46).

Fenomenologisen tutkimuksen tarkoitus on lisätä ymmärrystä (Laine 2018, 50) ja tuottaa tutkimuskohteesta syvällistä tietoa (Jyväskylän yliopisto 2015). Fenomenologia tutkimusmenetelmänä korostaa tutkijan omia havaintoja, kiinnostuksen kohteena oleva ilmiö ilmenee tutkijalle tutkijan näkökulmasta aitona, ennakkoluulottomana, rikkaana ja monimuotoisena (Anttila 2006, 329). Fenomenologisen näkemyksen mukaan aineistoa tutkittaessa ja analysoitaessa merkityskokonaisuudet havaitaan, kun tutkija paneutuu aineistoon. Ymmärrys merkityksiin ja niiden välisiin yhteyksiin perustuu tutkijan omaan kokonaisuuden ymmärtämiseen. Merkityskokonaisuudet hahmottuvat tutkimusaineiston jäsentämisellä ja jäsentymisellä. (Laine 2018, 43.)

Opinnäytetyössä oltiin erityisen kiinnostuneita siitä kokemuksesta, miten työterveystarkastus koetaan vaikuttavaksi lähitulevaisuuden työkykyyn ja terveyteen. Omalla työllä on erilaisia merkityksiä ihmisille.

Kyselytutkimuksen aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin tehtävänä on saada vastaus aineistosta tutkimuskysymykseen tai tutkimuskysymyksiin, analyysin vastaus perustuu tutkijan tulkintaan ja päättelyyn. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä edetään empiirisestä tiedosta tiedon käsitteelliseen näkemykseen sekä kuvaukseen kiinnostuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Tutkija pyrkii luomaan käsityksen siitä, mitä asiat merkitsevät tutkittavalle. Aineistolähtöisessä analyysissä lähestytään aineistoa ajatuksella että katsotaan, mitä aineistosta ylipäättään saadaan irti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 127, 190.) Hirsjärven ym. (2010) mukaan aineistoa voidaan analysoida monin eri tavoin, analyysitavat voidaan karkeasti jaotella selittämiseen ja ymmärtämiseen (Hirsjärvi, Remes & Sarajärvi 2010, 224). Tämän opinnäytetyön tutkimusosuuden pyrkimyksenä on ymmärtää tutkittavien ajatuksia ja kokemuksia työterveystarkastuksen vaikuttavuudesta terveyteen ja työkykyyn.

Sisällönanalyysin ensimmäinen vaihe on tarkka perehtyminen kerättyyn aineistoon ja kerätyn aineiston redusointi eli pelkistäminen. Pelkistäminen tarkoittaa sitä, että aineistosta karsitaan pois asiat, jotka eivät liity olennaisesti tutkimukseen. Pelkistetyt ilmaisut listataan ja samaa tarkoittavat asiat yhdistetään omiksi ryhmikseen. Pelkistämisen jälkeen ryhmitellään eli klusteroidaan aineisto. Tällöin aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Samankaltaiset ilmaisut yhdistetään alaluokiksi, alaluokat nimetään niitä kuvaavalla käsitteellä. Alaluokista muodostuu yhdistelemällä yläluokkia ja yläluokista pääluokkia, jotka ovat yhdistettävissä tutkimustehtävään. Kun aineisto on pelkistetty eli klusteroitu seuraa käsitteellistäminen eli abstrahointi. Käsitteellistämässä erotetaan saatu olennainen tieto siitä, mikä ei ole olennaista tutkimuksen kannalta. Käsitteellistäminen johtaa teoreettisten käsitteiden ja johtopäätösten muodostumiseen eikä kielellisiä ilmaisuja käytetä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 125.)

Salo kuvaa artikkelissaan sisällönanalyysin heikkoja kohtia ja kritisoi analyysin käyttöä yleisesti. Salo korostaa, että laadullista aineistoa analysoitaessa on keskityttävä reflektiivisyyteen eikä mekaaniseen analysoinnin toteuttamiseen. Tärkeänä asiana on hänen mukaansa muistaa, että analyysi on ”oivaltamista ja yllätyksiä, pistoksia ja teräviä paikkoja täynnä.” Salon artikkeli rohkaisee tutkijaa menemään rohkeasti ja kriittisesti syvälle aineistoonsa ja varmistamaan, että aineiston analysointi ei anna tasapaksua ja yllätyksetöntä tulosta. (Salo 2015, 187.)

5 Kyselytutkimuksen tulokset ja aineiston analysointi

5.1 Kyselytutkimuksen tulokset

Kyselytutkimuksen vastaukset on analysoitu kysymyskohtaisesti ja vastaajittain.

Kyselytutkimuksen taustamuuttujat

Vastaajia oli yhteensä 25 kappaletta. Vastaajista 8 % oli 18-29-vuotiaita, suurin ikäryhmä (32 % vastaajista, n=8) oli 30-39-vuotiaita eli jo hetken aikaa työelämässä olleita. 60 % vastaajista oli naisia, 40 % miehiä, muunsukupuolisia ei ollut. 28 % (n=7) vastaajista ilmoitti, että oli ollut ensimmäisessä työterveystarkastuksessaan. Suurimmalla osalla kyselyyn vastanneista oli siis kokemusta myös aiemmista terveystarkastuksista, ja he pystyivät siten peilaamaan kokemukseen aiempiin terveystarkastuksiin. Vertailua aiempiin terveystarkastuksiin ei haluttu tässä opinnäytetyön tutkimuksessa tehdä.

64 % (n=16) vastaajista oli saanut kutsun työterveystarkastukseen joko sähköpostitse tai Aavan asiointipalvelun kautta. Kysymykseen mielipiteestä kutsutavasta ilmaisi 21 henkilöä. Avoimien kysymysten vastauksissa koettiin kutsutapa pääosin myönteisenä, 16 vastaajaa totesi, että hänen kohdallaan kutsutapa oli ollut hyvin toimiva.

”Erittäin hyvä tapa. Lähetteessä kuvattu tarkasti, miten toimia.” (vastaaja 4)

”Minun mielestäni on hyvä, että työterveyshuolto lähettää kutsun noin viiden vuoden välein.” (vastaaja 8)

”Toimi.” (vastaaja 12)

”Kaikki toimii hyvin” (vastaaja 19)

Kirjeitse lähetetty kutsu sai kritiikkiä hitaasta tiedonkulusta. On huomioitava, että työterveystarkastus ei ole koskaan kiireellä hoidettava asia, vaan suunnittelu ja järjestelyt vievät aikaa. Kotiosoite on saattanut myös olla ainut yhteystieto asiakkaalle, eikä muuta kutsutapaa olisi ollut mahdollista käyttää.

”Minut kutsuttiin postitse. Tapa oli muuten hyvä ja selkeä mutta sain kuulla verkokeessa, että kutsu oli lähtenyt jo kuun alussa ja sain sen käsiini vasta kuun puolessa välissä.” (vastaaja 2)

Yhdessä vastauksessa kaivattiin tarkempaa ohjeistusta työterveystarkastukseen hakeutumisessa. Tämä onkin jo otettu kehittämiskohteeksi terveystarkastusten kehittämistyöryhmässä.

”Esimieheni mainitsi työterveystarkastuksesta, jonka myötä otin yhteyttä Aavaan ja minulle varattiin aika. Parannettavaa olisi ollut, että jo

ilmoittautumisen yhteydessä olisi aktiivisesti ohjattu ensin verikokeisiin, jotka kuuluivat osaksi työterveystarkastusta, sillä niitä varten tulee olla syömättä 10-12 h. Tätä ei kuitenkaan tehty, ja kun asia tuli sattumalta ilmi edellisellä päivänä esimiehen kanssa keskusteltaessa, niin hän ohjeisti minua menemään heti aamusta verikokeisiin, jonka jälkeen oli varattuna varsinainen työterveystarkastus.” (vastaaja 3)

60 % (n=15) kyselyyn vastanneiden työterveystarkastuksista tehtiin Aavan toimipisteessä, 40 % (n=10) etävastaanottona video- tai puhelinyhteydellä. Etäterveystarkastukset ovat lisääntyneet Koronapandemian aikana, oletettavaa on että niistä tulee pysyvä toimintatapa pandemian väistymisen jälkeenkin.

Omassa asiassa kuulluksi tulemisen tunne (n=25)

Tunne siitä, että tuli työterveystarkastuksessa kuulluksi omassa asiassa oli kiitettävällä tasolla. Vastausta pyydettiin asteikolla Täysin eri mieltä (0) - Täysin samaa mieltä (10). Vastausten vaihteluväli oli 7,0-10,0 ja vastausten keskiarvo oli 9,2.

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
7,0	10,0	9,2	9,0	239,0	0,9

Kuulluksi tulemisen tunne tulkitaan siten, että asiakkaalle on jäänyt ajatus, että häntä on kuultu ja kuunneltu työterveystarkastuksessa. Asiakkaalle on jäänyt tunne, että hänen omilla sanomisillansa on ollut vaikutusta työterveystarkastuksessa käsiteltyihin asioihin koskien sekä työkykyä että terveyttä. Se, että tulee kuulluksi, voidaan kokea tärkeäksi tunteeksi.

Terveyden ja työkyvyn kannalta oleellisten asioiden käsittely työterveystarkastuksessa (n=25)

Kokemus siitä, että terveystarkastuksessa käsiteltiin terveyden ja työkyvyn kannalta oleellisia asioita oli myös merkittävän hyvällä tasolla. Vastausta pyydettiin asteikolla Täysin eri mieltä (0) - Täysin samaa mieltä (10). Vastausten vaihteluväli oli 7,0-10,0 ja vastausten keskiarvo oli 9,2.

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
7,0	10,0	9,1	9,0	237,0	0,9

Se, mikä kullekin asiakkaalle on tärkeää ja oleellista työterveystarkastuksessa, on yksilöllistä. Tärkeisiin ja oleellisiin asioihin vaikuttavat hyvin monenlaiset ja ajankohdittain vaihtelevat teemat. Tärkeä ja oleellinen asia voi liittyä niin työelämään, kuin muuhunkin elämään. Tärkeä ja olennainen asia voi olla liitännäinen mihin tahansa asiakkaan omaan asiaan.

Työterveyshuollon näkökulmasta työterveystarkastuksessa oleellinen asia liittyy kuitenkin yleensä työkykyyn ja terveyteen.

Työterveystarkastuksessa suunniteltujen toimenpiteiden toteuttaminen (n=25)

Suunniteltujen toimenpiteiden noudattaminen oli hyvällä tasolla. Vastausta pyydettiin asteikolla Täysin eri mieltä (0) - Täysin samaa mieltä (10). Keskihajonta oli suurta, vastausten vaihteluväli oli 3,0-10,0 ja vastausten keskiarvo oli 8,5.

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
3,0	10,0	8,5	9,0	221,0	2,1

Suunnitellut toimenpiteet pitäisi olla määritelty yhdessä asiakkaan kanssa. Mikäli työterveyshuollon ammattihenkilö yksipuolisesti autoritäärisellä asenteella määrittelee toimenpiteet, joita asiakkaan tulisi noudattaa on sitoutuminen varmasti hyvin heikolla tasolla. Motivoivan haastattelun peruseriaatteeseen viitaten on kutsuttava asiakkaan oma muutospuhe esiin ja sitä kautta motivoitava asiakasta sitoutumaan tarvittavaan muutokseen.

