



Annette Evokari, Hanni Hyytiäinen

# Toimintaterapeuttien osaaminen työikäisten työkyvyn arvioinnissa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Toimintaterapian tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

12.4.2022

Tekijä	Annette Evokari, Hanni Hyytiäinen
Otsikko	Toimintaterapeuttien osaaminen työikäisten työkyvyn arvioinnissa
Sivumäärä	20 sivua + 1 liite
Aika	Kevät 2022
Tutkinto	Toimintaterapeutti AMK
Tutkinto-ohjelma	Toimintaterapian koulutusohjelma
Ohjaajat	Lehtori Anne Talvenheimo-Pesu Lehtori Akvaliina Lacho
<p>Opinnäytetyömme tavoitteena on kehittää toimintaterapia-alaa ja ymmärtää, mitä tulee käytännössä tehdä, jotta toimintaterapeuttien osaaminen tunnistettaisiin ja hyödynnettäisiin suomalaisessa yhteiskunnassa ja työterveyshuollossa paremmin. Työmme tarkoituksena on selvittää kyselyn ja teorian avulla toimintaterapeuttien osaamista työikäisten työkyvyn arvioinnissa.</p> <p>Kysely toteutettiin yhteistyössä yhteistyökumppanimme Toimintaterapeuttiliiton kanssa ja se välitettiin liiton toimesta työikäisten parissa työskenteleville toimintaterapeuteille. Tämän lisäksi selvitimme miten toimintaterapeutit itse kokevat heidän ammattitaitonsa tuovan lisäarvoa työterveyshuoltoon. Kysely noudatti laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmää, jossa kysymykset olivat strukturoituja ja puolistrukturoituja sekä avoimia kysymyksiä mahdollisimman kattavan ymmärryksen saamiseksi. Opinnäytetyömme teoreettinen viitekehys pohjautuu inhimillisen toiminnan malliin (The Model of Human Occupation).</p> <p>Opinnäytetyömme kyselyn tulokset osoittavat, että toimintaterapeuteilla on aktiivisessa käytössään näyttöön pohjautuvia työkyvyn arviointimenetelmiä. Arviointimenetelmien käytön lisäksi toimintaterapeutit hyödyntävät arvioinnissaan haastattelua ja havainnointia kattavan kokonaiskuvan saavuttamiseksi. Kyselyyn vastanneet työikäisten ja työ- ja osatyökykyisten parissa työskentelevät toimintaterapeutit sanoittavat, että heidän työpanoksensa toisi lisäarvoa työterveyshuoltoon kokonaisvaltaisen asiakkaan tilanteen tarkastelun, toiminnan analyysin sekä työkyvyn ylläpidon avulla.</p> <p>Opinnäytetyömme kautta ymmärsimme, että toimintaterapian hyödyt tunnistavat pitkälti alamme edustajat, mutta sen hyötyjen pelkkä sanoittaminen ei riitä yhteiskunnallisessa päätöksenteossa. Toimintaterapiainterventioiden hyödyt ja lisäarvo nykyiseen työterveyshuollon ammattikunnan kokoonpanoon tulee osoittaa. Lisäksi toimintaterapiainterventioiden hyödyt työntekijälle, esihenkilöille, organisaatioille tulee pystyä osoittamaan myös taloudellisten kustannusten osalta.</p>	
Avainsanat	Toimintaterapia, työkyvyn arviointi, työterveyshuolto, työhyvinvointi, työkyky, kuntoutusuudistus, työkyvyttömyyseläke.

Author	Annette Evokari, Hanni Hyytiäinen
Title	OT's competence on Evaluating Working-Age Capacity to Work
Number of Pages	20 pages + 1 appendix
Date	Spring 2022
Degree	Occupational Therapist
Degree Programme	Occupational Therapy, Bachelor of Health Care
Instructors	Lecturer Anne Talvenheimo-Pesu Lecturer Akvaliina Lacho
<p>Our thesis, Occupational Therapist's Competence on Evaluating Working-Age Capacity to Work, aimed to improve the field of Occupational Therapy and determine what it needs to get OTs to work in Finnish occupational health care.</p> <p>We collaborated with the Finnish Occupational Therapist Association on a questionnaire survey, which the association forwarded to its members.</p> <p>In the qualitative research questionnaire survey, we wanted to determine how OTs evaluate their customer's capacity to work and how therapists think their occupation and input would add value to Finland's occupational health care. Therefore, questions were submitted as structured, semi-structured, and open to get the necessary information due to the research question.</p> <p>Our theoretical thesis background is based on occupational science, the Model of Human Occupation, to understand the assessment tools that occupational therapists use the most.</p> <p>The questionnaire survey results show that OTs use a multitude of evidence-based assessment tools to get a good holistic understanding of the customers' capacity to work. As a result, OTs express that their contribution would add value to occupational health care primarily via their preventative holistic approach and activity analysis.</p> <p>OTs need to point out the benefits of occupational interventions at every level, including customer, work-environment, organizational, and occupational health care. Benefits need to be shown from a holistic and financial point of view, and how would OTs add value to the occupational health care.</p>	
Keywords	Occupational wellbeing, occupational therapy, preventative health care, occupational health care, wellbeing at work

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Toimintaterapeuttiliitto Ry	2
3	Työ ja työkyky	3
3.1	Työkyvyn yhteiskunnalliset vaikutukset ja tekijät	3
3.2	Presenteismi, sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyseläke	4
3.3	Työterveyshuolto	5
3.4	Sote-uudistus ja kuntoutuusuudistus	6
3.5	Toimintaterapia-alan kehitykseen vaikuttavat yhteiskunnalliset näkökulmat	7
4	Toimintaterapeutin osaaminen	8
4.1	Työkyvyn arviointi ja toiminnan analyysi	8
4.2	Inhimillisen toiminnan malli ja siihen pohjautuvat arviointimenetelmät	9
4.3	Tutkimusnäyttö inhimillisen toiminnan -malliin pohjautuvien arviointimenetelmien hyödyistä	11
5	Aikaisemmat opinnäytetyöt aiheeseen liittyen	12
6	Opinnäytetyön toteutus	13
6.1	Aineiston kerääminen	13
6.2	Aineiston analysointi	15
7	Yhteenveto	16
7.1	Pohdinta	19
7.2	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	20
	Lähteet	22

Liite 1. Esimerkki aineiston analyysistä

# 1 Johdanto

Työkyvyttömyydestä ja sairaana työskentelystä aiheutuvat menetetyt työpanoksen kustannukset ovat suuria niin yksilölle, työnantajalle kuin yhteiskunnalle (Luoto 2021: 3; Risänen & Kaseva 2014: 2; Kinman 2019: 70–75). Työhyvinvointiin panostamalla voidaan ennaltaehkäistä työkyvyttömyyttä ja siitä aiheutuvia kustannuksia (Luoto 2021: 16). Työkyvyn arviointi on yksi konkreettinen asia, jonka tavoitteena on tukea työkykyä ja työllistymistä sekä tarvittaessa mukauttaa työnkuvaa yksilölle sopivammaksi (Terveyskylä 2021).

Toimintaterapeuttien osaaminen edistää yksilöiden työkykyä ja työhyvinvointia huomioiden työn, työyhteisön ja toimintaympäristön (Vocational rehabilitation 2012; Occupational Therapy and Workplace Health 2015; McFadden & Macdonald & Fogarty & Le & Merrit 2010: 43–48). Toimintaterapeuttiliiton mukaan toimintaterapeuteilla on tällä hetkellä käytössään luotettavia arviointimenetelmiä työssä vaadittavien taitojen ja työkykyyn vaikuttavien tekijöiden arviointiin. Arviointimenetelmien avulla voidaan saada kattava kuva ihmisen työkyvystä ja siihen vaikuttavista taidoista sekä reagoida tarvittaviin kehityskohteisiin. (Toimintaterapeuttiliitto; Lee & Kielhofner 2010: 177–178.) Toimintaterapeuttien asiantuntijuutta ei kuitenkaan hyödynnetä riittävästi työikäisten kuntoutuksessa ja työhyvinvoinnin edistämisessä yhteiskunnassamme. Toimintaterapeutti ei esimerkiksi kuulu työterveyshuoltolakiin eikä -asetukseen ja näin ollen toimintaterapeutti ei voi työskennellä työterveyshuollon ammattihenkilönä eikä asiantuntijana. (Toimintaterapeuttiliitto; Holmberg & Drushinin 2019.)

Opinnäytetyömme yhteistyökumppanina toimii Toimintaterapeuttiliitto ja työmme noudattaa laadullisen tutkimuksen periaatteita. Opinnäytetyön tarkoitus on tutkia toimintaterapeuttien osaamista työikäisten työkyvyn arvioinnissa. Tarkastelemme toimintaterapeuttien osaamisen hyötyjä myös yhteiskunnallisesta näkökulmasta, jotta tiedostamme tarpeen toimintaterapeuttien työlle sekä ymmärrämme, miten toimintaterapeutit voivat osaamisellaan tukea työhyvinvointia. Työssämme selvitämme kyselyllä, miten toimintaterapeutit arvioivat työikäisten työkykyä. Kyselyn avulla tarkastelemme myös, mitä lisäarvoa toimintaterapeutit tuovat työterveyshuollolle. Kyselyllä saamme alalla työskentelevien toimintaterapeuttien äänen kuuluviin ja tarkastelemme vastauksia teoriaan peilaten.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä on:

1. Minkälaista osaamista toimintaterapeuteilla on arvioida työikäisten työkykyä?

Tutkimuskysymystä tarkastelemme toiminnantieteen teorian ja kyselystä saatujen vastausten perusteella.

Opinnäytetyömme tavoitteena on kehittää toimintaterapia-alaa. Kehittääksemme alaa, meidän tulee ymmärtää, minkä takia toimintaterapeuttien osaamista ei yhteiskunnallisella tasolla tunnusteta. Meidän tulee myös selvittää, mitä konkreettista tulee tehdä, jotta toimintaterapeutit tulevat tulevaisuudessa työskentelemään osana työterveyshuollon moniammatillista yhteisöä. Tämän ymmärryksen ja tiedon avulla voimme kehittää uusia tapoja tuoda toimintaterapian osaamista näkyvämmäksi.

## 2 Toimintaterapeuttiliitto Ry

Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimii Toimintaterapeuttiliitto, joka on toimintaterapeuttien ja alan opiskelijoiden edunvalvoja. Toimintaterapeuttiliitto vaikuttaa alan koulutuksen ja tutkimuksen kehittymiseen sekä toimintaterapia- ja kuntoutusalaan koskevaan lainsäädäntöön sekä koulutus-, työvoima- ja kuntoutuspolitiikkaan niin kansallisesti kuin alueellisesti. Liitto tekee edunvalvontaa sosiaali- ja terveysministeriön, opetusministeriön sekä työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonaloilla sekä toimii yhteistyössä muiden ammattiliittojen, neuvottelujärjestöjen ja kuntoutusalan järjestöjen kanssa. (Toimintaterapeuttiliitto.)

Toimintaterapeuttiliitto on jo vuosia tehnyt töitä toimintaterapia-alan kehityksen tukemiseksi. Toimintaterapeuttiliitto ajaa lakiuudistusta, missä toimintaterapeutit tulee lisätä työterveyshuollossa toimivaksi ammattiryhmäksi. Toimintaterapeuttiliitto on esittänyt lakimuutokseen liittyvän lausunnon sosiaali- ja terveysministeriön luonnoksesta hallituksen esitykseksi laiksi työterveyshuoltolain 3 §:n muuttamisesta:

Toimintaterapeutti on terveydenhuollon laillistettu ammattihenkilö, mutta ei sisälly työterveyshuoltolakiin (1318/2001) eikä -asetukseen (708/2013). Niissä toimintaterapeuttia ei määritellä työterveyshuollon ammattihenkilöksi eikä asiantuntijaksi. Lisäksi toimintaterapeutin palveluiden korvattavuutta koskevat sairausvakuutuslain (1224/2004) säännökset ovat epäselvät. Nämä lainsäädännölliset puutteet rajoittavat merkittävästi toimintaterapeutin ammattitaidon hyödyntämistä työterveyshuollossa ja siten työterveyshuollon moniammatillisuutta. Toimintaterapeuttien pois jättämiselle

työterveyshuollosta ei ole tutkittuun tietoon viitaten perustelua. Kun työterveyshuoltolakea nyt uudistetaan, toimintaterapeutit tulee lainsäädäntö- ja asetustasolla määritellä työterveyshuollossa toimivaksi ammattiryhmäksi. (Laki työterveyshuoltolain 3 § muuttamiseksi 2020.)

### 3 Työ ja työkyky

Työ on ollut toimintaterapian teorian ja käytännön perusta ammatinkunnan syntymisestä lähtien (Sandqvist & Ekbladh 2017: 378). Työllä voidaan tarkoittaa palkkatyötä, joka on rinnastettavissa tuottavaan toimintaan ja työn tasapainoittavana toimintana voidaan nähdä leikki, lepo, vapaa-aika ja virkistys. Työ tarjoaa ihmiselle taloudellisen hyödyn lisäksi rakenteen ajan hallinnalle, sosiaalisia kontakteja, psykososiaalista hyvinvointia sekä mahdollisuuden kehittyä, kokea itsensä tärkeäksi ja osallistua yhteisiin pyrkimyksiin. Lisäksi työ vaikuttaa identiteettiin, yksilön rooleihin ja sosiaaliseen asemaan. (Sandqvist & Ekbladh 2017: 377–378; Ahola 2011: 64; Saunders & Nedelec 2014: 100–101.)

Työkyky on laaja kokonaisuus, ja sillä yleisesti tarkoitetaan ihmisen toimintakyvyn, voimavarojen ja osaamisen luomaa kokonaisuutta, joka on yhteydessä työn vaatimuksiin. Nämä yhdessä vaikuttavat henkilön mahdollisuuksiin saada työtä, säilyttää työ ja edetä työurallaan. Työkyky muodostuu yksilön terveydestä ja toimintakyvystä, osaamisesta, arvoista, asenteista, motivaatiosta, työn mielekkyyden kokemuksesta sekä myös työn johtamisesta, työyhteisöstä ja työoloista. Työkyvyn perustana on kokonaisvaltaisesti terveys ja ihmisen fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. Hyvä työkyky tukee työhyvinvointia ja vaikuttaa yksilön kokemaan elämänlaatuun. Vastuu yksilön työkyvyn edistämisestä on jaettu niin yksilön, yrityksen, kuin yhteiskunnan kesken. (Työkyky; Hult & Pietilä & Saaranen 2019: 519.) Yksilön työkyky heikentyy, jos työn vaatimukset ovat yksilölle kohtuuttomat, työolot ovat huonot tai jos yksilön voimavarat ovat jostain syystä vähentyneet. Työkyky on aina olosuhteiden ja yksilön toimintakyvyn vuorovaikutuksen tulosta. (Ahola 2011: 35; 65.)

#### 3.1 Työkyvyn yhteiskunnalliset vaikutukset ja tekijät

Väestön hyvää työkykyä voidaan pitää terveys- ja yhteiskuntapoliittisesti tärkeänä tavoitteena. Työkyvyn edistäminen koostuu moniulotteisesta ja kokonaisvaltaisesta työkyvyn tarkastelusta, jossa yksilön voimavarat, työ ja työelämä sekä työelämän ulkopuolinen ympäristö yhdessä määrittävät työkykyä. (Gould ym. 2006: 312.) Sen lisäksi, että hyvä

työkyky edistää työhyvinvointia ja tukee työllisyyttä, se myös vahvistaa kokonaisvaltaisesti ihmisen hyvinvointia, elämänlaatua ja onnellisuutta (Gould ym. 2006: 325; Hult & Pietilä & Saaranen 2019: 518–520; 524).

Suomen väestö ikääntyy nopeasti matalan syntyvyyden seurauksena ja tällöin työvoima vähenee (Valkonen & Lassila 2021: 9–14; Hakulinen ym. 2019: 3; 8). Ciezan tutkimuksessa (2020) myös maailman laajuisesti tarkasteluna väestö on ikääntymässä ja ihmisten sairauksien sekä vammojen määrä on kasvamassa. Kuntoutuksen tarve on lisääntynyt merkittävästi 1990-luvulta lähtien. Tutkimuksessa todetaan, että näiden suuntausten pitäisi saada terveyspolitiikan suunnittelijat priorisoimaan kuntoutuspalveluita. (Cieza ym. 2020: 1–2.) Kehitys aiheuttaa haasteita hyvinvointivaltion rakenteille, kun pienenevän työikäisten väestön tulisi pystyä huolehtimaan kasvavasta ikääntyvien joukosta. Väestön elinvoima edellyttää tällöin sitä, että jokaisen henkilökohtaista potentiaalia ja toimintakykyä tuetaan läpi elämän. (Rotkirch ym. 2020: 9–13.)

### 3.2 Presenteismi, sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyseläke

Mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen kasvu on ollut viime aikoina merkittävää ja näistä yksi keskeinen tekijä on ollut masennus (Blomberg 2020). Kansaneläkelaitoksen mukaan mielenterveyden häiriöiden perusteella maksetut sairauspäiväraha- ja tuki- ja liikuntaelinten sairausryhmän osuus kaikista oli 34 % ja tuki- ja liikuntaelinten sairausryhmän osuus 26 %. (Kela 2017.)

Työkyvyttömyyseläkkeestä aiheutuvan menetetyn työpanoksen kustannukset arvioitiin 2014 olevan 8,0 miljardia vuodessa ja sairauspoissaolojen aiheuttamat kustannukset arvioitiin olevan 3,4 miljardia. Työikäisen väestön sairaanhoitokustannukset ilman ennaltaehkäisyä oli vuonna 2011 7,8 miljardia euroa. (Rissanen & Kaseva 2014: 2–5; 8–11.) Myös työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen suurin yksittäinen syy Suomessa tällä hetkellä on masennus. Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat työkyvyttömyyseläkkeet ovat myös merkittävässä osassa, kuitenkin mielenterveyssyistä eläkkeelle siirtyminen tapahtuu keskimäärin nuorempana ja myös paluu takaisin työelämään muihin sairausryhmiin verrattuna on harvinaisempaa. (Eläketurvakeskus 2019.)

Presenteismi eli sairaana työskentely ja tässä yhteydessä tehottomasta oleskelusta työpaikalla aiheutuu vähintään samankaltaiset, ellei jopa suuremmat kustannukset varsinaisiin sairauspoissaoloihin verrattuna (Kinman 2018: 70–75; Virolainen 2012: 80–81). Presenteismin kustannukset Suomessa ovat noin 3,5 miljardia ja presenteismiä on havaittu



Työterveyslaitoksen mukaan aiheutuvan eniten masennuksista ja voimakkaista kiputiloista. Presenteismi koskee ilmiönä laajemmin kaikkia palkansaajaryhmiä kuin sairauspoissaolot tai työkyvyttömyyseläke. (Rissanen & Kaseva 2014: 5.)

Digiajan työelämä - Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018 (2019) julkaisu kokoaa yhteen vuoden 2018 työolotutkimuksen tuloksia. Tuloksissa on nähtävillä huolestuttava suunta liittyen työn kuormittavuuden kasvuun ja siihen, miten se heijastuu palkansaajien psyykkiseen hyvinvointiin. Digitalisaation tuoma muutos työelämään on lisännyt työn tehokkuutta, mutta samalla nopeatempoisuutta ja kiireen tuntua. Erilaiset psyykkiset oireet ja työssä jaksamisen ongelmat ovat yleistyneet hälyttävästi erityisesti nuorilla, naisilla ja varhaiskeski-ikäisillä palkansaajilla. Työn pirstaloituminen näyttäytyy myös palkansaajien arjessa. Digitalisaatio mahdollistaa työnteon työpaikan ulkopuolella ja lähempänä yksityiselämää, jolloin se vaatii parempia yksilöllisiä työn johtamisen taitoja. (Sutela & Pärnänen & Keyriläinen 2019: 343–352.)