Omien voimavarojen esiinnosto työterveystarkastuksessa (n=25)

Käytössä olevien voimavarojen esiinnosto työterveystarkastuksessa oli myöskin hyvällä tasolla. Vastausta pyydettiin asteikolla Täysin eri mieltä (0) - Täysin samaa mieltä (10). Keskihajonta oli suurta, vastausten vaihteluväli oli 2,0-10,0 ja vastausten keskiarvo oli 8,3.

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
2,0	10,0	8,2	9,0	206,0	2,1

Voimavarat vaihtelevat päivästä ja hetkestä toiseen. Jokainen määrittelee omat voimavaransa itse ja säätelee niiden käyttöä itselleen sopivimmalla tavalla. Työterveyshuollon ammattihenkilön tehtävänä on etsiä yhdessä asiakkaan kanssa hänen olemassa olevia voimavarojaan, korostaa ja tukea niitä siten, että asiakas pystyy ne ottamaan käyttöönsä ja hyötymään niistä. Voimavarojen ajatellaan olevan positiivisia ja asioita edistäviä tekijöitä.

Voimavarojen vastakohtana voidaan ajatella olevan esimerkiksi heikkoudet tai haasteet. Heikkouksilla ja haasteilla on negatiivinen kaiku, ja ne saattavat joissakin tapauksissa ilmentyä jopa toimintaa heikentävinä tekijöinä. Voimavarojen esiinnoston voidaan siis ajatella olevan terveyttä ja työkykyä edistävä toimenpide myös työterveystarkastuksissa.

Oman motivaation lisääntyminen terveyden ja työkyvyn huolehtimisessa työterveystarkastuksen jälkeen (n=24)

Oman motivaation kasvu huolehtia omasta terveydestä ja työkyvystä työterveystarkastuksen

jälkeen oli kiitettävällä tasolla. Vastausta pyydettiin asteikolla Täysin eri mieltä (0) - Täysin samaa mieltä (10). Keskihajonta oli suurehkoa, vastausten vaihteluväli oli laaja 5,0-10,0 mutta keskiarvo kiitettävällä tasolla 9,0.

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
5,0	10,0	9,0	9,0	216,0	1,3

Oma motivaatio on aikuisen, toimintakykyisen ihmisen tärkein väline oman työkyvyn ja terveyden edistämässä. Motivaatio voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio voi olla esimerkiksi oman hyvinvoinnin lisääntyminen. Ulkoinen motivaation lisääminen voi olla esimerkiksi rahallinen panos tai ulkonäköön liittyvä seikka oman terveyden edistämässä. Sisäistä motivaatiota pidetään merkityksellisempänä ja pidempään motivoivana seikkana kuin ulkoista motivaatiota.

Muutostavoitteiden asettaminen työterveystarkastuksessa (n=23)

Aineistolähtöistä sisällönanalyysiä käyttäen kahdeksi pääluokaksi muodostuivat terveyden edistäminen ja työkyvyn tukeminen - terveystarkastusten kaksi tärkeintä elementtiä (Liite 4).

Kuusi vastaajaa ilmoitti, että minkäänlaisia muutostavoitteita ei asetettu työterveystarkastuksen yhteydessä. Ruokailuun liittyviä tavoitteita asetettiin selkeästi eniten, yhteensä kymmenen vastaajan kohdalla. Kaksi vastaajaa kertoi muutostavoitteen asetetun liikuntaan ja yksi vastaaja uneen. Ainoastaan neljällä vastaajalla muutostavoitteen asettaminen liittyi työhön ja sen tekemiseen: Stressin vähentäminen ja työn tauottaminen nousivat tavoitteeksi, yksi maininta työergonomiasta yleisellä tasolla, yhden tutkittavan kohdalla oli asetettu tavoite ja pohdittu keinoja yövuorojen kuormittamisen vähentämiseksi.

Työkykyä lisäävät teemat ilmenivät muutostavoitteina liittyen työn järjestelyihin, vuorotöihin ja työergonomiaan.

”Yö vuorojen suhteen puhuimme siitä, miten niihin kannattaa unen kautta valmistautua, ja myös miten syödä kesken yö-putkea.” (vastaaja 2)

”Huomiona maininta työergonomiasta, joka on yleinen maininta.” (vastaaja 4)

”Vähentää työtä ja sen myötä stressiä.” (vastaaja 11)

Terveyden edistämisen teemat ilmenivät muutostavoitteina liittyen liikuntaan, ruokavalioon sairauksien oireiden lievittämiseen sekä uneen.

Liikunnan lisääminen mainittiin terveyttä edistävänä tekijänä.

”Kyllä! Aion vakavammin panostaa liikuntaan. Puhuimme että pyöräily on hyvä tapa.” (vastaaja 2)

Suurin osa terveyden edistämisen tavoitteisiin liittyi ravitsemukseen ja sen muuttamiseen terveellisempään suuntaan.

”Tavoitteita asetettiin ruokavalion muuttamisesta” (vastaaja 6)

”Alan syömään täysjyvä makaronia/riisiä” (vastaaja 8)

”Tasainen ruokarytmi, herkkujen vähentäminen, veriarvot kuntoon” (vastaaja 17)

”Aion keskittyä hyvien rasvojen syömiseen enemmän” (vastaaja 19)

Sairauksien oireiden lievittäminen nostettiin esille muutostavoitteiden asettamisessa.

”Sain hyvää tietoa kolesteroli -asioista ja selkeät ohjeet, miten voisin edetä kohonneen kolesterolin hoitamisessa. Lisäksi tth lupasi lähettää postitse Sydänliiton esitteitä aiheesta.” (vastaaja 7)

”Sovimme, että tarkkailen verenpainettani, ja myös pyrin kiinnittämään huomiota mitä syön.” (vastaaja 18)

Työterveystarkastuksen vaikutus terveyteen ja työkykyyn

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin perusteella pääluokiksi nousi terveyden edistäminen ja työkyvyn tukeminen, työterveystarkastuksen keskeiset periaatteet ja tavoitteet (Liite 5). Suurin osa ajatteli avointen vastausten perusteella, että tehty työterveystarkastus vaikuttaa positiivisesti omaan terveyteen ja työkykyyn.

Kahdeksan vastaajaa koki, että oma terveys tulee parantumaan sovitulla toimenpiteillä. Työkyvyn parantumista kuvasi kolme vastaajaa, yksi vastaajista kuvasi konkreettisena keinona työn tauottamisen.

”Lisäsi motivaatiota huolehtia mm. painonhallinnasta.” (vastaaja 4)

”Toivon terveystarkastuksen kautta saamani ohjeistuksen parantavan-kohentavan veren sokeriarvoja ja kolesteroliarvoja.” (vastaaja 5)

”Varsinkin yötä koskevien muutoksien kautta toivon, että en kärsisi ihan kamalasti enää samanlaisista oireista kuin ennen.” (vastaaja 2)

”Parantaa varmasti. Verikokeiden tuloksen jälkeen ymmärsi, että oman terveyden eteen on tehtävä töitä. Saamalla ateriarytmin ja aterioiden sisällön kuntoon, varmasti vaikuttaa jaksamiseen fyysisesti.” (vastaaja 10)

”Ihan hyvin. Labrakokeet antoivat osviittaa, mitä kannattaa tehdä.” (vastaaja 23)

”Otan heti käyttöön työterveystarkastuksessa kerrotun vinkin työpäivän tauottamisesta.” (vastaaja 15)

Kahdeksan vastaajaa koki, että työterveystarkastus ei juurikaan vaikuta omaan terveyteen ja työkykyyn. Kukaan vastaajista ei kokenut työterveystarkastuksen vaikuttavan negatiivisesti omaan terveyteen ja työkykyynsä.

”Mihinkään elintapojen muutokseen tarkastus ei vaikuttanut. Elintapani ovat hyvät muutenkin.” (vastaaja 1)

”Olen hyvässä kunnossa. En usko sen vaikuttaneen olennaisesti mihinkään. Jatkan samaan malliin.” (vastaaja 12)

Yksi vastaajista kritisoi oman työnantajansa asennetta ikäryhmäterveystarkastuksiin.

”Hieman ihmettelen, että työnantajan puolelta korostetaan, ettei ikäkausitarkastus ole pakollinen jne. Lisäksi käynti on nykyään ”omaa aikaa”. On helpompaa sulkea silmänsä pieniltä vaivoilta, jos ei kannusteta pitämään itsestään huolta. Moni terveyteen vaikuttava asia saattaa myös jäädä huomaamatta ja edetä pahemmaksi, jos ei säännöllisiä tarkastuksia olisi.” (vastaaja 7)

Kokonaiskokemus työterveystarkastuksesta

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin perusteella kokonaiskokemuksen pääluokiksi nousi positiivisuus, keskustelu, motivaatio ja neutraalius (Liite 6). Kokonaiskokemus kaikilla vastaajilla oli positiivinen, kukaan vastaajista ei kokenut työterveystarkastustaan negatiivisena kokemuksena.

Positiiviseksi teemoiksi nousi avoin kommunikaatio, tunne että työterveyshoitajilla oli aikaa ja asiakkaaseen osoitettiin aitoa kiinnostusta, asioihin tartuttiin rohkeasti, tilanne koettiin informatiiviseksi ja työterveystarkastus lisäsi motivaatiota.

”Täyskymppi” (vastaaja 24)

”Todella positiivinen! Tykkäsin että meillä oli avoin kommunikaatio ja koko sesio tuntui enemmän isolta keskustelulta kuin vain kliiniseltä tarkastukselta. Ns. ihmisote oli todella hyvä.” (vastaaja 2)

”Positiivinen. Hoitaja tuntui aidosti kiinnostuneelta ja tarttui asioihin, joista koki, että on syytä kysyä, että haluaisinko tehdä jotain asialle. Hän toi myös esiin, että näihin voi palata myöhemmin ja ylipäättään suhtautuminen asioihin oli lämmin ja ymmärtävä. Hommasta jäi hyvä mieli.” (vastaaja 11)

”Helpottava ja informatiivinen. Vaikeista asioista oli helppo keskustella.” (vastaaja 18)

”Erinomainen, jäi hyvä mieli ja olen taas täynnä intoa mm. ruokavalion suhteen. Etälääkäri -aika järjestyi jo seuraavaksi päiväksi ja sain kokeiluun kolesterolilääkityksen.” (vastaaja 7)

”Oikein positiivinen, käytiin kokonaisvaltaisesti läpi tilanteeni.” (vastaaja 1)

”Ihan ok” (vastaaja 12)

”Ihan peruskiva kokemus” (vastaaja 20)

Aavan työterveystarkastusprosessin kehittäminen

Konkreettisia ehdotuksia työterveystarkastusprosessin kehittämiseksi tuli vähän. Aavan työterveystarkastusten kehittämisen pääluokiksi nousi sisällön analyysissä sekä työterveystarkastusten käytännön järjestelyt että työterveystarkastusten sisältö (Liite 7).

Kaksi vastaajista kommentoi työterveystarkastuksen saatavuutta, toinen odotti vastaanottoaika viikkoja, toisen ehdotus koski valinnanvapautta lähi- ja etävastaanoton välillä. Vastaajat ehdottivat, että terveystarkastuksen sisältöön kiinnitettäisiin huomiota. Kuusi vastaajista ilmaisi, että ei osannut sanoa, yksi ilmaisi kehittämisen olevan lääkarista kiinni.