Tutkimuksessa, Increase in Sickness Absence due to Mental Disorders in Finland: Trends by Gender, Age and Diagnostic Group in 2005–2019 (2020), Blomberg ja Perhoniemi pohtivat myös syitä lisääntyville mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen kasvuille. Heidän mukaansa syyt voivat olla useissa samanaikaisissa muutoksissa, jotka ohjaavat kehitystä, kuten lisääntyvät vaatimukset työssä ja haasteet työn ja muun elämän toimintojen yhdistämisessä, mielenterveyden ongelmien vähäisempi leimautuminen, muutokset avunhaun käyttäytymisessä sekä mielenterveysongelmien parempi tunnistaminen. (Blomberg & Perhoniemi 2020: 3–4.)

Työkyvyn tukemiseksi sekä työurien pidentämiseksi tarvitaan vieläkin enemmän ennaltaehkäiseviä toimia. Työkyvyttömyyden riskit tulee tunnistaa varhaisemmassa vaiheessa ja tilanteeseen pitää pystyä puuttumaan nopeammin. Ennaltaehkäisevällä toiminnalla voidaan välttää ongelmien pitkittyminen ja syventyminen työkyvyttömyydeksi. (Akava 2022.) Palkansaajien työhyvinvointia tulisi tarkastella yksilön kokonaisvaltaisena hyvinvointina, huomioiden sekä työ- että vapaa-ajan (Sutela & Pärnänen & Keyriläinen 2019: 343–352).

### 3.3 Työterveyshuolto

Suomessa työterveyshuoltolaki edellyttää, että jokaisen työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen työterveyshuolto (Työterveyshuoltolaki). Työterveyshuollon tarkoituksena on ehkäistä työntekijän sairauksia ja tapaturmia sekä edistää työntekijän työ- ja toimintakykyä sekä työyhteisön toimintaa. Työterveyshuollon lakisääteisistä tehtävistä

säädetään työterveyshuoltolaissa, jota ohjaa, johtaa ja kehittää sosiaali- ja terveysministeriö. (Kela 2019; Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Työterveyshuolto vastasi vuonna 2017 1 855 000 palkansaajan terveydenhuollosta. Määrä on noin 86 % palkansaajista ja noin kolmannes Suomen väestöstä. Työterveyshuollon osuus on 4,3 % terveydenhuollon kokonaiskustannuksista. Kustannukset ovat kolminkertaistuneet ja palkansaajaa kohden kaksinkertaistuneet vuodesta 2000. Kustannuksia aiheuttavat muun muassa työssäkäyvän väestön ikääntyminen, alakohtaiset työn kuormitustekijät, sairastuvuus sekä työterveyshuollolle työkyvyn ja työhön paluun tuen tehtävät. Työterveyshuollossa käyntejä on vuositasolla noin 6 miljoonaa, kun perusterveydenhuollossa niitä on noin 26 miljoonaa. (Työterveyslaitos 2020.)

Työterveyshuollon ammattihenkilöllä tarkoitetaan terveydenhuoltoalan ammattilaista, jolla on työterveyshuollon erikoislääkärin, terveydenhoitajan tai fysioterapeutin pätevyys ja työterveyshuollon toteuttamiseen tarvittava täydennyskoulutus (Työterveyshuoltolaki). Työterveyslaitoksen järjestämä 15 opintopisteen Työterveyshuollon ammattihenkilön koulutus on mahdollinen siis lääkäreille, terveydenhoitajille, fysioterapeuteille ja psykologeille. Työterveyshuollon asiantuntijan kahden opintopisteen täydennyskoulutus on tarkoitettu työhygienian, sosiaalialan, ergonomian, teknisen alan, maatalouden, työnäkemisen, ravitsemuksen, puheterapian tai liikunnan asiantuntijoille ja täydennyskoulutus antaa mahdollisuuden työskennellä työterveyshuollossa. (Työterveyslaitos.)

### 3.4 Sote-uudistus ja kuntoutusuudistus

Suomen historian yksi suurimmista rakenteellisista uudistuksista sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen uudistus, Sote-uudistus, on tarkoitus astua voimaan vuoden 2023 alusta. Tällöin vastuu palvelujen järjestämisestä ja tuottamisesta siirtyy 21 hyvinvointialueelle ja Helsingin kaupungille. (Soteuudistus.) Työikäisten palveluiden kehittäminen on tärkeä osa sote-uudistusta. Sanna Marinin hallitusohjelmassa on esitetty nykyisen hallituskauden tavoitteeksi saavuttaa 75 prosentin työllisyysaste. (Valtioneuvosto 2019: 129–133.) Tavoitteisiin pääsemiseen tarvitaan kuitenkin useita toimenpiteitä ja yhtenä edellytyksenä on se, että ihmisillä on mahdollisuus työskennellä omalla sen hetkellä työkyvyllään, ja että työelämän valmiudet työn muokkaamiseen ja työn joustoihin on otettu huomioon. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020: 9.)

Sanna Marinin hallitusohjelman mukaisesti ja kuntoutuskomitean esitysten pohjalta vuosina 2020–2022 myös kuntoutusjärjestelmää on tarkoitus uudistaa. Uudistuksen tavoit-

teena ovat yhtenäiset hoitojärjestelmät sekä ihmisen toimintakyvyn tukeminen ja edistäminen. Asiakkaan työ- ja toimintakykyä tulee tukea entistä tehokkaammin ja siten vahvistaa asiakkaan arjessa ja työssä pärjäämistä, aktiivista osallistumista sekä pidentää työuria. Komitea ehdottaa, että työ- ja toimintakykyä tuetaan tarvittaessa moniammatillisen työryhmän arvioinnilla ja ohjauksella. Uudistuksessa on myös huomioitu työ- ja toimintakyvyn arviointi, joka kehitetään osana työkykyohjelmaa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020: 11–35.) Työikäisten kuntouksessa komitea pitää tärkeänä, että sitä tarkastellaan monialaisena toimenpidekokonaisuutena, jossa ammattilaiset toimivat yhteistyössä. Tärkeänä pidetään hoidon ja kuntoutuksen varhaista tunnistamista sekä tarkoituksenmukaisen palveluiden saatavuutta, jotka tukevat henkilön työllistymistä, työhön paluuta ja työssä jatkamista. Kuntoutuksen uudistamiskomitea ehdottaa, että jatkotyössä selvitetään muiden työterveyshuollon asiantuntijaryhmien osalta muutostarpeita sekä, että terveydenhuoltolain säännöksiä vahvistetaan työ- ja toimintakyvyn arviointia, varhaista tukemista sekä laaja-alaista yhteistyötä painottavaan suuntaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020: 50–59.)

### 3.5 Toimintaterapia-alan kehitykseen vaikuttavat yhteiskunnalliset näkökulmat

Lääketieteen dosentti, työterveyshuollon ja työlääkätieteen erikoislääkäri Kari-Pekka Martimo pohtii artikkelissaan Lepoa vai toimintaa terapiaksi työkyvyttömyyteen, että olisivatko toimintaterapeutit seuraava työterveyshuollon asiantuntijaryhmä. Martimo tuo artikkelissaan esille, että pitkittynyt lepo voi jopa hankaloittaa työkyvyn palautumista ja tarkoituksenmukaiseksi terapiaksi tulisi valita toiminta, johon myös työ kuuluu. Martimo toteaa, että työkyvyn palautuksen edistämiseen tarvitaan uusia työkaluja, joita toimintaterapeuteilla on jo tällä hetkellä käytössään. (Martimo 2021.)

Yhteiskunnallisen päätöksenteon ymmärtämiseksi olimme yhteydessä Sosiaali- ja terveysministeriön edustajaan. Edustajan kanssa toteutuneessa puhelinhaastattelussa käy ilmi, että toimintaterapeuttien erityisosaamista ei ehkä nähdä tarpeellisena lisänä työterveyshuollon moniammatillisissa tiimissä. Myöskään hyötyjä työnantajille tai lisäarvoa työterveyshuollon moniammatilliseen työyhteisöön ei olla osoitettu. Edustaja nostaa esimerkiksi työfysioterapeuttien nimeämisen työterveyshuollon ammattihenkilöksi. Prosessi on ollut pitkä ja prosessin aikana käytäntöjen myötä työfysioterapeuttien osaamisen hyödyntäminen työterveyshuollon moniammatillisissa tiimissä on pystytty näyttämään tarpeelliseksi kokonaisvaltaisesti niin yksilölle, esihenkilöille ja työyhteisölle sekä työterveyshuollon toimintaan. (Sosiaali- ja terveysministeriön edustaja 2022.)

Edustaja muistuttaa, että toimintaterapeuttien osaamisen hyödyntäminen työterveys- huollon moniammatillisen yhteistyön osana ei ole esteenä tälläkään hetkellä, jos sille on osoitettavissa tarve työpaikkaselvityksen tai yksittäisen työntekijän työkyvyn arvioinnin perusteella. Pelkkä tarve ei riitä vaan asia on oltava kirjattuna työpaikan ja työterveys- huollon välisessä toimintasuunnitelmassa. Tarve voi olla vaikea perustella, toisin sa- noen, mitä lisäarvoa toimintaterapeutin osaaminen tuo työterveyshuollon moniammatilli- seen tiimiin huomioiden lainsäädännössä kuvattujen työterveyshuollon ammattilaisten ja asiantuntijoiden lisäksi. KELA-korvattavuuden tuomat haasteet tulee tässä tapauksessa huomioida. Jos toimintaterapeutteja hyödynnetään ulkopuolisina asiantuntijoina, palve- luiden kustannukset ovat työnantajan maksettavana. Työterveyshuollon kustannuksista vastaavat pääasiassa työnantajat, joten tämän takia toimintaterapeuttien tuoma lisäarvo ja hyöty tulee osoittaa myös työnantajille. (Sosiaali- ja terveysministeriön edustaja 2022.)

Edustaja sanoittaa, että käytäntö osoittaa sen mitä tarvitaan, jos työterveyshuoltoon tuo- daan sellaista osaamista mitä siellä ei vielä ole. Toimintaterapian tuoma lisäarvo suoma- laisessa työterveyshuoltojärjestelmässä ja moniammatillisessa työyhteisössä on jat- kossa ehkä hyvä selvittää ja arvioida tieteellisesti lisähyöty, jotta toimintaterapeutin roolia työterveyshuollon asiantuntijana voidaan edustajan näkemyksen mukaan harkita. (Sosi- aali- ja terveysministeriön edustaja 2022.)