”Nyt ollaan hyvään suuntaan menossa. Ote on aktiivinen ja huolehtiva, tth varasi konsultointiajan lääkärille.” (vastaaja 4)

”Ajan varaus itse henk. koht. käynnille oli hieman hankalaa koska saatavuutta ei ollut” (vastaaja 2)

”Korona-aikaankin pitäisi olla saatavilla lähivastaanotto kaikille, jotka sen vaihtoehdon mieluummin valitsisivat.” (vastaaja 1)

”Ehkä voisi keskittyä enemmän myös henkiseen terveyteen eikä vain fyysiseen terveyteen” (vastaaja 16)

”Olisi hyvä, jos osana työterveystarkastusta tehtäisiin keskustelun lisäksi myös terveydentilan tarkistuksia kuten verenpaineen mittaus yms.” (vastaaja 3)

”Aava asiointipalvelu mahdollisimman selkeäksi työterveystarkastusten osalta, kuten lomakkeiden täyttäminen ja palauttaminen. Työterveystarkastukseen on hyvä varata riittävästi aikaa asiakkaan kanssa.” (vastaaja 13)

”Ehkä olisi hyvä tietää ennakoon mitä terveystarkastuksessa tehdään.” (vastaaja 15)

”Aina voi parantaa, kun tulee uusia juttuja. Tämän päivän rahkeilla hyvä suoriutus. Terveystarkastuksissa voisi esim. tarjota tilanteesta riippuen esim. Aavan maksullisia (ei siis työnantajien kustantamia) labrakokeita vaikka erikoisdieetitillä oleville (keto, paleo, vegaani jne.).” (vastaaja 19)

5.2 Kyselytutkimuksen aineiston analysointia

Kyselytutkimukseen vastanneista suurin osa koki, että käydyllä työterveystarkastuksella oli positiiviseksi koettuja vaikutuksia omaan työ- ja toimintakykyyn. Terveyden ja työkyvyn kannalta oleellisia asioita on olemassa lukematon määrä, osa saattaa olla ennalta-arvattavia ja osa saattaa nousta esille työterveystarkastuksessa hyvinkin yllättäen. Asiakkaan ja työterveyshuollon ammattilaisen näkökulmasta oleelliset asiat saattavat olla erilaisia. Lakisääteistä altisteeseen liittyvää terveystarkastusta tehdessä on työterveyshoitajan kiinnitettävä huomiota esimerkiksi liuottimien käyttöön ja mahdollisiin haittavaikutuksiin, mutta ravitsemukselliset asiat on mahdollista jättää vähemmälle huomiolle. Ikäryhmään perustuvassa terveystarkastuksessa taas on hyvä käydä ravitsemukselliset asiat läpi tilanteeseen sopivalla tasolla.

Muutostavoitteita on asetettava silloin, kun terveydessä ja työkyvyssä on havaittu ja nimetty jonkinlainen haaste. Tässä kyselytutkimuksessa yksilön muutostavoitteiksi nimettiin sekä terveyteen että työkykyyn liittyviä haasteita, esimerkiksi liikuntaan panostaminen, työergonomian huomioiminen tai yötyön tuomat haasteet ihmisen kokonaistilanteeseen. Muutostavoitteen asettaminen on tapahduttava asiakkaan näkökulmasta ja mieluiten myös aloitteesta, jotta se olisi mahdollisimman tehokas ja vaikuttava, tällöin sisäinen motivaatio on varmemmin suuremmissa roolissa edesauttamassa muutoksen eteenpäin viemisessä. Ilman tavoitteita muutoksen mittaaminen voi olla haastavaa, mutta muutos ilman tavoitteita voi kuitenkin olla mahdollista. Olennaista tässäkin on, että muutosta seurataan ja arvioidaan sovitulla tavalla, sopivin frekvenssein.

Keskeinen asia muutokseen pyrkimisessä on motivaatio. Motivaatiotason senhetkisen tilan arviointi ja tarkastelu sekä mahdollisuudet motivaatiotason muuttamiseen siten, että terveyden ja työkyvyn on mahdollista vaikuttaa työntekijä omilla toimilla, motivoivan

haastattelun keinoin on haastavaa mutta varsin tärkeää työterveystarkastuksessa. Motivoiva haastattelu on luotu juuri tämänlaisiin tilanteisiin.

Motivoivan haastattelun merkitys työterveystarkastuksissa nousi esille erityisesti oman motivaation kasvuna huolehtia terveydestä ja työkyvystä. Merkittävä näkökulma liittyen motivoivan haastattelun käyttöön työterveystarkastuksissa oli kuulluksi tulemisen tunne. Suurin osa tutkimuksen kyselyyn vastanneista koki, että tuli terveystarkastuksessa kuulluksi. Kuulluksi tulemisen tunne on tärkeää ja merkityksellistä, usein tilanteesta riippumatta. Kuulluksi tulemisen tunteeseen voi vaikuttaa motivoivan haastattelun menetelmä, heijastava kuuntelu. Kuulluksi tuleminen ja oman tahdon läpi saaminen saattavat joidenkin mielestä kuvata samaa asiaa. Osa motivoivaa haastattelua on refleктоiva eli heijastava kuuntelu. Heijastava kuuntelu on tehokas keino viestittää potilaalle, että häntä todella kuunnellaan ja kuulluksi tulemisen tunne vahvistuu. (Järvinen 2020.)

Työterveystarkastuksen tarkoituksena on vaikuttaa joko parantavasti tai ylläpitävästi yksilön terveyteen ja työkykyyn. Vastaaajista noin kolmasosa arvelee, että juuri tehdyllä työterveystarkastuksella tulee olemaan positiivisia vaikutuksia terveyteen mutta vain reilu kymmenesosa, että työterveystarkastus tulee vaikuttamaan työkykyyn. Kuitenkin kolmasosa vastaaajista kokee, että työterveystarkastuksella ei tule olemaan vaikutusta terveyteen ja työkykyyn. Työkyvyn tukeminen ja terveyden ovat työterveystarkastuksen perimmäisiä tarkoituksia.

Terveyden ja työkyvyn kannalta oleelliset asiat saattavat erota ammattilaisen ja asiakkaan näkökulmasta katsottuna. Se, kumpi on oikeammassa, ammattilaisen vai asiakkaan näkökulma, vaihtelee varmasti paljonkin. Yleisesti hyvä terveydentila edesauttaa hyvää työkykyä mutta ei ole ehdoton edellytys sille. Minkälainen on hyvä terveydentila, miten fyysinen ja psyykinen terveydentila vaikuttaa? Työkyky on muuttuva käsite ja vaihtelee työtehtävän, ajankohdan, näkemyksen ja kokemuksen mukaan. Tässä kyselytutkimuksessa kysyttiin asiakkaalta omaa näkemystä terveystarkastuksessa käsitellyistä asioista ja niiden vaikutuksesta terveyteen ja työkykyyn.

Terveystarkastuksessa sovitut toimenpiteet tulisi kirjata työterveysuunnitelmaan. Työterveysuunnitelma toimii työntekijän ja työterveyshuollon yhteisenä välineenä ja siihen tulisi kirjata terveyden ja työkyvyn kannalta oleellisia asioita sekä yhdessä suunnitellut toimenpiteet (Leino & Österbacka 2019, 32). Työterveyshuollossa Suomessa on työterveysuunnitelma vain vähän käytetty apuväline ja suunnitelman käyttöä on alettu Lääkärikeskus Aavassakin kehittää yhtenäisempään ja vaikuttavampaa suuntaan. Yhteisesti sovittuja toimenpiteitä on asiakkailla selkeä aikomus toteuttaa, mutta niiden kirjaaminen ja kokonaisvaltainen seuraaminen tarvitsee vielä selkeytystä ja ohjeistusta.

Voimavarat ja kuormitustekijät ovat keskeisessä roolissa myös työterveystarkastuksissa. Kuormitustekijöitä on tavattoman tärkeä tunnistaa ja nimetä sekä pyrkiä vähentämään

kuormitusta. Voimavarat saattavat olla apuna kuormitustekijöiden hallinnassa, erityisesti psyykkisten kuormitustekijöiden ollessa kyseessä. Voimavarojen esiin nosto on tärkeää työterveystarkastusten keskusteluissa, voimavarakeskeisyys saattaa vähentää kuormittuneisuuden tunnetta ja voi lisätä työ- ja toimintakykyä.

Työntekijän kokonaiskokemukseen vaikuttaa varmasti hyvin moni asia, kuulluksi tulemisen tunne, voimavarojen esiinnosto sekä terveyden ja työkyvyn kannalta oleellisten asioiden käsittely. Kokonaiskokemukseen saattaa vaikuttaa myös terveystarkastuksen ulkopuoliset asiat, esimerkiksi hankaluudet matkalla terveystarkastuspaikkaan tai häiriöt etäyhteydessä.

Kansallinen etätyösuositus oli kyselytutkimuksen aikana edelleen voimassa, Aavan työterveyshuollon palveluissa myös. Työterveyshoitajat olivat saaneet valita muun muassa omien näkemystensä, henkilökohtaisten riskien perusteella, kuinka työnsä jaottelee etä- ja lähityön välille. Osa työterveyshoitajista ei ole tehnyt kyselyn ajankohtana laisinkaan lähivastaanottoa ja osa on työskennellyt täysin työpaikalla - kaikki mahdolliset variaatiot ovat olleet Koronapandemian aikana mahdollisia. Vapaiden aikojen saatavuus vaihtelee suuresti työterveyshoitajittain myös työtilanteista johtuen. Toki suositeltavaa olisi, että työmäärät työterveyshoitajien kesken olisi niin tasaiset, että suuria vaihteluita ei ole.

Tutkimuksen tuloksia tarkastellessa on tärkeää huomioida, että aineistoa on kerätty ainoastaan terveystarkastuksissa käyneiltä työntekijöiltä ja muodostettu näkemys sen perusteella. Työnantajien näkemystä ole otettu huomioon. Toki tavoitteet kunkin yrityksen kohdalla on keskusteltu toimintasuunnitelmapalaverin yhteydessä, mutta konsensusta tavoitteista tai tavoitteista ei ole yhteistoimin luotu.

5.3 Työterveystarkastusprosessin kehittäminen tulevaisuudessa Lääkärikeskus Aavassa

Terveystarkastusten kehittämistyöryhmän tarkoitus on ollut yhtenäistää Lääkärikeskus Aavan työterveyshuollon tekemiä työterveystarkastuksia sekä varmistaa laatu ja vaikuttavuus. Kehittäminen on käynnistynyt ja asiakkaiden kokemukset on otettu huomioon.