## **4 Toimintaterapeutin osaaminen**

Toimintaterapeutti edistää yksilöiden sitoutumista ja suorituskykyä kaikenlaisessa toi- minnassa, mukaan lukien työssä, huomioiden yksilön henkinen ja fyysinen terveys sekä kehon toiminnot ja rakenteet. Näiden lisäksi toimintaterapeutit huomioivat myös ympä- ristön vaikutukset yksilön toimintakykyyn ja hyvinvointiin. Toimintaterapeutin yksi tär- keimmistä osaamisen alueista on taito kohdata asiakas sekä tukea, havainnoida ja arvi- oida asiakkaan osallisuutta itselleen merkityksellisten ja tärkeiden asioiden ja toiminnan parissa. (Braveman & Jill 2012: 8.) Ihmisen ja toiminnan välisen yhteyden ymmärtäminen erottaa toimintaterapeutin muista terveydenhuoltoalan ammattilaisista (Boop ym. 2020: 6–7).

### **4.1 Työkyvyn arviointi ja toiminnan analyysi**

Työkyvyn arviointia lähestytään monesta eri näkökulmasta moniammatillisesti ja sen ta- voitteenä on tukea työkykyä ja työllistymistä. Toimintaterapiaprosessi perustuu varhai- seen ja jatkuvaan asiakkaan yksilölliseen arviointiin. Arviointi sisältää standardoitujen

menetelmien käytön, haastattelut, havainnoinnin erilaisissa ympäristöissä sekä tarvittaessa asiakkaalle merkityksellisten henkilöiden konsultoinnin. Työkyvyn arviointia tarvitaan kuntoutumisen suunnittelun tueksi sekä sosiaaliturvan kautta saataviin palveluihin tai toimeentuloetuuksiin. Työkykyä voidaan joutua arvioimaan myös työllistymisprosessin osana, kun työura- ja työllistymisvaihtoehtoja kartoitetaan. (Gould ym. 2006: 312; Terveyskylä 2021; Toimintaterapeuttiliitto.) Työkyvyn edistäminen ja tarvittavien työkykyä tukevien toimenpiteiden suunnittelu edellyttää oikea-aikaista ja monipuolista työkyvyn arviointia (Toimintaterapeuttiliitto).

Toiminnan analyysi tarkoittaa näyttöön pohjautuvaa lähestymistapaa, jonka avulla toimintaterapeutti arvioi yksilön ja työn välistä suhdetta. Toimintaterapeutti havainnoi toiminnan soveltuvuutta henkilön taitoihin ja kykyihin, ympäristön luomiin vaatimuksiin ja olosuhteisiin. Toiminnan analyysin avulla toimintaterapeutit voivat reagoida asiakkaan työstä tai muusta elämäntilanteesta aiheutuvaan psykososiaaliseen, kognitiiviseen, fyysiseen tai henkiseen kuormitukseen porrastamalla työtehtäviä työntekijän voimavaroihin paremmin sopivaksi. (Nyman & Keponen & Viljanen 2019: 12; Joss 2007: 301–303; Vocational Rehabilitation 2012.)

## 4.2 Inhimillisen toiminnan malli ja siihen pohjautuvat arviointimenetelmät

Inhimillisen toiminnan malli on kansainvälisesti käytetyimpiä toimintaterapian malleja (Taylor & Kielhofner 2017: 5). Kyselytutkimuksemme tuloksien perusteella Inhimillisen toiminnan malliin pohjautuvat arviointimenetelmät ovat työkyvyn arvioinnissa eniten käytetyt menetelmät. Ymmärtääksemme arviointimenetelmien hyötyjä on tärkeää tuntea niiden teoreettinen tausta.

Professori Gary Kielhofnerin kehittämä, Inhimillisen toiminnan malli (Model of Human Occupation) kuvaa ihmisen toimintaa sen suorituskyvyn, henkilökohtaisen motivaation ja elämäntyylin kautta. Inhimillisen toiminnan malli pitää sisällään neljä elementtiä: tahto, tottumus, suorituskyky ja ympäristö. Siinä kuvataan, miten henkilö osallistuu toimintaan näiden elementtien välisten dynaamisten vuorovaikutuksen seurauksena. Mallin avulla voidaan ymmärtää, miten yksilö on motivoitunut suorittamaan toimintaa ja ajan myötä toistamaan sitä. Toimintojen toistuessa yksilön subjektiivinen käsitys omasta suorituskyvystään muuttuu, samoin kuin terapeutin objektiivinen arvio siitä. Koko tämä prosessi tapahtuu sosiaalisessa ja fyysisessä kontekstissa, joka edistää henkilön toiminnallista osallistumista. (Taylor & Kielhofner 2017: 4.)

Inhimillisen toiminnan malli tarkastelee työkykyä psykososiaalisesta näkökulmasta, jossa keskitytään ihmisen voimavaroihin ja kokemuksiin, työkykyyn vaikuttavan sairauden tai vamman sijasta. Inhimillisen toiminnan malliin pohjautuvilla työkyvyn arviointimenetelmillä toimintaterapeuttien on mahdollista saada kokonaisvaltainen käsitys ihmisen työkyvystä. Arviointimenetelmät auttavat jäsentämään ihmisen tilanteen ja ne tarjoavat selkeän lähestymistavan erilaisten toimenpiteiden suunnitteluun. Menetelmät eivät ole sidottu tiettyyn diagnoosiryhmään tai työskentely-ympäristöön ja ovat käytettävissä eri asiakkaiden kanssa. (Toimintaterapeuttiliitto; Taylor & Kielhofner 2017: 4–5.)

**Assesment of Work Performance (AWP)** - menetelmässä arvioidaan työssä suoriutumista, jossa havainnoidaan työsuorituksen aikana henkilön motorisia-, prosessuaalisia sekä viestintä- ja vuorovaikutustaitoja. AWP on tarkoitettu hyödynnettäväksi asiakkaiden käyttöön, joilla on joissain edellä mainituissa taitoalueissa työn suorittamiseen liittyviä haasteita. Arviointia voidaan toteuttaa joko aidossa tai simuloitussa työtilanteessa. (Halonen & Pihlava 2020: 17–28; Sandqvist & Ekbladh 2017: 384–385.)

**Assesment of Work Characteristics (AWC)** - arviointimenetelmällä havainnoidaan työtehtävän ominaispiirteitä ja sitä, minkälaisia taitoja työtehtävän tehokas ja tarkoituksenmukainen suoriutuminen vaatii. (Halonen & Pihlava 2020: 7–24; Sandqvist & Ekbladh 2017: 385.)

Yksilön työroolia arvioivassa **Worker Role Interview (WRI)** - arviointimenetelmässä kartoitetaan puolistrukturoidulla haastattelulla yksilön mahdollisuuksia työllistyä, jatkaa työssä tai palata työhön tarkastelemalla psykososiaalisia ja ympäristöön liittyviä tekijöitä. (Nyman & Keponen & Nisula 2019: 15–23; Sandqvist & Ekbladh 2017: 385.)

**Work Environment Impact Scale (WEIS)** arvioidaan työntekijän ja hänen työympäristönsä välistä sopivuutta. Puolistrukturoidussa haastattelussa kerätään tietoa työympäristön psykososiaalista ja fyysistä tekijöistä ja saadaan selville haastateltavan oma kokemus niiden vaikutuksesta hänen työtyytyväisyyteensä ja työhyvinvointiin. Kattavan käsityksen saamiseksi arvioinnissa tehdään yhteistyötä tarvittaessa esihenkilöiden sekä työyhteisön muiden jäsenten kanssa. Arvioinnissa huomioidaan fyysisen ja sosiaalisen työympäristön osiot esimerkiksi työssä käytettävät välineet, sosiaaliset normit sekä käsitys ja vaatimukset siitä, miten työtä tehdään. (Nyman & Keponen & Viljanen 2019: 9–24; Sandqvist & Ekbladh 2017: 386.)

### 4.3 Tutkimusnäyttö inhimillisen toiminnan - malliin pohjautuvien arviointimenetelmien hyödyistä

Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa Occupational Therapy and Return to Work (2011) tulokset osoittavat toimintaterapian käytön tukevan työhön paluuta moniammatillisessa kuntoutuksessa. Toimintaterapian vaikutus sairauspoissaolojen vähentymisen sekä työllisyystilanteen parantumisen osalta osoittivat hyviä tuloksia. Inhimillisen toiminnan malliin pohjautuvilla menetelmillä on osoitettu olevan myönteinen vaikutus ammatillisten tulosten parantamiseen useilla asiakkailla, myös kroonisista sairauksista kärsivillä. (Desiron & De Rijk & Van Hoof & Donceel 2011.)

Impact of using the Model of Human Occupation: a Survey of Occupational Therapy Mental Health Practitioners' Perceptions (2012) tutkimuksessa toimintaterapeuttien kokemus on se, että työskennellessään mielenterveyden edistämisen parissa Inhimillisen toiminnan mallin hyödyntäminen parantaa arviointityötä, tavoitteiden asettamista, asiankuuluvien interventioiden toteuttamista sekä tukee myös ammatillista harkintaa (Wook ym. 2012).

Ruotsalaisessa tutkimuksessa Psychosocial Factors' Influence on Work Ability of People Experiencing Sick Leave Resulting from Common Mental Disorders (2015) tarkasteltiin syitä mielenterveysongelmista johtuviin sairauspoissaoloihin. Tutkimuksessa tuodaan esille, että mielenterveysongelmiin liittyvillä sairaslomilla on huomattava vaikutus niin yksilöihin kuin myös yhteiskuntaan ja näin ollen tarvitaan enemmän tietoa, jotta ymmärretään sen syyt, seuraukset ja miten niihin voitaisiin puuttua. Tutkimuksessa hyödynnettiin Inhimillisen toiminnan malliin pohjautuvaa Worker Role Interview (WRI)-menetelmää ja tulokset osoittavat, että sitä pidettiin hyödyllisenä menetelmänä, sillä se heijasteli jokaisen ihmisen käsityksiä erilaisista työkykyyn liittyvistä psykososiaalisista tekijöistä. (Ekbladh & Sandqvist 2015.)