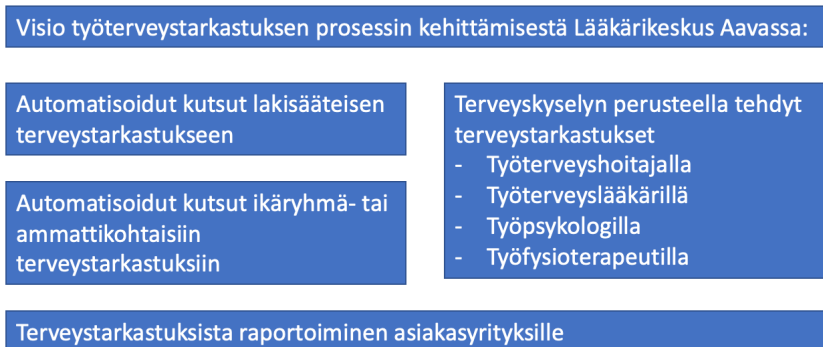
Automatisoitujen terveystarkastuskutsujen käyttöönotto, toki asiakasyrityksen kanssa sovituin määrein, tehostaisi ja varmistaisi sen, että erityisesti lakisääteisien työterveystarkastusten piiriin kuuluvat työntekijät kutsuttaisiin oikeaan ajankohtaan, oikeansisältöiseen työterveystarkastukseen ja täten myös toteutuisivat varmemmin siten, kuin niiden kuuluukin toteutua.

Sähköiset terveystarkastukset tulevat muuttamaan terveystarkastusten järjestelyä ainakin osittain ja se vaatii suunnittelua, ohjeistusta ja yhteisiä sopimuksia sekä työterveyshuollon toimijoiden kesken että asiakasyritysten kanssa. Sähköisten terveystarkastusten yleistyminen tuo lisää tietoa myös asiakasyrityksille koskien työntekijöiden yleistä terveydentilaa, kuten työterveyshoitajien eettisissä ohjeissakin ohjataan työterveyshuoltoa tekemään.

Terveystarkastusten kehittämistyöryhmän tulisi tehdä tiivistä yhteistyötä Lääkärikeskus Aavassa sähköisten terveystarkastusten työryhmän kanssa. Tiivis yhteistyö jo suunnittelu- ja luomisvaiheessa voisi helpottaa, nopeuttaa ja tehostaa valmiin sähköisen terveystarkastuksen käyttöönottoa. Tiivis yhteistyö edesauttaisi sähköisen terveystarkastuksen käyttöönottoa myös työterveyshuollon asiakkailta.

Opinnäytetyön kyselytutkimuksessa nousi esille vain muutamia konkreettisia kehitysehdotuksia. Vastaanottoaikojen saatavuuteen vaikuttaa pandemian lisäksi myös resurssien kohdentaminen oikein ja tasaisesti. Kehitysehdotuksiin nousi toiveita sekä fyysisen että psyykkisen terveydentilan arvioimiseksi tehtäviä toimenpiteitä. Esiin nousi myös tiedottaminen siitä, millaisia asioita työterveystarkastus sisältää. Eräältä vastaajalta tuli ehdotus omakustanteisten lisäpalveluiden myymisestä henkilöasiakkaille.

Valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaan on työterveyshuollon digipalveluita kehitettävä lähipalveluiden rinnalle. Ajatuksena on, että esimerkiksi terveydentilan seuranta ja verkkoasiointia voitaisiin monipuolistaa ja samalla aktivoida asiakkaita niitä käyttämään. Palveluiden tulisi toki olla sekä tarpeenmukaisia että tarkoituksenmukaisia. Kun arvioidaan digipalveluita, on otettava huomioon asiakkaiden tyytyväisyys ja pidettävä silmällä lähi- ja digipalveluiden välistä suhdetta sekä miten se ajan kuluessa muuttuu. (Työterveys 2025 - Yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä, 22.)



Kuvio 4: Opinnäytetyön tulosten perusteella muodostettu visio työterveystarkastuksen kehittämistä

Työterveystarkastuksen prosessi elää jatkuvassa muutoksessa, sen on sopeuduttava erilaisten yritysten toiveisiin ja tarpeisiin, lisääntyvään kokemukselliseen tietoon ja tutkimustietoon, mahdollisesti muuttuviin asetuksiin liittyen esimerkiksi erilaisiin altisteperusteisiin terveystarkastuksiin. Voidaan siis todeta, että prosessikuvaus ei voi koskaan lopullisesti valmistua, vaan sitä on oltava jatkuvasti valmis muokkaamaan tarpeen mukaan.

6 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

6.1 Opinnäytetyön eettisyys

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan Suomessa on vakiintunut tapa käyttää sanaa tutkimusetiikka yläkäsitteenä laajassa merkityksessä siten, että sillä tarkoitetaan kaikkia tutkimukseen ja tieteeseen liittyviä eettisiä näkökulmia ja arvioiteja. Hyvän tieteellisen käytännön ohjeessa (HTK-ohje) tutkimusetiikalla tarkoitetaan kuitenkin suppeampaa käsitettä. HTK-ohje ohjaa eettisesti vastuulliseen ja oikeiden toimintatapojen noudattamiseen. Tämän lisäksi HTK-ohje edistää tutkimustoiminnassa sekä tieteeseen kohdistuvien loukkausten ja epärehellisuuden tunnistamista ja torjumista kaikilla tieteenaloilla. Vastuu hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta on ensisijaisesti jokaisella tutkijalla itsellään.

Ammattikorkeakoulujen eettisten ohjeiden mukaan tutkijan on noudatettava hyvää tieteellistä käytäntöä ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä tehtäessä. Eettiset ohjeet noudattelevat Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimia edellä mainittua Hyvän tieteellisen käytännön (HTK-ohje) ohjeistusta. Eettisen suosituksen tavoitteena on yhtenäistää eri ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden prosessia, edistää HTK-toimintaa, korostaa rehellistä tieteellistä toimintaa sekä kohentaa ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden laatua. (Ammattikorkeakoulujen eettiset ohjeet, 4.)

Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tekijän on hallittava hyvä tieteellinen käytäntö, tunnistettava HTK-käytännön loukkausten tunnusmerkit sekä tunnettava HTK-käsittely sekä mahdolliset seuraamukset loukkaamistapauksessa. Opinnäytetyön tekijän on tunnettava ihmisiin liittyvän tutkimuksen eettiset erityispiirteet, hallittava eettisen ennakoarvion lähtökohdat, tarpeellisuus sekä ennakoarviomenettely. Opinnäytetyön tekijän on tunnettava TKI-toimintaan sovellettava lainsäädäntö sekä osattava soveltaa tieteenala- ja ammattikohtaisia eettisiä normistoja ja käytäntöjä. (Ammattikorkeakoulujen eettiset ohjeet, 5.)

Eettisissä ohjeissa on kirjattuna muistilista opiskelijalle, jonka avulla voi arvioida omaa opinnäytetyön prosessia eettisistä näkökulmista. Oman esteellisyys on tutkittu opinnäytetyön ideointivaiheessa. Tutkija on osa kehittämistyöryhmää ja vaikuttamassa omalta osaltaan siihen, miten kyseisen työpaikan terveystarkastusprosessia on tarkoitus edelleen kehittää. Tutkijan on oltava objektiivinen tarkastellessaan tutkimuksensa vastauksia ja pyrittävä siihen, että omat ajatukset eivät liiaksi ohjaa tulkintaa tutkijan ennako-odotusten suuntaan.

Tämän opinnäytetyön aihepiiri on opinnäytetyön tekijälle jokapäiväistä, jopa rutiininomaista työtä. Aihe on keskeisesti työelämälähtöinen, kiinnostuksen kohteena olevaa asiaa on jo ennen opinnäytetyön aloittamista alettu kehittää. Tässä opinnäytetyössä prosessin keskeinen toimija on ollut opinnäytetyön tekijä itse, opinnäytetyön ohjaaja on toiminut tukijana, kannustajana ja laadunvarmistajana. Opinnäytetyön toimeksiantajalta oli aluksi nimettyä

mentori, mutta opinnäytetyön loppusuoralla mentori lopetti työskentelyn kyseessä olevalla toimijalla, eikä uutta mentoria aikataulusyistä nimetty tämän opinnäytetyön tekemiseen.

Tätä opinnäytetyötä aloitettaessa sovittiin käytettävissä olevista resursseista toimeksiantajan kanssa. Sovittiin, että kyselytutkimuksen toteuttamisessa voidaan käyttää toimeksiantajalla käytössä olevaa Webropol -ohjelmaa. Itse kyselytutkimuksen käytännön toteuttamiseen sekä prosessin kuvaamiseen käytettiin rajallinen määrä työaika, mutta varsinaisen opinnäytetyön laatimiseen ei työaika sovittu käytettäväksi.

Tutkimuseettisiin periaatteisiin perehdyttiin Tutkimus- ja kehittämistyön etiikan verkkokurssilla. Verkkokurssin aiheena oli hyvä tieteellinen käytäntö, opinnäytetöiden eettiset suositukset sekä tutkimukseen osallistujien oikeudet ja eettinen ennakoarviointi.

Henkilötietoja ei tässä tutkimuksessa käsitelty, kyselytutkimukseen vastattiin anonyymisti. Tutkimuslupa toimeksiantajalta haettiin vapaamuotoisella sähköpostilla toimeksiantajan toiveen mukaisesti. Sopimus toimeksiantajan kanssa tehtiin suullisesti. Opinnäytetyön tulokset tullaan julkaisemaan sekä toimeksiantajalla sisäisen informaation kautta että sähköisesti Theseus -tietokantaan.

Kyselytutkimuksen aineisto hävitetään kokonaisuudessaan, kun aineisto on täysin käsitelty ja opinnäytetyö on palautettu arvioitavaksi. Sidonnaisuus tutkijan ja toimeksiantajan kesken on selkeästi ilmaistu jokaisessa opinnäytetyön vaiheessa. Myös kyselytutkimuksen saatekirjeessä on korostettu sidonnaisuus tutkijan ja toimeksiantajan kesken.

Plagiointi ja tietojen anastaminen eivät kuulu hyvää tieteellistä käytäntöä noudattavan tutkijan työhön. Erityisesti tietoperustaa rakentaessa on keskitytty siihen, että tässä opinnäytetyössä käsitelty tieto on muotoiltu juuri tähän opinnäytetyöhön sopivaksi ja suorat lainaukset on merkitty selkeästi. Tutkittua tietoa on, muiden tutkimaa tietoa ei tässä opinnäytetyössä ole esitetty omana tietona.

6.2 Opinnäytetyön luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan reliabiliteetin eli pysyvyyden tai toistettavuuden kautta sekä validiteetin eli pätevyyden kautta. Reliaabelius tai reabiliteetti tutkimuksessa tarkoittaa tutkimuksen kykyä antaa tuloksia, jotka eivät ole sattumanvaraisia. Reliaabelius voidaan määrällisessä tutkimuksessa testata esimerkiksi toistamalla kyselytutkimus toisen tutkijan toisesta ja todeta samankaltaisten tulosten kautta kyselytutkimus reliaabeliksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 231) Tämän opinnäytetyön kyselytutkimus olisi helppo toteuttaa toisen henkilön toimesta samalla toimeksiantajalla, mutta myös toisella toimeksiantajalla muutaman kysymyksen lyhyellä muokkauksella. Tällöin kyselytutkimuksen reliaabelius tulisi varmistettua.

Validiteetti mittaa sitä, vastaako tutkimus siihen varsinaiseen tutkimuskysymykseen eli siihen mihin oli tarkoituskin vastaus saada (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 231). Tämän opinnäytetyön kyselytutkimuksen kysymykset on laadittu tutkimuskysymykset tarkasti mielessä, varmistaen parhaalla mahdollisella tavalla, että vastausten perusteella saadaan vastattua tutkimuskysymyksiin. Kyselytutkimusta laadittaessa on huomioitu myös motivoivan haastattelun teemat.