Tutkimuksen Vocational intervention based on the Model of Human Occupation: a review of evidence (2010) näyttö tukee johtopäätöstä, että Inhimillisen toiminnan malliin pohjautuvilla arviointimenetelmillä on hyvät psykometriset ominaisuudet ja ne ovat hyödyllisiä yksilön ammatillisen potentiaalin ja tarpeiden arvioinnissa. Lisäksi tutkimuksen tulokset osoittavat, että näitä arviointimenetelmiä voidaan käyttää useiden asiakkaiden kanssa erilaisissa kuntoutusta tukevissa ympäristöissä. (Lee & Kielhofner 2010.)

## 5 Aikaisemmat opinnäytetyöt aiheeseen liittyen

Toimintaterapeuttien osaamisen hyödyntämisestä työterveyshuollossa on aikaisemmin tehty opinnäytetöitä, joilla on pyritty lisäämään toimintaterapia-alan näkyvyyttä.

Opinnäytetyössään Toimintaterapeuttien osaamisen hyödyntäminen suomalaisessa työterveyshuollossa - Kysely työterveyslääkäreille, (2018) Niskanen ja Pirttijärvi kartoittivat, mitä toimintaterapeuttien työkyvyn arvioinnin ja edistämisen osaamista voitaisiin hyödyntää työterveyshuollossa työterveyslääkäreiden näkemyksen mukaan. Tutkimuksessa tuodaan esille, että työterveyshuollon moniammatillisessa työryhmässä toimintaterapeutti tulisi toimimaan arjen toiminnan asiantuntijana, jolla olisi käytössään näyttöön perustuvia työkyvyn arviointimenetelmiä, vahva osaaminen työn ja työympäristön analysoinnissa sekä työntekijän voimavarojen tunnistamisessa. (Niskanen & Pirttijärvi 2018.) Tutkimukseen osallistuneista työterveyslääkäreistä enemmistö kuitenkin koki, että heillä ei ole riittävästi tietoa toimintaterapeuttien työnkuvasta ja osaamisesta. Niskanen ja Pirttijärvi tuovatkin esille, että toimintaterapiaa alana tulisi esitellä vielä monipuolisemmin työterveyshuollon toimijoille.

Kantola ja Marjanen opinnäytetyössään Toimintaterapeutti työterveyshuollossa? Selvitys toimintaterapian mahdollisuuksista työterveyshuollossa (2012), pyrkivät teemahaastattelun avulla selvittämään mitä lisäarvoa toimintaterapiaosaaminen voi tuoda työterveyshuoltoon. Tutkimuksen aineisto osoittaa, että toimintaterapeuteilla on vahva kokonaisvaltainen näkemys asiakkaasta sekä laaja-alainen osaaminen asiakkaan toimintamahdollisuuksien arvioinnista. Toimintaterapeuteilla käytössä olevilla arviointimenetelmillä ja -välineillä on mahdollista saada asiakkaan toimintamahdollisuuksista kattavampi kuva, kuin mitä työterveyshuollon ammattilaiset pystyvät haastatteleamalla saamaan. Tutkimuksen tuloksena Kantola ja Marjanen toteavat, että toimintaterapiaosaaminen voi tuoda työterveyshuoltoon asiakaslähtöistä näkemystä, toiminnan asiantuntijuutta, osaamista toimintamahdollisuuksien arviointiin sekä toimintamahdollisuuksien edistämiseen. Kuitenkin myös tässä tutkimuksessa todetaan, että toimintaterapia-alan kehityksen ja tunnettavuuden eteen on tehtävä vielä töitä. (Kantola & Marjanen 2012.)



## 6 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyömme noudattaa laadullisen tutkimuksen periaatteita, jossa käytimme sisällön erittelyä. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään saamaan laajempi ymmärrys tutkimusongelmasta. Sisällön erittelyn avulla aineistoa kuvataan kvantitatiivisesti. (Kananen 2014: 16–18; Tuomi & Sarajärvi 2002: 106–109.)

### 6.1 Aineiston kerääminen

Opinnäytetyömme aineisto kerättiin kyselylomakkeella, joka on yksi laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmistä (Tuomi & Sarajärvi 2002: 73–74). Strukturoituja tai puolistrukturoituja kysymyksiä käytettiin pääosin esitietokysymyksissä tutkittavan asian taustoittamiseksi ja tutkittavan asian ymmärtämiseksi. Muilta osin kyselyn kysymykset olivat avoimia, sillä niiden avulla pyrimme saamaan laajempaa tietoa ja ymmärrystä tutkimuskysymyksemme liittyen.

Kyselylomakkeen runko muodostettiin yhteistyössä Toimintaterapeuttiliiton kanssa. (Taulukko 1.) Kysely koostui viidentoista kysymyksestä, josta seitsemän oli esitietoja, viisi kohdennettu työikäisten ja työkykyisten parissa työskenteleville ja loput kolme kysymystä koski alan kehittämistä. Kysely toteutettiin anonymisti täytettävään GoogleForms-lomakkeelle ja kyselyn välittäminen kohderyhmälle, Toimintaterapeuttiliiton jäsenille, toteutui Toimintaterapeuttiliiton toimesta.

Taulukko 1. Kyselyn kysymykset

KYSELYN KYSYMYKSET		TUTKIMUSKYSYMYKSET
<b>Esitiedot</b>	Missä olet suorittanut toimintaterapeutin tutkintosi?	Minkälaista osaamista työikäisten parissa työskentelevillä toimintaterapeuteilla on?
	Kuinka kauan olet työskennellyt toimintaterapeutina?	
	Millä sektorilla työskentelet?	
	Oletko suorittanut jatkokoulutuksia?	
	Oletko suorittanut työikäisten työkyvyn edistämiseen liittyviä täydennyskoulutuksia?	
	Jos vastasit edelliseen kysymykseen "kyllä", mihin työkyvyn edistämiseen liittyviin täydennyskoulutuksiin olet osallistunut?	
	Työskenteletkö työikäisten ja työ- tai osatyökykyisten kanssa tällä hetkellä? Jos et, niin valitse "muu" ja kerro minkä asiakasryhmän parissa työskentelet.	
<b>Työikäisten ja osa- tai työkykyisten parissa työskenteleville kohdennetut kysymykset</b>	Miten arvioit työikäisen työkykyä?	
	Mitä arviointimenetelmiä käytät?	
	Mitä teoreettista mallia hyödynnät arvioinnissa?	
	Koetko saavasi kattavasti tietoa asiakkaan työkyvystä käyttämälläsi arviointimenetelmillä?	
	Jos vastasit edelliseen kysymykseen "En", niin mitä tietoa kaipaisit ja/tai miten toivoisit arviointimenetelmiä kehitettävän.	
<b>Alan kehittäminen</b>	Millä tavoin koet, että toimintaterapeutti toisi lisäarvoa työterveyshuollon ammattihenkilönä?	Millä tavoin kyselytutkimukseen vastanneet toimintaterapeutit näkevät, että toimintaterapeutti työterveyshuollon ammattihenkilönä toisi lisäarvoa työterveyshuollolle?
	Näetkö itsesi työskentelemässä työterveyshuollon ammattihenkilönä tulevaisuudessa?	
	Onko jotain muuta, minkä koet tärkeäksi ja tahdot tuoda esille?	

Kyselyn lisäksi toteutimme puhelinhaastattelun Sosiaali- ja terveysministeriön edustajalle. Haastattelun tarkoituksena oli selvittää, miksi toimintaterapeuttien osaamista ei olla tunnustettu työterveyshuollossa. Puhelinhaastattelun runkona toimi seuraavat kysymykset:

- **Miksi toimintaterapeutit eivät ole työterveyshuollon ammattilaisia?**
- **Mitä työterveyshuoltolain uudelleen harkitseminen toimintaterapeuttien osalta vaatisi käytännössä?** Halusimme selvittää, kaipaako Sosiaali- ja terveysministeriö näyttöä toimintaterapiainterventioiden hyödyistä työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseen liittyen, onko toimiala liian vieras päättäjille tai onko jotain muuta mitä ala ei ole kehitystoiminnassaan vielä huomionut.
- **Mitä tulee tapahtua, että toimintaterapeutit voisivat työskennellä työterveyshuollon asiantuntijoina?** Tarkennuksena sanoitimme, että työterveyslaitoksen työterveyshuollon ammattihenkilön pätevöittäväan koulutukseen (15 op) ovat soveltuvia lääkärit, psykologit, terveydenhoitajat ja fysioterapeutit. Työterveyshuollon asiantuntijakoulutukseen (2 op) ovat soveltuvia työhygienian, sosiaalialan, ergonomian, teknisen alan, maatalouden, työnäkemisen, ravitsemuksen, puheterapian ja liikunnan ammattilaiset. Halusimme selvittää, miksi toimintaterapeutit eivät sovellu asiantuntijakoulutukseen.

## 6.2 Aineiston analysointi

Aineistomme analyysia ohjasi työmme tarkoitus, tavoite sekä tutkimuskysymys. Käytimme työssämme sisällön erittelyä, jolla pyrimme järjestämään aineistomme tiiviiseen ja ymmärrettävään muotoon. Sisällön erittelyn avulla pystyimme tekemään selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä sekä tarkastelemaan johtopäätöksiä objektiivisesti ja määrällisesti. Liitteenä olevassa taulukossa (Liite 1) on esimerkein kuvattu analysoinnin toteutusta.

Puhelinhaastattelusta kirjattiin ylös yhteenveto, joka toimitettiin Sosiaali- ja terveysministeriön edustajalle tarkistettavaksi. Tämän jälkeen yhteenveto liitettiin työhömmme.