Haaste validiteetissa tässä opinnäytetyössä on se, millä perusteella työterveyshoitajat ovat pyytäneet vastaajia osallistumaan kyselytutkimukseen. Opinnäytetyön tekijänä pohdin, onko esimerkiksi heiltä, joiden kanssa ei ehkä ole sujunutkaan kaikki hienosti jätetty kysymättä halukkuutta? Erillistä ohjausta siihen, että kaikilta terveystarkastuksessa käyneille pyyntö esitetään ei annettu. Lisäksi ajanjakso oli lyhyehkö, jotta voitaisiin varmoja, pitkän ajanjakson yleistyksiä tehdä vastausten perusteella.

Yleisesti rehabiliteettia ja validiteettia käytetään määrällisen tutkimuksen luotettavuuden määrittelyssä, mutta ne ovat käytettävissä myös laadullisessa tutkimuksessa soveltuvien osin.

7 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia ja kuvata, minkälainen työterveystarkastusprosessi on Lääkärikeskus Aavan työterveyshuollossa. Erityisenä kiinnostuksen kohteena oli se, miten työterveystarkastus koetaan vaikuttavaksi kokemukseen perustuen ja miten sitä tulisi tulevaisuudessa kehittää. Opinnäytetyön tuloksena voidaan todeta, että työterveystarkastus koetaan terveyttä ja työkykyä edistävänä toimenpiteenä, sen koetaan olevan vaikuttava. Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda visuaalinen prosessikuvaus Lääkärikeskus Aavan työterveyshuollon työterveystarkastuksista sekä selvittää työterveystarkastusten koettua vaikuttavuutta.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä oli kolme, joihin kaikkiin saatiin vastaus opinnäytetyön prosessin aikana. Ensimmäisellä opinnäytetyön tutkimuskysymyksellä selvitettiin, minkälainen on Lääkärikeskus Aavan työterveyshuollon työterveystarkastuksen prosessi. Työterveystarkastuksen prosessia selvitettiin havainnoimalla muiden työskentelyä, epävirallisten haastatteluiden perusteella sekä omiin kokemuksiin perustuen. Selvityksen aikana todettiin, että vaihtoehtoisia toimintatapoja on monia mutta vertailua erilaisten toimintatapojen kesken ei tehty. Selvityksen perusteella luotiin havainnollinen prosessikuvaus. Prosessikuvaus on luettavissa kokonaisuudessaan alaluvussa 3.1 Työterveystarkastuksen prosessi Lääkärikeskus Aavassa. Opinnäytetyön aikana luotu prosessikuvaus on esitelty sekä työterveyshuollon palvelujohtajalle että kahdelle kollegalle, laajempaa testausta ei prosessikuvaukselle ole tehty.

Toinen tutkimuskysymys tarkasteli sitä, miten työterveystarkastuksen koetaan vaikuttavan yksilön työ- ja toimintakykyyn sekä hyvinvointiin. Tutkimuskysymykseen haettiin vastaus kyselytutkimuksen avulla. Kyselytutkimuksen vastausten perusteella todettiin, että työterveystarkastukset koettiin vaikuttavina koskien yksilön kokemusta omasta terveydestään ja työkyvystään. Samankaltaisen tuloksen on saanut Leino ym. vuonna 2014 Työterveyslaitoksen tutkimuksessa. Tutkimuksessa todettiin, että tutkimuksen osallistuneet vastaajat kokivat terveystarkastukset tärkeinä ja hyödyllisinä (Leino, Rautio, Kanervisto, Tilli & Kaleva 2014, 30). Tulokset koetusta vaikuttavuudesta ja hyödyllisyydestä poikkeavat sellaisten tutkimusten tuloksista, joissa on arvioitu terveystarkastusten vaikuttavuutta esimerkiksi sairastavuuteen tai painonhallintaan liittyen (Hakola, Leino, Luukkonen & Kauppi 2020). Tämän opinnäytetyön tuloksia tulkittaessa jäi epäselväksi, kuinka paljon työterveyshuollon asiakkaat ajattelevat työterveystarkastuksen kuuluvan vaikuttaa myös työkykyyn, pelkän yleisen terveydentilan edistämisen sijaan. Työterveyshuollon perustehtävä on kuitenkin edistää työkykyä (Työterveyshuoltolaki 1§).

Työnantajilla ja työntekijöillä saattaa olla erilainen tarve ja vaikuttavuuden kaipuu työterveystarkastuksille ja työterveystarkastuksen merkitys vaihtelee. Työnantajan oletus saattaa olla, että työterveystarkastuksilla on vaikutuksia sairastavuuteen eli sairauslomiin, ennenaikaiseen eläköitymiseen ja työperäisten sairauksien eli mahdollisten ammattitautien väheneemiseen. Työntekijällä, joka on terveystarkastuksen aktiivinen osallistuja, saattaa olla päinvastainen oletus kokonaisuudesta, usein kiinnostavimpana koetaan laboratoriokokeiden tulokset.

Kolmas tutkimuskysymys käsitteli asiakkaiden näkökulmasta sitä, millaiseksi koetaan motivoivan haastattelun merkitys terveystarkastuksen vaikuttavuuteen. Kyselytutkimuksella selvitettiin asiakkaan omaa kokemusta vaikuttavuudesta, motivoivaan haastatteluun liittyvin kysymyksiin. Esimerkkinä tutkimuskyselyn teemoista on kokemus kuulluksi tulemisesta ja voimavarojen esiin nostaminen sekä motivaation lisääntyminen.

Menetelmänä tässä kehittämistutkimuksessa oli kyselytutkimus. Kyselytutkimuksen avulla selvitettiin, kuinka vaikuttavaksi tehty terveystarkastus on koettu. Kyselytutkimukseen osallistuneiden asiakkaiden kohdalla vastausprosentti oli varsin suuri, 71 % kyselyn saaneista vastasi. Kysymykset vastasivat tutkimuskysymyksiin, saatiin vastauksia asioihin, joista oltiin kiinnostuneita, joten ennakkotestaus oli onnistunut hyvin. Tutkimuskyselyyn vastaamaan pyydettyjen asiakkaiden lukumäärää ei kartoitettu. Opinnäytetyön tekijälle jäi siten epäselväksi, oliko kaikilta terveystarkastuksen käyneiltä pyydetty osallistumista vai oliko rekrytoivilla työterveyshoitajilla jonkinlaiset taustalla vaikuttavat, ehkäpä tiedostamattomat kriteerit tutkimuskyselyyn pyytämiseksi. Mikäli kyselyyn on pyydetty vastaamaan kaikki terveystarkastetut, lisää se tutkimustulosten luotettavuutta.

Kyselytutkimuksen tulokset analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysissa on tarkoitus saada vastaus tutkimuskysymyksiin tulkintaan ja päättelyyn perustuen (Salo 2015, 187). Tässä opinnäytetyössä on luotu käsitys siitä, minkälainen kokemus ja merkitys käydylä työterveystarkastuksella on ollut. Kyselytutkimuksen perusteella todettiin, että työterveystarkastus koettiin vaikuttavaksi. Tulosta voidaan soveltaa myös muihin työterveystoimijoihin.

Opinnäytetyö on tehty aikana, jolloin Koronapandemia on vaikuttanut sekä Suomessa että kohteena olevassa Lääkärikeskus Aavassa. Koronapandemia on pakottanut Lääkärikeskus Aavaakin priorisoimaan toimintojaan, osa priorisointia on ollut myös terveystarkastusten kehittämisen hidastaminen. Priorisoinnista johtuen ei kehittäminen ole opinnäytetyön prosessissa edennyt alkuperäisten suunnitelmien mukaisesti. Opinnäytetyö ja sen keskeiset tulokset tullaan esittelemään työterveyshoitajien kehittämisiltapäivässä marraskuussa 2021. Opinnäytetyön keskeiset tulokset jaetaan koko Lääkärikeskus Aavan työterveyshuollolle.

Kun toimintoja kehitetään, on tärkeää pohtia, miksi toimintoja kehitetään. Miksi halutaan muutosta ja minkälaisiin asioihin muutoksen toivotaan johtavan. On tärkeää myös pohtia, minkälaisin keinoin ja menetelmin kyseessä olevia toimintoja kehitetään ja keiden kaikkien on syytä olla mukana kehittämisessä. Tässä opinnäytetyössä tarve oli havaittu ja koettu aiemmin, prosessin aikana on osallistettu työterveystarkastuksia tekeviä työterveyshoitajia. Tämän kehittämistutkimuksen myötä myös kohde eli työterveyshuollon yksilöasiakkaat osallistettiin kehittämiseen.

Olisi mielenkiintoista jatkaa tutkimusta samojen vastaajien ajatusten kuulemisella esimerkiksi puolen vuoden ja vuoden kuluttua työterveystarkastuksesta, jolloin saataisiin konkreettista tietoa siitä, miten vaikuttava on työterveystarkastus yksilön kohdalla ollut. Toinen mielenkiintoinen jatkotoimenpide olisi lähteä yhdessä asiakasyritysten edustajien kanssa kehittämään työterveystarkastuksia siten, että myös työnantajan näkemys ja tarve otetaan huomioon. Kolmas mielenkiinnon aihe voisi olla se, miten terveystarkastusten koettu vaikuttavuus on muuttanut etäterveystarkastusten lisääntymisen myötä.

Tämän opinnäyteprosessin myötä opin arvioimaan entistä kriittisemmin saamaani tietoa ja pohtimaan omaa työtäni ja sen kehittämistä näyttöön perustuvan tiedon kautta. Olen tehnyt opinnäytetyöni aiheesta, jonka koen tärkeäksi omassa työssäni ja työyhteisössäni. Työterveyshuollon terveystarkastukset ovat asia, joiden tarpeellisuudesta, vaikuttavuudesta ja hyödyllisyydestä toistuvasti keskustellaan erilaisissa työterveyshuollon ja työhyvinvoinnin asiantuntijoiden foorumeissa. Tämän opinnäytetyön prosessin myötä ajattelen entistä syvemmin, että työterveystarkastuksista luopuminen niiden vaikuttamattomuuden vuoksi ei ole yksilön työ- ja toimintakyvyn näkökulmasta positiivinen asia. Itse ajattelen työterveystarkastuksen olevan myös muistutus työterveyshuollon olemassaolosta, mikäli avuntarve myöhemmin ilmenee.