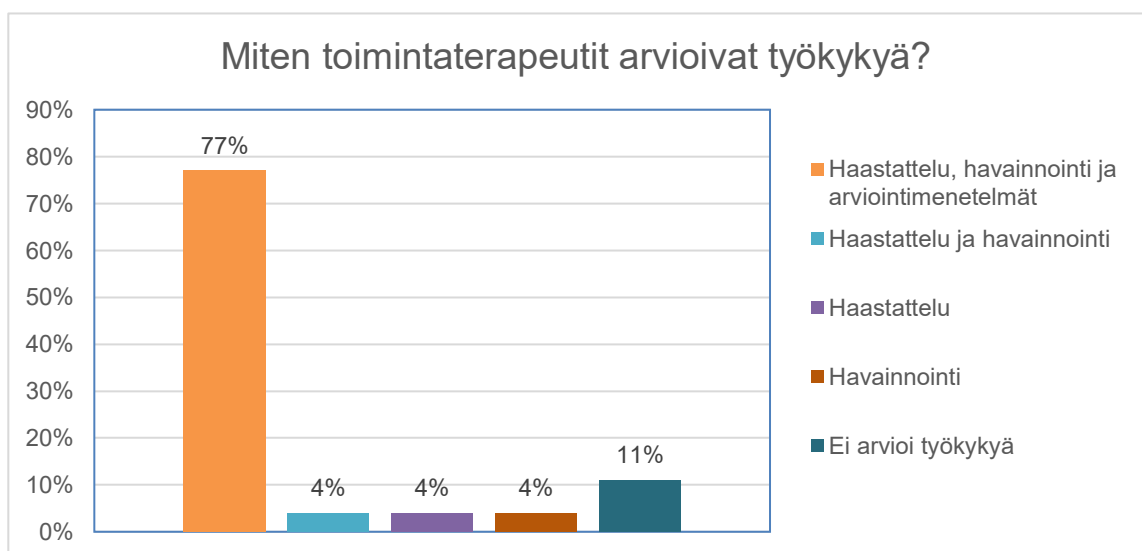
## 7 Yhteenveto

Kyselyyn vastasi satayksitoista (111) toimintaterapeuttia, joiden työkokemusvuosien mediaani on noin kahdeksan vuotta. Valtaosa, 72 % työskentelee julkisella sektorilla, 16 % yksityisellä sektorilla, 5 % kolmannella sektorilla ja 5 % yrittäjänä. 2 % vastanneista ei työskentele tällä hetkellä toimintaterapeutina.

Kyselyyn vastanneista toimintaterapeuteista 69 % ei ole suorittanut korkeakoulutasoisia jatkokoulutuksia. 13 % on suorittanut ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon, alle 2 % on suorittanut maisteritutkinnon ja on 16 % suorittanut muita ammattitaitoaan tukevia täydennyskoulutuksia. Kaikista kyselyyn vastanneista 29 % on suorittanut työikäisten työkyvyn edistämiseen liittyviä täydennyskoulutuksia. Täydennyskoulutuksista 58 % ovat työkyvyn arviointimenetelmien käyttöön tarkoitettuja koulutuksia ja 42 % muita ammatillista osaamista tukevia koulutuksia.

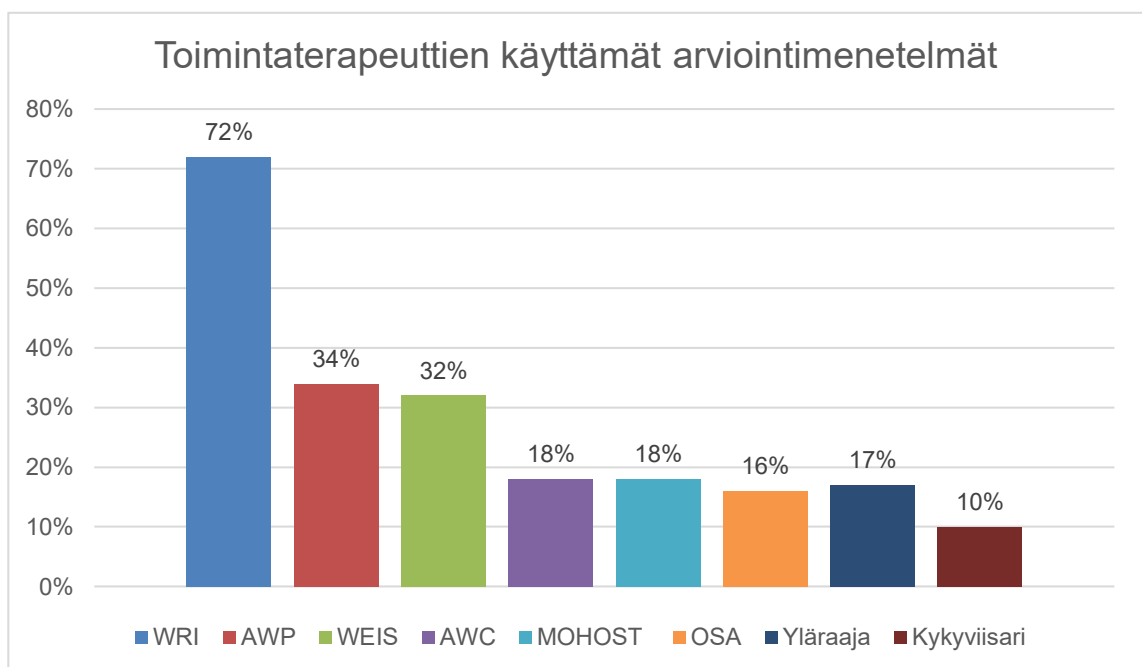
Kyselyyn vastanneista enemmistö 56 %, työskentelee työikäisten ja työ- tai osatyökykyisten parissa.

Työikäisten ja työ- tai osatyökykyisten parissa työskentelevistä toimintaterapeuteista 77 % arvioi asiakkaansa työkykyä haastattelemalla ja havainnoimalla sekä käyttämällä arviointimenetelmiä. 4 % toimintaterapeuteista arvioi haastattelemalla ja havainnoimalla, 4 % havainnoimalla ja 4 % haastattelemalla. 11 % tuo esille, ettei arvioi työkykyä, vaikkakin työskentelee työikäisten parissa. (Kuvio 1.)



Kuvio 1. Miten toimintaterapeutit arvioivat työkykyä?

Työikäisten ja työ- tai osatyökykyisten parissa työskentelevät toimintaterapeutit käyttävät arvioinnissaan useita eri menetelmiä. **Käytetyimmät työkyvyn arviointimenetelmät** ovat Worker Role Interview (WRI) 72 %, Assessment of Work Performance (AWP) 34 %, sekä Work Environment Impact Scale 32%. Muita käytettyjä arviointimenetelmiä ovat Assessment of Work Capabilities (AWC) 18 %, Model of Human Occupation Screening Tool (MOHOST) 18 %, erilaiset käden ja yläraajan toimintakykyä ja hienomotoriikkaa arvioivat menetelmät 17 % sekä toimintakykyä arvioivat menetelmät Occupational Self-Assessment (OSA) 16 % ja Työterveyslaitoksen verkkopohjainen itsearviointimenetelmä Kykyviisari 10 %. (Kuvio 2.)



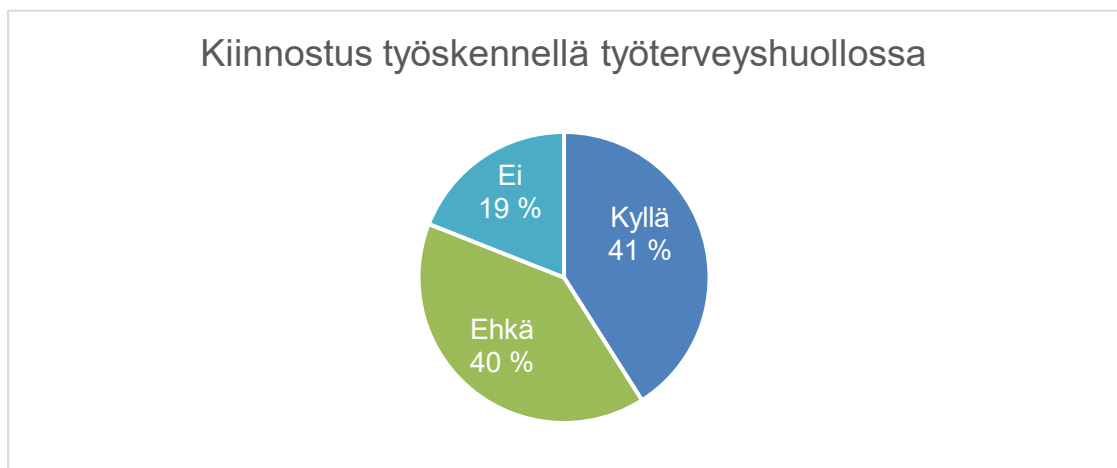
Kuvio 2. Toimintaterapeuttien käyttämät arviointimenetelmät

74 % työikäisten ja työ- tai osatyökykyisten parissa työskentelevistä toimintaterapeuteista pohjaa arviointinsa Inhimillisen toiminnan malliin (Model of Human Occupation, MOHO), 33 % Kanadalaiseen toiminnallisuuden ja sitoutumisen malliin (Canadian Model of Occupational Performance and Engagement, CMOP-E) sekä 28 % toimintaterapiainervention prosessimalliin (Occupational Therapy Intervention Process Model, OTIPM).

**Arviointimenetelmien hyödyt:** 62 % Työikäisten ja työ- tai osatyökykyisten parissa työskentelevistä toimintaterapeuteista kokee saavansa kattavasti tietoa asiakkaan työkyvystä käyttämillään arviointimenetelmillä. 38 % toimintaterapeuteista kokee, ettei saa riittävästi tietoa asiakkaan työkyvystä. Vastauksissa nousee esille muun muassa tarve oman osaamisen kehittämiseksi, toive toteuttaa arviointia asiakkaan omissa työympäristöissään, lisää aikaa arviointityöskentelyyn, riittävästi arviointivälineitä omalle työpaikalle ja lisää työkaluja asiakkaan psyykkisen hyvinvoinnin arviointiin.