Lähteet

Painetut

- Anttila P. 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisu, teos, tekeminen. Hamina: Akatiimi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 2010. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino.
- Kananen J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Juvenes Print.
- Kananen J. 2015. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Miten kirjoitan kehittämistutkimuksen vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Juvenes Print.
- Kukkola, J. 2018. Kokemuksen tutkimisen metatiede: kokemuksen käsitteen käytön ja kokemuksen ehtojen tutkimus. Teoksessa Toikkanen J. & Virtanen I. (toim.). Kokemuksen tutkimus IV. Kokemuksen käsite ja käyttö. Vertaisarvoitu. Lapin yliopisto. Vaajakoski: Kirjaksi, 41-63.
- Laine T. 2018. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Ikku-noita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Keuruu: Otavan kirjapaino, 29-50.
- Leino T. & Österbacka O. 2019. Terveystarkastusten käytännön toteutus. Teoksessa Karvala K., Leino T., Oksa P., Santonen T., Sainio M., Latvala J. & Uitti J. (toim.) Altistelähtöinen työterveysseuranta. Helsinki: Duodecim; 2019. 28-45.
- Liira H. & Seuri M. 2016. Työterveyshuollon terveystarkastukset. Suomen Lääkärilehti 21/2016 vsk 71.
- Miller W. & S. Rollnick S. 2013. Motivational Interviewing, Third Edition: Helping People Change. New York: Guilford Publications.
- Ojasalo K., Moilanen T. & Ritalahti J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: SanomaPro.
- Salo, U-M. 2015. Simalabim, sisällönanalyysi ja koodaamisen haasteet. Teoksessa Aaltonen S. & Högbäck R. (toim). Umpikujasta oivallukseen. Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa. Tampereen yliopistopaino. Tampere: Juvenes Print, 166-170.
- Sintonen, H., Linnakko, E. & Pekurinen M. 2006. Terveystaloustiede. Helsinki: WSOY.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Juvenes Print.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Uitti, J. & Sauri, R. 2018. Vaikuttavaa työterveysyhteistyötä. Teoksessa Martimo K-P., Uitti, J. & Antti-Poika, M. (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 66-73.
- Valli, R. 2015. Paperinen kyselylomake. Teoksessa Valli, R & Aaltola, J. 2015. Teoksessa Ikku-noita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Juva: Bookwell, 84-108.

Sähköiset

Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset ohjeet. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene Oy. Viitattu 15.9.2021. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>

Hakola R., Leino T., Luukkonen R. & Kauppi P. 2020. Occupational health check-ups and healthpromoting programs and asthma. Viitattu 26.11.2021. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/319078/12889_2020_Article_9403.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jyväskylän yliopisto 2015. Fenomenologinen tutkimus. Viitattu 10.9.2021. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/fenomenologinen-tutkimus>

Järvinen M. 2020. Käypä Hoito. Motivoiva haastattelu. Viitattu 16.11.2020. <https://www.kaypahoito.fi/nix02109>

Kelan Työterveyshuoltotilasto 2019. Viitattu 1.8.2021. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/331665/Kelan_tyoterveyshuoltotilasto_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Lappalainen, K., Leino T., Rautio M. & Nissinen S. 2020. An Evaluation of Personal Health Plans in Occupational Health Check-ups. Viitattu 26.11.2021. https://www.researchgate.net/publication/338764266_An_evaluation_of_personal_health_plans_in_occupational_health_check-ups

Leino, T., Nissinen, S., Laitinen, J., Weiste E., Seppänen, S., Lappalainen, K., Rautio M., Mäenpää-Moilanen E. & Remes J. 2020. Motivoivan ohjauksen ja terveys suunnitelman vaikutus työkykyyn ja työkyvyn lukutaitoon. Työterveyslaitos 2020. Viitattu 12.6.2021. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139180/TTL_978-952-261-917-4.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Leino, T., Rautio M., Kanervisto, M., Tilli, J., Kaleva, S., 2014. Terveystarkastuskäytännöt suomalaisessa työterveyshuollossa. Työterveyslaitos 2014. Viitattu 5.2.2021. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/120383/Terveystarkastuskaytannot_suomalaisessa_tyoterveyshuollossa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lääkärikeskus Aava 2021. Lääkärikeskus Aava - Elämäntyönä terveytesi. Viitattu 26.11.2021. <https://www.aava.fi/yritys/laakarikeskus-aava>

Mustonen P. 2017. Kävin terveystarkastuksessa. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim 2017. Viitattu 2.7.2021. <https://www.duodecimlehti.fi/duo13921>

Pitkänen, L., Torkki, P., Tolkki, H., Valtakari, M., & Leskelä, R-L., 2020. Reittiopas vaikuttavuuteen: Vaikuttavuusperustainen ohjaus sote- ja työllisyyspalveluissa. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:1. Viitattu 12.6.2021. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161983/2020_1_%20Reittiopas%20vaikuttavuuteen.pdf?sequence=4

Rakkolainen M. 2017. Motivoivan haastattelun toteutuminen päihdehoidon alkutapaamisissa ja yhteys asiakkaan päihdehaittojen vähenemiseen. Akateeminen Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Viitattu 12.6.2021. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/101802/978-952-03-0504-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rokkanen T., 2015. Työterveyshuollon ja työpaikan yhteistyö työpaikan tarpeiden arvioinnissa. Väitöskirja. Terveystieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto. Viitattu 26.11.2021. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/97034/978-951-44-9845-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sauni R. & Leino T. 2016. Työterveyshuollon terveystarkastusten vaikuttavuus. Viitattu 12.6.2021. <https://www.duodecimlehti.fi/duo12949>

Silvennoinen-Nuora L. 2010. Vaikuttavuuden arviointi hoitoketjussa. Mikä mahdollistaa vaikuttavuuden ja vaikuttavuuden arvioinnin. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Viitattu 12.6.2021. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66667/978-951-44-8251-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Suomen työterveyshoitajaliitto 2016. Työterveyshoitajan eettiset ohjeet. Viitattu 1.3.2021. <https://tyoterveyshoitajat.fi/wp-content/uploads/stthl-eettiset-ohjeet.pdf>

Työterveys 2025 - Yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä. Valtioneuvoston periaatepäätös. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2017:1. Viitattu 26.11.2021. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79471/01_2017_VN_periaatepaatos_TT2025_suomi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työterveyshuollon ja työlääkätieteen Perjantai-meetingit. Viitattu 10.9.2021. <https://www.ttl.fi/perjantai-meetingit/>

Työterveyshuolto ja työkyvyn tukeminen työterveysyhteistyönä. Työryhmän loppuraportti 2011. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:6. Viitattu 26.11.2021. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72770/URN%3aNBN%3afi-fe201504226076.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Viitattu 13.3.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työterveyslaitos 2020. Strategia, visio ja arvot. Viitattu 22.11.2020. <https://www.ttl.fi/tieto-meista/strategia-visio-arvot/>

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 708/2013. Viitattu 13.3.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20130708>

Östlund, A-S., Kristofferzon, M-L., Häggström e. & Wadensten B. 2015. Primary care nurses' performance in motivational interviewing: a quantitative descriptive study. Viitattu 26.11.2021. <https://bmcfampract.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12875-015-0304-z#Sec23>

Julkaisemattomat

Furu H. 2021. Laatu terveystarkastuksiin. Työterveyslaitoksen Perjantai-meeting 17.3.2021. Katsottu 4.4.2021. <https://www.youtube.com/watch?v=yNlPQ7-o1sU>

Kuviot

Kuvio 1. Tässä opinnäytetyössä tuotettu kuvaus Lääkärikeskus Aavan työterveystarkastusprosessista	18
Kuvio 2. Terveystarkastusten kehittämistyöryhmän toiminta Lääkärikeskus Aavassa.....	19
Kuvio 3. Kyselytutkimukseen osallistuvien rekrytointiprosessi.....	21
Kuvio 3. Opinnäytetyön tulosten perusteella muodostettu visio työterveystarkastuksen kehittämisestä	36

Liitteet

Liite 1: Tutkimuslupahakemus sähköpostiviestinä 1.4.2021	47
Liite 2: Kyselytutkimuksen saatekirje	48
Liite 3: Webropol-kysely	49
Liite 4. Muutostavoitteiden asettaminen työterveystarkastuksessa	52
Liite 5. Terveystarkastuksen vaikutus terveyteen ja työkykyyn	54
Liite 6. Kokonaiskokemus työterveystarkastuksesta	57
Liite 7. Aavan työterveystarkastusprosessin kehittäminen	59

Liite 1: Tutkimuslupahakemus sähköpostiviestinä 1.4.2021

Moikka,

Kuten olemme jossakin tilaisuuksissa jo puhuttu, niin opiskelen Laurean ammattikorkeakoulussa YAMK tutkintoa.

Osa opintojani on opinnäytetyö. Aiheenani on kuvata Aavan tämänhetkinen terveystarkastusprosessi ja tutkia itse terveystarkastuksen koettua vaikuttavuutta eli keskittyä kokemukseen tarkastuksesta ja sen mahdollisista seurauksista, eikä niinkään varsinaisina mitattavina vaikutuksina. Keskeisenä menetelmänähän meillä Aavan työterveyshoitajilla pitäisi olla motivoiva haastattelu ja se on keskeisenä käsitteenä myös tässä työssäni, vaikuttavuuden ja kokemuksen lisäksi.

Käytännössä minä pyytäisin noin viittä Kampin kolleegaani, tehdyn terveystarkastuksen päätteesi, pyytämään asiakastaan osallistumaan Webropolilla tehtyyn kyselyyn. Tavoitteena on saada 25-50 anonyymiä vastausta kokemuksista. Ajankohtana huhti-toukokuu 2021 ja tarvittaessa jatkaminen kesäkuussa.

Tämän lisäksi tekisin kuvauksen olemassa olevasta terveystarkastusprosessista.

Liitteenä on tutkimussuunnitelmani ja sen lopussa alustavat kysymykset tuohon suunniteltuun Webropoliin. Mielelläni kuulen mielipiteenne kysymyksistä, ne eivät ole lukkoon lyötyjä.

Mielelläni kuulen myös muita toiveitanne, ajatuksianne ja ideoitanne opinnäytetyön sisällöstä.

Kokonaisuuden hahmottamisen ja kokemusten perusteella osaamme kehittää terveystarkastusprosessiamme vielä lisää asiakaslähtöisempään suuntaan.

Kohteliaimmin siis anon teitä lupaa suorittaa tutkimukseni edellä mainituin ja tutkimussuunnitelman mukaisin kriteerein.

Hyvää Pääsiäistä!

Liite 2: Kyselytutkimuksen saatekirje



Hyvä asiakkaamme,

Suuri kiitos Sinulle halukkuudestasi osallistua tutkimukseen!

Minun nimeni on Mirja Niininen ja opiskelen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa (Terveystieteiden ja YAMK) Laurea-ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen koulutusohjelmassa.

Tämän kyselyn tarkoituksena on tutkia Sinun kokemustasi työterveystarkastuksen vaikuttavuudesta. Erityisesti minua kiinnostaa, miten koet työterveystarkastuksen vaikuttavan lähitulevaisuudessa omiin valintoihisi ja sitä kautta työ- ja toimintakykyysi. Toivon myös kuulevani, miten sinun mielestäsi Aavan terveystarkastuksia olisi hyvä kehittää.

Kyselyn täyttäminen vie 10-15 minuuttia sisältäen sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä.

Vastaukset käsitellään nimettöminä, niistä ei voida sinua tunnistaa, eivätkä vastauksesi vaikuta saamaasi hoitoon.

Lupa tutkimukselle on saatu Aavan työterveyshuollon johtavalta ylilääkäriltä ja palvelujohtajalta.

Tutkimustulokset esitellään opinnäytetyössäni ja on julkisesti saatavilla sen valmistuttua.

Yhteistyöterveisin,
Mirja Niininen
mirja.niininen@aava.fi

Liite 3: Webropol-kysely



Työterveystarkastuksen vaikuttavuus

Hyvä asiakkaamme,

Ja suuri kiitos, kun haluat olla mukana kehittämässä yhdessä Aavan kanssa työterveystarkastuksia!

Tässä joukko kysymyksiä, joihin vastatessa toivon Sinun ajattelevan sitä työterveystarkastusta työterveyshoitajan luona, jonka lopuksi Sinulta kysyttiin halukkuuttasi osallistua tähän tutkimukseen. Vastaukset käsitellään nimettöminä, eikä niistä voida sinua tunnistaa eivätkä ne vaikuta hoitoosi.

Ikäsi?

18-29

30-39

40-49

50-59

60-

Sukupuolesi?

Nainen

Mies

Muu

Kuinka monta työterveystarkastusta sinulle on tehty Aavassa tai muissa työterveyshuolloissa?

Tämä oli ihan ensimmäinen työterveystarkastukseni

Toinen tai kolmas

Tämä oli ainakin neljäs työterveystarkastukseni

Miten sinut kutsuttiin työterveystarkastukseen?

Esimieheni lähetti minut

Hakeuduin itse

Sain kutsun sähköpostitse tai asiointipalvelun kautta

Sain tekstiviestin ajanvarauksesta

Muu tapa, mikä

Mitä olet mieltä tavasta, jolla sinut kutsuttiin? Mikä olisi voinut toimia paremmin?

Tehtiinkö työterveystarkastus

Aavan toimipisteessä?

Videovastaanottona?

Puhelimitse?

Seuraavana väittämiä, joihin toivon sinun vastaavan kokemuksesi perusteella:

Tulin kuulluksi omassa asiassani

Täysin eri mieltä - Täysin samaa mieltä

Työterveystarkastuksessa käsiteltiin terveyteni ja työkykyni kannalta oleellisia asioita

Täysin eri mieltä - Täysin samaa mieltä

Aion toteuttaa työterveystarkastuksessa suunniteltuja toimenpiteitä

Täysin eri mieltä - Täysin samaa mieltä

Työterveystarkastus nosti esiin voimavarojani

Täysin eri mieltä - Täysin samaa mieltä

Työterveystarkastus lisäsi motivaatitani huolehtia terveydestäni ja työkyvyttäni

Täysin eri mieltä - Täysin samaa mieltä

Asetitteko tavoitteita muutokselle työterveystarkastuksessa? Minkälaisia?

Miten ajattelet työterveystarkastuksen vaikuttavan lähitulevaisuudessa terveyteesi ja työkykyysi?

Minkälainen kokemus työterveystarkastus kokonaisuudessaan oli?

Miten Aavan työterveystarkastuksia tulisi Sinun mielestäsi kehittää?

Liite 4. Muutostavoitteiden asettaminen työterveystarkastuksessa

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
"Aion vakavammin panostaa liikuntaan"	Liikuntaan panostaminen	Liikunta	Terveysteen liittyvä tavoite	Terveysteden edistäminen
"Yö vuorojen suhteen puhuimme siitä miten niihin kannattaa unen kautta valmistautua, ja myös miten syödä kesken yö-putkea."	Yötyön ohjaaminen	Yövuorot	Työkykyyn liittyvä tavoite	Työkyvyn tukeminen
"Huomiona maininta työergonomiasta, joka on yleinen maininta."	Työergonomian ohjaaminen	Työergonomia	Työkykyyn liittyvä tavoite	Työkyvyn tukeminen
"Vähentää työtä ja sen myötä stressiä."	Työstressin vähentäminen	Työstressi	Työkykyyn liittyvä tavoite	Työkyvyn tukeminen
"Työpäivän tauottaminen."	Työn tauottaminen	Työn tauottaminen	Työkykyyn liittyvä tavoite	Työkyvyn tukeminen
"Ruokavalioon kasviksia ja hedelmiä säännöllisemmin."	Ruokavalioon kasviksia ja hedelmiä	Kasvikset ja hedelmät osana terveellistä ruokavaliota	Terveysteen liittyvä tavoite	Terveysteden edistäminen
"Kauran lisääminen ja painon pitäminen indeksin sisällä."	Ruokavalioon kauraa	Kaura osana terveellistä ruokavaliota	Terveysteen liittyvä tavoite	Terveysteden edistäminen
"Tasainen ruokarytmi, herkkujen vähentäminen, veriarvot kuntoon."	Tasainen ruokarytmi Herkkujen vähentäminen Veriarvojen parantaminen	Tasainen ruokarytmi osana terveellistä ruokavaliota Herkkujen merkitys osana terveellistä ruokavaliota	Terveysteen liittyvä tavoite	Terveysteden edistäminen
"Aion keskittyä hyvien rasvojen syömiseen enemmän"	Hyvät rasvat ruokavaliossa	Hyvien rasvojen merkitys osana terveellistä ruokavaliota	Terveysteen liittyvä tavoite	Terveysteden edistäminen
"Ruokavalioon kiinnitän huomiota."	Terveellinen ruokavalio	Terveellinen ruokavalio	Terveysteen liittyvä tavoite	Terveysteden edistäminen
"Kokeilen niitä neuvoja mitä sain yölliseen heräilyyn."	Yöheräilyneuvonta	Yöheräily	Terveysteen liittyvä tavoite	Terveysteden edistäminen

”Se, että asioita voi tutkia, edistää ja selvittää työterveyden kautta.”	Työterveyshuollon sopimuksen sisältö	Työterveyshuollon sopimus	Työkykyyn liittyvä tavoite	Työkyvyn tukeminen
”Sovimme, että tarkkailen verenpainettani, ja myös pyrin kiinnittämään huomiota mitä syön.”	Verenpaineen seuranta	Verenpaineen seuranta osana terveydenseurantaa	Terveystien liittyvä tavoite	Terveystien edistäminen
”Emme, niille ei ole tarvetta.” ”Ei tavoitteita, mutta suunnitelma miten edetään.” ”Ei varsinaisesti.” ”En asettanut.” ”En. Ei tarvetta.” ”Ei asetettu.”				Tavoitteita ei asetettu

Liite 5. Terveystarkastuksen vaikutus terveyteen ja työkykyyn

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
"Saati hoidettua mielen päällä olleet asiat, jotka tarkastuksessa nousivat esiin kuten punkkirokotteen saaminen ja näöntarkastus."	Ajankohtaisten asioiden hoitaminen Puutiaisaivokuumerokote Lähete näöntarkastukseen	Rokottaminen Näöntarkastus	Vaikutus terveyteen ja työkykyyn	Terveyden edistäminen
"Varsinkin yötyö koskevien muutoksien kautta toivon että en kärsisi ihan kamalasti enää samanlaisista oireista kuin ennen."	Ohjaus yötyön haittojen vähentämiseksi	Yötyön tietojen anto, neuvonta ja ohjaus	Vaikutus työkykyyn	Työkyvyn tukeminen
"Tiedän asia, joita tulee seurata."	Seurattavat asiat tietoisuuteen	Tietojen anto, neuvonta ja ohjaus nykytilasta	Vaikutus terveyteen ja työkykyyn	Työkyvyn tukeminen ja terveyden edistäminen
"Lisäsi motivaatiota huolehtia mm. painonhallinnasta."	Motivaatio painonhallinnan edistämiseksi	Motivaatio	Vaikutus terveyteen	Terveyden edistäminen
"Toivon terveystarkastuksen kautta saamani ohjeistuksen parantavan--kohentavan veren sokeriarvoja ja kolesteroliarvoja."	Kolesterolin ja verensokerin korjaus	Tietojen anto, neuvonta ja ohjaus kolesterolista ja verensokerista	Vaikutus terveyteen	Terveyden edistäminen
"Otan heti käyttöön työterveystarkastuksessa kerrotun vinkin työpäivän tauottamisesta."	Ohjaus työpäivän tauottamisesta ja käyttöönotto	Tietojen anto, neuvonta ja ohjaus työpäivän tauottaminen	Vaikutus työkykyyn	Työkyvyn tukeminen
"Olen "perusterve" eikä jatkuvaa lääkitystä ole. Mieluummin pyrin pitämään huolta itsestäni ennakoivasti, joten on kannustavaa kuulla, mitä teen oikein ja missä voin vielä tsemppata."	Terveystarkastuksen ennaltaehkäisevä vaikutus	Tietojen anto, neuvonta ja ohjaus nykytilasta	Vaikutus terveyteen ja työkykyyn	Terveyden edistäminen
"Sain kattavasti tietoa eri palveluista, joihin voin tarvittaessa hakeutua mikäli terveydentilassani tapahtuu muutoksia tai palvelu tulee muutoin ajankohtaiseksi."	Työterveyshuollon sopimuksen sisällön avaaminen	Tietojen anto, neuvonta ja ohjaus työterveyshuollon sopimus	Vaikutus terveyteen ja työkykyyn	Työkyvyn tukeminen ja terveyden edistäminen
"Sain myös heti ajan tehosterokotukseen, jota en olisi ilman	Aika tehosterokotukseen	Rokottaminen	Vaikutus terveyteen	Terveyden edistämien

tätä terveystarkastusta edes tiennyt voivani hakea.”				
”Parantaa varmasti. Verikokeiden tuloksen jälkeen ymmärsi, että oman terveyden eteen on tehtävä töitä. Saamalla ateriarytmin ja aterioiden sisällön kuntoon, varmasti vaikuttaa jaksamiseen fyysisesti.”	Ymmärrys oman terveyden eteen tehtävästä työstä Ymmärrys terveellisestä ruokavaliosta	Tietojen anto, neuvonta ja ohjaus koskien ruokavaliota	Vaikutus terveyteen	Terveyden edistäminen
”Uskon terveydentilani ja työkykyeni paranevan hieman. Mitään akuuttia ongelmaa ei onneksi ole.”	Terveydentilan ja työkyvyn ylläpitäminen			Terveyden ja työkyvyn ylläpitäminen
”Lisäksi tuli tunne, että olen positiivisella tavalla ”seuranassa” ja voin palata työterveyshuoltoon mikäli tarvetta ilmenee.”	Työterveyshuollon seuranta ja tuki Terveydentilan seuranta			Terveyden ja työkyvyn ylläpitäminen
”Ihan hyvin. Labrako- keet antoi osviittaa, mitä kannattaa tehdä.”	Laboratoriokokeet ohjaavat toimenpiteitä terveyden ja työkyvyn edistämiseksi	Tietojen anto, neuvonta ja ohjaus koskien laboratoriokokeita	Vaikutus terveyteen	Terveyden edistäminen
”En osaa sanoa” ”En osaa sanoa” ”En osaa sanoa”	Ei osaa sanoa			Terveyden ja työkyvyn ylläpitäminen
”Positiivisesti.” ”Positiivisesti!” ”Ehdottomasti positiivisesti!” ”Toivottavasti positiivisesti!”	Vaikutus on positiivinen			Terveyden ja työkyvyn ylläpitäminen
”Paranee terveys” ”Terveys paranee” ”Terveys paranee”	Terveys paranee			Terveyden ja työkyvyn ylläpitäminen
”Mihinkään elintapojen muutokseen tarkastus ei vaikuttanut. Elintapani ovat hyvät muutenkin.” ”Olen hyvässä kunnossa. En usko sen vaikuttaneen olenaisesti mihinkään. Jatkan samaan malliin.” ”En koe merkittävää muutosta.” ”En mitenkään.”	Ei koettua vaikutusta terveyteen ja työkykyyn			