**Toimintaterapian lisäarvo työterveyshuoltoon:** 27 % toimintaterapeuteista tuo esille, että toimintaterapeuteilla on laaja-alainen ja kokonaisvaltainen näkemys ihmisestä toimijana sekä ymmärrys ihmisen, työn ja ympäristön vuorovaikutuksellisista tekijöistä. 26 % vastanneista kertoo toimintaterapian tuomaksi lisäarvoksi toiminnan analyysin käytön; taidon porrastaa ja mukauttaa yksilön työtä yksilön voimavaroihin sopivaksi. 15 % mainitsee lisäarvoksi ennaltaehkäisevän työtteen, joka mahdollistuisi paremmin työterveyshuollosta käsin. Muita toimintaterapeuttien nostamia lisäarvoja tuottavia asioita ovat osaaminen havainnoida kognitiivista tiedonkäsittelyä, psyykkistä hyvinvointia, yläraajojen toiminnallisuutta, kivunhallintaa, työroolin sekä työ- ja toimintaympäristön vaikutuksia sekä ergonomian kehittämistä.

**Kiinnostus työskennellä työterveyshuollossa:** Enemmistö vastanneista toimintaterapeuteista osoittaa kiinnostusta työskennellä työterveyshuollossa. Kaikista sadasta yhdestätoista kyselytutkimukseen vastanneista 41 % näkee itsensä työskentelemässä työterveyshuollossa, 40 % vastasi näkevänsä itsensä ehkä työskentelemässä työterveyshuollossa ja 19 % taas ei ole tästä kiinnostunut. (Kuvio 3.)



Kuvio 3. Toimintaterapeuttien kiinnostus työskennellä työterveyshuollossa

Kyselyn loppuun mahdollistimme toimintaterapeuteille palautteenannon. Vastauksissa toimintaterapeutit nostavat esille opinnäytetyömme aiheen tärkeyden ja ajankohtaisuuden sekä ennaltaehkäisevyyden tärkeyden työkyvyn tukemisessa. Vastauksissa ihmeteltiin sitä, minkä takia ammattiryhmäämme ei olla jo asetettu osaksi työterveyshuoltoa. Lisäksi vastauksissa nousi esille tarve sanoittaa selkeämpi määritelmä toimintaterapeuttien työnkuvasta ja osaamisesta, jotta se olisi helpommin ymmärrettävissä muille ammattilaisille, asiakkaille ja yleisesti yhteiskunnassa.

## 7.1 Pohdinta

Opinnäytetyömme tavoitteena oli kehittää toimintaterapia-alaa ja saavuttaa syvempi ymmärrys siitä, miten alaa tulee kehittää, jotta sen arvo yhteiskunnassa ja työterveyshuollossa olisi tunnistettavissa ja hyödynnettävissä paremmin. Työssämme kuvasimme toimintaterapeuttien osaamista teoriaan pohjautuvan tiedon avulla sekä peilasimme tätä tietoa kyselystä saatuihin tuloksiin. Toiminnan teorian perusteella toimintaterapeuteilla on monipuolista osaamista arvioida työikäisten työkykyä ja kyselymme antaa viitteitä samaan suuntaan. Toimintaterapeuteilla on taitoa kohdata asiakas sekä tukea, havainnoida ja arvioida asiakkaan osallisuutta hänelle merkityksellisen ja tärkeän toiminnan parissa (Braveman & Jill 2012: 8). Kuitenkin yksityiskohtaisen osaamisen ja sen tuottamien hyötyjen osoittaminen vaatii vielä laajempaa tutkimusta. Koemme, että opinnäytetyöprosessi lisäsi meidän ymmärrystämme alan kehittämiseen vaikuttavista tekijöistä, jotka aiomme huomioida tulevina toimintaterapeuteina ja alamme edustajina.

Opinnäytetyömme tulokset osoittavat, että toimintaterapeutit hyödyntävät aktiivisesti näyttöön pohjautuvia työkyvyn arviointimenetelmiä. Toimintaterapeutit yhdistävät arvioinnissaan haastattelun, havainnoinnin sekä käyttävät näyttöön pohjautuvia arviointimenetelmiä, jotka antavat tietoa työntekijän ja työympäristön yhteensopivuudesta, työhön vaadittavista taidoista sekä työntekijän työstä suoriutumisesta (Sandqvist & Ekbladh 2017: 384–386). Käytetyimmät arviointimenetelmät ovat inhimillisen toiminnan malliin pohjautuvia ja tuloksista selviää, että enemmistö saa menetelmiä käyttämällä kattavasti tietoa asiakkaan tilanteesta. Tulokset osoittavat, että toimintaterapian tuoma lisäarvo työterveyshuollossa toimintaterapeuttien näkemyksen mukaan on heidän kokonaisvaltainen ymmärryksensä asiakkaan tilanteesta, toiminnan analyysi, jonka avulla pystytään porrastamaan ja mukauttamaan työtehtäviä työntekijän voimavaroihin paremmin sopivaksi sekä ennaltaehkäisevyyden tärkeys. Vastanneista enemmistö myös osoittaa kiinnostuksensa työskennellä työterveyshuollossa.

Sosiaali- ja terveysministeriön edustajan haastattelun pohjalta saimme tärkeää tietoa ja ymmärrystä alan kehityksen kannalta. Edustaja toi esille, että toimintaterapeuttien erityisosaamista ei ehkä nähdä tarpeellisena lisänä työterveyshuollon moniammatillisessa tiimissä eikä hyötyjä työnantajille tai lisäarvoa työterveyshuollon moniammatilliseen työyhteisöön olla osoitettu. (Sosiaali- ja terveysministeriön edustaja 2022.) Tämän tiedon valossa haasteena voidaan nähdä se, että toimintaterapeuttien ammattitaidon tunnistaa tällä hetkellä alamme edustajat, mutta sen potentiaalia ja hyötyjä ei ole osoitettu riittävän selkeästi yhteiskunnallisella tasolla eikä työnantajille tai muille sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattilaisille eikä sen taloudellisia hyötyjä olla osoitettu.

Yhteiskunnallisesta näkökulmasta tarkasteltuna kuntoutuksuuudistus huutaa toimintaterapeutteja töihin. Kuntoutuksuuudistuksessa pidetään tärkeänä työ- ja toimintakyvyn arviointia, sekä hoidon ja kuntoutuksen varhaista tunnistamista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.) Nämä ovat keskeisiä asioita, mikä on toimintaterapeuttien keskeistä osaamista. Kyselyn vastausten perusteella toimintaterapeutit itse sanoittavat ennaltaehkäisevän työotteen tuovan lisäarvoa nykyiseen työterveyshuoltoon. Meneillään oleva Sote-uudistus on potentiaalinen paikka toimintaterapeuteille vahvistaa omaa asemaansa sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattilaisena.

Toimintaterapeuttien tulee ammattikuntana osoittaa työpanoksensa lisäarvo työterveyshuollolle ja työnantajille. Toimintaterapiainterventioiden hyödyistä tarvitaan enemmän tutkimusta ja näyttöä suomalaisessa työkuulttuurissa. Toimintaterapian tunnettavuuden edistämiseksi toimintaterapian koulutustahot voisivat mahdollistaa työelämäyhteistyötä suuremmissa määrin kaupallisiin organisaatioihin, missä työkyvyn haasteet näyttäytyvät suoraan yritysten tuloksessa. Lisäksi erilaiset hankkeet, joissa toimintaterapiainterventioiden vaikuttavuus olisi keskiössä on alan kehityksen kannalta tarpeellisia.

## 7.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyömme suoritettiin hyvän tieteellisen käytännön (TENK 2012) edellyttämällä tavalla varmistaen työmme eettisyyden ja luotettavuuden. Olemme tutkimuksessamme noudattaneet tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, huomioineet ja kunnioittaneet toisten tutkijoiden töitä viitaten näihin asianmukaisella tavalla sekä olemme hankkineet tarvittavat tutkimusluvut oikeaoppisesti. Kyselytutkimuksen laadimme yhteistyössä Toimintaterapeuttiliiton kanssa kunnioittaen vastanneiden anonymiteettia. Kyselytutkimuksen kysymykset on rakennettu riittävän selkeästi, jotta vastaajat ymmärtävät, mitä



olemme kysymyksillä tarkoittaneet. Kuvassimme työssämme aineiston analyysin toteutusta ja sen luotettavuuden vahvistamiseksi lisäsimme liitteeksi analyysin toteutusta kuvaavan taulukon. (Liite 1.)

## Lähteet

Ahola, Kirsi 2011. Tue työkykyä – Käsikirja esimiestyöhön. Työterveyslaitos. Helsinki.

Akava 2022. Työkyvyn tukeminen osaksi jokaisen työpaikan kulttuuria. Blogiteksti. 20.1.2022. <<https://akava.fi/blogit/tyokyvyn-tukeminen-osaksi-jokaisen-tyopaikan-kulttuuria/>> Viitattu 1.3.2022.

Blomberg, Jenni 2020. Mielenterveyden häiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen kasvu jatkuu jyrkkänä. Tutkimusblogi. Kela. 29.1.2020. <<https://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/5168>> Viitattu 1.3.2022.

Blomberg, Jenni & Perhoniemi, Riku 2020. Increase in sickness absence due to mental disorders in Finland: trends by gender, age and diagnostic group in 2005–2019. Scandinavian journal of public health. 1-5.

Boop, Cheryl & Cahill, Susan M & Davis, Charlotte & Dorsey, Julie & Gibbs, Varleisha & Herr, Brian & Kearney, Kimberly & Griffin Lannigan, Elizabeth “Liz” & Metzger, Lizabeth & Miller, Julie & Owens, Amy & Rives, Krysta & Synovec, Caitlin & Winistorfer, Wayne L. & Lieberman, Deborah 2020. Occupational Therapy Practice Framework: Domain and Process Fourth Edition. The American Journal of Occupational Therapy. Vol. 74: 2.

Braveman, Brent & Page, Jill. J. 2012. Work – Promoting Participation and Productivity Through Occupational Therapy. F.A. Davis Company. Philadelphia.

sutelavCieza, Alarcos & Kamenov, Kaloyan & Wulf Hanson, Sarah & Chatterji, Somnath & Vos, Theo 2020. Global estimates of the needs for rehabilitation based on the Global Burden of Disease study 2019: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2019. World Health Organization. Geneva; Institute for Health Metrics and Evaluation. University of Washington. Seattle. WA. USA.