<p>”En luule sen vaikuttavan kummemmin.” ”Ei mitenkään” ”Ei lähitulevaisuudessa varmaan mitenkään.” ”En luule sen vaikuttavan kummemmin.”</p>				
<p>”Hieman ihmettelen, että työnantajan puolelta korostetaan, ettei ikäkausitarkastus ole pakollinen jne. Lisäksi käynti on nykyään ”omaa aikaa”. On helpompi sulkea silmänsä pieniltä vaivoilta, jos ei kannusteta pitämään itsestään huolta. Moni terveyteen vaikuttava asia saattaa myös jäädä huomaamatta ja edetä pahemmaksi, jos ei säännöllisiä tarkastuksia olisi.”</p>	<p>Kriittisyys työnantajan suhtautumiseen</p>			<p>Työkyvyn tukeminen</p>

Liite 6. Kokonaiskokemus työterveystarkastuksesta

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
"Oikein positiivinen, käytiin kokonaisvaltaisesti läpi tilanteeni."	Kokemus oli positiivinen ja kokonaisvaltainen	Positiivinen Kokonaisvaltainen	Positiivinen kokemus	Positiivisuus
"Todella positiivinen! Tykkäsin että meillä oli avoin kommunikaatio ja koko sessio tuntui enemmän isolta keskustelulta kuin vain kliiniseltä tarkastukselta. Ns. ihmisote oli todella hyvä."	Kokemus oli positiivinen jossa oli avoin kommunikaatio Tuntui isolta keskustelulta Työterveyshoitajalla hyvä ihmisote	Positiivisuus Avoin kommunikaatio Keskustelu Hyvä ihmisote	Kokemus keskustelusta ja kommunikaatiosta	Keskustelu
"Miellyttävä keskustelu. Koska kohdallani ei ollut tarpeen muutokset terveystietämiseeni, koen suurimman hyödyn otetuista verikokeista."	Miellyttävä keskustelu Hyöty otetuista verikokeista	Keskustelu Verikokeet	Kokemus keskustelusta	Keskustelu
"Erinomainen, jäi hyvä mieli ja olen taas täynnä intoa mm. ruokavalion suhteen. Etälääkäri -aika järjestyi jo seuraavaksi päiväksi ja sain kokeiluun kolesterolilääkityksen."	Erinomainen kokemus josta jäi hyvä mieli Motivaatio vaikuttaa omaan ruokavalioon Nopea pääsy jatkohoito	Erinomainen Hyvä mieli Motivaatio ruokavaliossa Jatkohoidon sujuvuus	Motivaation kasvaminen	Motivaatio
"Positiivinen. Hoitaja tuntui aidosti kiinnostuneelta ja tarttui asioihin, joista koki, että on syytä kysyä, että haluaisinko tehdä jotain asialle. Hän toi myös esiin, että näihin voi palata myöhemmin ja ylipäättään suhtautuminen asioihin oli lämmin ja ymmärtävä. Hommasta jäi hyvä mieli."	Positiivinen kokemus: Hoitajan aito kiinnostus ja asioihin tarttuminen Työterveyshoitajan lämmin ja ymmärtävä suhtautuminen	Positiivisuus Aito kiinnostus Asioihin tarttuminen Lämpö ja ymmärrys	Positiivinen kokemus	Positiivisuus
"Positiivinen ja videoyhteytenä täysin sopiva. Samat asiat saatiin käytyä läpi kuin olisi ollut tapaaminen paikanpäälläkin."	Positiivinen kokemus Onnistunut etäterveystarkastus videolla	Positiivisuus Etäterveystarkastus	Positiivinen kokemus	Positiivisuus
"Miellyttävä kokemus, koska -työterveyshoitajalla ei ollut kiire, vaan minun tarkastukseeni oli varattu riittävästi aikaa. -työterveyshoitaja kuunteli ja jäi tunne	Miellyttävä kokemus: -Riittävästi aikaa -Kuunteleminen ja ymmärrys -Empaattinen kohtaaminen	Miellyttävyyden Aika Kuunteleminen Ymmärrys Empatia	Kuunteleminen	Positiivisuus

että hän ymmärsi tilanteeni -työterveyshoitaja osoitti empaattisuutta.”				
”Ihan ok vaikka face to face olisi ollut mukavampi. Olisi voitu ottaa vaikka verenpaine.”	Ihan ok Etäterveystarkastus	Ok	Neutraali kokemus	Neutraaluis
”Helpottava ja informatiivinen. Vaikeista asioista oli helppo keskustella.”	Helpottava Informatiivinen kokemus Keskustelu vaikeista asioista	Informatiivinen keskustelu	Kokemus keskustelusta	Positiivisuus
”Oikein miellyttävä. Ehkä 1,5 h oli hieman liian pitkä aika.”	Oikein miellyttävä Ajankäytön kritiikki	Miellyttävyys		Positiivisuus
”Hyvä” ”Positiivinen.” ”Hyvä” ”Erittäin hyvä.” ”Hyvä” ”Hyvä” ”Loistava” ”Loistava” ”Hyvä” ”Hyvä kokemus” ”hyvä” ”Täys kymppi”	Positiivinen kokemus			Positiivisuus
”Ihan ok” ”Ihan peruskiva kokemus”	Neutraali kokemus			Neutraaluis

Liite 7. Aavan työterveystarkastusprosessin kehittäminen

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
"Korona-aikaankin pitäisi olla saatavilla lähivastaanotto kaikille jotka sen vaihtoehdon mieluummin valitsisivat."	Valinnanvapaus lähi- ja etävastaanoton välillä	Lähivastaanotto Etävastaanotto	Vastaanoton muoto	Työterveystarkastuksen järjestelyt
"Enpä tiedä-- koko kokemus oli todella positiivinen. Ajan varaus itse henk. koht. käynnille oli hieman hankalaa koska saatavuutta ei ollut (mikä tietenkin on toisin positiivinen ongelma) joten käynnin ajankohta oli monen viikon päästä siitä mistä varasin."	Saatavuuden parantaminen	Saatavuus		Työterveystarkastuksen järjestelyt
"Olisi hyvä, jos osana työterveystarkastusta tehtäisiin keskustelun lisäksi myös terveydentilan tarkistuksia kuten verenpaineen mittausta yms."	Fyysisen terveydentilan mittaaminen	Fyysinen terveydentila	Terveydentila	Työterveystarkastuksen sisältö
"Nyt ollaan hyvään suuntaan menossa. Ote on aktiivinen ja huolehtiva, tth varasi konsultointiajan lääkärille. Ensimmäisistä työterveystarkastuksista huonoja kokemuksia; koin jääväni heitteille esim. laboratorioluokkien suhteen. Mielestäni kolesteroliarvoihin ja kohonneeseen verenpaineeseen olisi pitänyt puuttua viimeistään 50-vuotistarkastuksessa. En saanut silloin lähetettä tai jatkoyhteyttä, vaan kontaktointi jäi oman itsen varaan."	Aktiivinen ja huolehtiva työote	Työote		Työterveystarkastuksen sisältö
"Tällä hetkellä kaikki toimii upeasti. Itsellä vain hyviä kokemuksia asiointista ja palvelusta yleensä."	Positiivisia kokemuksia	Positiivisuus		Työterveystarkastuksen järjestelyt ja sisältö

<p>”Terveystarkastaja ehkä voisi käydä verikokeiden arvot läpi niin, että kerrotaan raja-arvot (max-min, hyvä-huono) ja mikä oli potilaan oma arvo ao. mitatussa asiassa. Tämä selkeyttäisi hahmottamaan ”maallikolle” paremmin verikokeiden tulokset missä mennään.”</p>	<p>Verikoetulosten läpikäynti</p>	<p>Verikokeiden tulokset</p>	<p>Terveystarkastus-tila</p>	<p>Työterveystarkastuksen sisältö</p>
<p>”Aina voi parantaa, kun tulee uusia juttuja. Tämän päivän rahkeilla hyvä suoritus. Terveystarkastuksessa voisi esim. tarjota tilanteesta riippuen esim. Aavan maksullisia (ei siis työnantajien kustantamia) labrakokeita vaikka erikoisdieetillä oleville (keto, paleo, vegaani jne.). Työterveyspotilaille -30% labrapaketti missä mitataan hivenaineet, ferritiinit, vitamiinipuutokset tai mitä nyt keksiikin mikä vaikuttaa eri ruokavalioihin. Sitten edullisesti esim. kiropraktiikkaa, fysioterapia (esim. urheiluhierojaa/-neuvontaa tms.) Edullisia terapajaksoja jne. Varmaan saatte tuosta kiinni.”</p>	<p>Omakustanteisten verikokeiden, kiropraktian ja fysioterapian tarjoaminen asiakkaille.</p>	<p>Lisäpalvelut</p>	<p>Työterveystarkastuksen sisältöön liittyvät ehdotukset</p>	<p>Työterveystarkastuksen sisältö</p>
<p>”Minusta vastausaika terveystarkastuskyselyyn pitäisi olla pidempi kuin 1-3 päivää ja tarkastus voisi kohdistua lähempänä syntymäpäivää (ei puoli vuotta aikaisemmin).”</p>	<p>Terveystarkastuskyselyn vastausajan pidentäminen Terveystarkastuksen ajankohta lähelle syntymäpäivää (ikäryhmäterveystarkastus)</p>	<p>Terveystarkastuskysely</p>	<p>Terveystarkastuksen järjestämiseen liittyvät ehdotukset</p>	<p>Työterveystarkastuksen järjestelyt</p>
<p>”Ehkä voisi keskittyä enemmän myös henkiseen terveyteen eikä vain fyysiseen terveyteen”</p>	<p>Henkisen terveyden edistäminen</p>	<p>Terveystarkastuksen edistäminen</p>	<p>Työterveystarkastuksen sisältöön liittyvät ehdotukset</p>	<p>Työterveystarkastuksen sisältö</p>

<p>”Aava asiointipalvelu mahdollisimman selkeäksi työterveystarkastusten osalta, kuten lomakkeiden täyttäminen ja palauttaminen.</p> <p>Työterveystarkastukseen on hyvä varata riittävästi aikaa asiakkaan kanssa.”</p>	<p>Aavan asiointipalvelun kehittäminen</p> <p>Riittävän pitkä ajanvaraus</p>	<p>Aavan asiointipalvelu</p>	<p>Terveystarkastuksen järjestämiseen liittyvät ehdotukset</p>	<p>Työterveystarkastuksen järjestelyt</p>
<p>”Ehkä olisi hyvä tietää ennakkoon mitä terveystarkastuksessa tehdään.”</p>	<p>Terveystarkastuksen sisällön avaaminen etukäteen</p>	<p>Terveystarkastuksen sisältö</p>		<p>Työterveystarkastuksen järjestelyt ja sisältö</p>
<p>”Tämähän on ihan lääkäristä kiinni”</p> <p>”En osaa sanoa”</p> <p>”En osaa sanoa. Tähän asti kaikki on mennyt loistavasti”</p> <p>”En osaa sanoa, kun kokemukset niin rajalliset”</p> <p>”En osaa sanoa”</p> <p>”En voi vastata. Kävin vain yksi kerta siellä”</p> <p>”en osaa sanoa”</p>			<p>Työterveystarkastuksen sisältöön liittyvät ehdotukset</p>	<p>Ei ehdotuksia terveystarkastuksen kehittämiseksi</p>