Desiron, Huguette AM & De Rijk, Angelique & Van Hoof, Elke & Donceel, Peter 2011. Occupational therapy and return to work: a systematic literature review. BMC Public Health. Vol 11:615.

Ekbladh, Elin & Sandqvist, Jan 2015. Psychosocial Factors’ Influence on Work Ability of People Experiencing Sick Leave Resulting from Common Mental Disorders. Occupational Therapy in Mental Health. Vol 31: 3. 283–297.

Eläketurvakeskus 2019. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirytään yhä useammin masennuksen vuoksi. 4.4.2019. <<https://www.etk.fi/ajankohtaista/tyokyvyttomyyselakkeelle-siirytään-yhä-useammin-masennuksen-vuoksi/>> Viitattu 6.3.2022.

Gould, Raija & Ilmarinen, Juhani & Järvisalo, Aila & Järvisalo, Jorma & Koskinen, Seppo & Martelin, Tuija & Pensola, Tiina & Polvinen, Anu & Sainio, Päivi & Seitsamo, Jorma & Tuomi, Kaija 2006. Teoksessa: Gould, Raija & Ilmarinen, Juhani & Järvisalo, Jorma & Koskinen, Seppo. Toim. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Eläketurvakeskus. Kansaneläkelaitos. Kansanterveyslaitos. Työterveyslaitos. Helsinki.

<<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129155/Tyokyvynulottuvuudet.pdf?sequence=1>> Viitattu 28.2.2022.

Hakulinen, Hanna & Kangas, Pauliina & Leino, Timo & Mäenpää-Moilanen, Eija & Nissinen, Sari & Oikarinen, Tom & Rauhamaa, Saija & Soini, Satu & Tarvainen, Kimmo & Österbacka, Owe 2019. Työ- ja toimintakyky kasvun tekijänä maakunnassa. Selvitysraportti. Työterveyslaitos. <[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137517/TTL\\_Tyo\\_ja\\_toimintakyky\\_kasvun\\_tekijana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137517/TTL_Tyo_ja_toimintakyky_kasvun_tekijana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Viitattu 2.3.2022.

Halonen, Janett & Pihlava, Jari 2020. Työtehtävän ominaispiirteiden arviointi AWC-FI. Metropolia ammattikorkeakoulu. Helsinki.

Holmberg, Kristina & Drushinin, Mirella 2019. Lainsäädäntö rajoittaa kuntoutuksen palveluvalikoimaa työterveyshuollossa. Toimintaterapeuttiliitto. 18.3.2019. <<https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/artikkeli/lainsaadanto-rajoittaa-kuntoutuksen-palveluvalikoimaa-tyoterveyshuollossa/>> Viitattu 28.3.2022.

Hult, Marja & Pietilä, Anna-Maija & Saaranen, Terhi 2019. Improving employment opportunities of the unemployed by health and work ability promotion in Finland. Health Promotion International. Vol 35: 3. 518–526. Viitattu 12.2.2022.

Joss, Malcom 2007. The Importance of Job Analysis in Occupational Therapy. British Journal of Occupational Therapy. Vol 70:7. 301–303. Viitattu 18.2.2022.

Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Toim. Makkonen, Teemu. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja- sarja. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kantola, Enni & Marjanen, Sanna 2012. Toimintaterapeutti työterveyshuollossa? Selvitys toimintaterapian mahdollisuuksista työterveyshuollossa. Opinnäytetyö. Toimintaterapian koulutusohjelma. Metropolia ammattikorkeakoulu. <<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/51046/20121130Toimintaterapeutti%20tyoterveyshuollossa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Viitattu 3.3.2022.

Kela 2017. Pitkien sairauspoissaolojen määrä kääntyi laskuun vuonna 2020. Sairauspoissaolot. Tietopaketti. Tutkimus. Päivitetty 28.11.2017. <<https://www.kela.fi/sairauspoissaolojen-tutkimus>> Viitattu 3.3.2022.

Kela 2019. Työterveyshuolto. Sairastaminen. Päivitetty 5.11.2019. <<https://www.kela.fi/tyoterveyshuolto>>. Viitattu 17.2.2022.

Kinman, Gail 2019. Sickness Presenteeism at Work: Prevalence, Costs and Management. British Medical Bulletin. 129: 1. 69–78.

Laki työterveyshuoltolain 3 § muuttamiseksi 2020. Toimintaterapeuttiliitto. 18.11.2020. <<https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/ajankohtaista/laki-tyoterveyshuoltolain-3-muuttamiseksi/>> Viitattu 15.2.2022.

Lee, Jenica & Kielhofner, Gary 2010. Vocational intervention based on the Model of Human Occupation: a review of evidence. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*. 17: 177–190.

Luoto, Riitta 2021. Työterveyshuollon merkitys lyhytaikaisen työkyvyttömyyden ehkäisijänä – Kelan näkökulma. *Akava Works*. 18.10.2021. <[https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2021/11/Tyoterveyshuollon-merkitys-lyhytaikaisen-tyokyvyttomyyden-ehkaisijana-Kelan-nakokulma-\\_Akava-Works-artikkeli-15\\_2021.pdf](https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2021/11/Tyoterveyshuollon-merkitys-lyhytaikaisen-tyokyvyttomyyden-ehkaisijana-Kelan-nakokulma-_Akava-Works-artikkeli-15_2021.pdf) > Viitattu 3.3.2022.

Martimo, Kari-Pekka 2022. Lepoa vai toimintaa terapiaksi työkyvyttömyyteen? Toimintaterapeuttiliitto. 27.1.2022. <<https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/artikkeli/lepoa-vai-toimintaa-terapiaksi-tyokyvyttomyyteen/> > Viitattu 25.2.2022.

McFadden & Macdonald & Fogarty & Le & Merrit 2010. Vocational assessment: a review of the literature from an occupation-based perspective. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*. Vol 17: 1. 43–48.

Niskanen, Noora & Pirttijärvi 2018. Toimintaterapeuttien osaamisen hyödyntäminen suomalaisessa työterveyshuollossa. Kysely työterveyslääkäreille. Opinnäytetyö. Toimintaterapian tutkinto-ohjelma. Oulun ammattikorkeakoulu. <[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/142061/niskanen\\_noora\\_pirttijarvi\\_julia.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/142061/niskanen_noora_pirttijarvi_julia.pdf?sequence=1)> Viitattu 3.3.2022.

Nyman, Jennie & Keponen, Riitta & Nisula, Sanna 2019. Työroolin arviointi WRI-FI. Metropolia ammattikorkeakoulu. Helsinki.

Nyman, Jennie & Keponen, Riitta & Viljanen, Virve 2019. Työympäristön arviointi WEIS-FI. Metropolia ammattikorkeakoulu. Helsinki.

Occupational Therapy and Workplace Health 2015. CAOT. Position statement. <https://caot.in1touch.org/document/3709/O%20%20OT%20and%20Workplace%20Health.pdf>

Rissanen, Mikko & Kaseva, Elina 2014. Menetetyn työpanoksen kustannus. Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto. Toimintapolitiikkayksikkö. Strateginen suunnittelu-ryhmä. <<https://stm.fi/documents/1271139/1332445/Menetetyn+työpanoksen+kustannus+2+%282%29+%282%29.pdf/63af9909-0232-474d-bf2e-aa4c50936c33>> Viitattu 16.2.2022.

Rotkirch, Anna & Tikanmäki, Heikki & Vaittinen, Risto & Parikka, Suvi & Kotamäki, Mauri & Säävälä, Minna & Aro, Timo & Terämä, Emma, Heikkurinen, Pasi & Kivelä, Taru 2020. Toim. Tiia Sorsa. Kestävän väestönkehityksen Suomi Väestöliiton väestöpoliittinen raportti 2020. Helsinki: Väestöliitto ry. Väestöntutkimuslaitos, Katsauksia E54. <[https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/11/c847b683-kvs\\_saavutettava.pdf](https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/11/c847b683-kvs_saavutettava.pdf)> Viitattu 1.3.2022.

Sandqvist, Jan & Ekbladh, Elin 2017. Applying the Model of Human Occupation to Vocational Rehabilitation. Teoksessa: Taylor, R. Renee 2017. Kielhofner's Model of Human Occupation. Fifth edition. Philadelphia. Wolters Kluwer.

Saunders, S & Nedelec, B 2014. What Work Means to People with Work Disability: A Scoping Review. Journal of Occupational Rehabilitation. 24:1.100–110.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työterveyshuolto. Sosiaali- ja terveysterveyst. <<https://stm.fi/tyoterveyshuolto> > Viitattu 17.2.2022.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Kuntoutuksen uudistaminen. Kuntoutuksen uudistamisen toimintasuunnitelma vuosille 2020–2022. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:39. Helsinki. 18.12.2020 < [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162622/STM\\_2020\\_39.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162622/STM_2020_39.pdf?sequence=1&isAllowed=y) > Viitattu 3.3.2022

Sosiaali- ja terveysministeriön edustaja 2022. Puhelinhaastattelu. 22.3.2022.

Soteuudistus. Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen uudistus. <<https://soteuudistus.fi>> Viitattu 1.3.2022.

Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianne 2019. Digiajan työelämä- Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki. <[https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/tyym\\_1977-2018\\_2019\\_21473\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/tyym_1977-2018_2019_21473_net.pdf)> Viitattu 3.3.2022

Taylor, Renee R & Kielhofner, Gary 2017. Introduction to the Model of Human Occupation. Teoksessa: Taylor, R. Renee 2017. Kielhofner's Model of human occupation. Fifth edition. Philadelphia. Wolters Kluwer.

TENK 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. <[https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf).> Viitattu 3.4.2022.

Terveyskylä 2021. Moniammatillinen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi. Työkyvyn edistäminen ja kuntoutus. Kuntoutumistalo. Päivitetty 27.8.2021. <<https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/ammattilaiset/ty%C3%B6kyvyn-tukeminen/ty%C3%B6kyvyn-edist%C3%A4minen-ja-kuntoutus/moniammatillinen-ty%C3%B6kyvyn-ja-kuntoutustarpeen-arviointi> > Viitattu 3.3.2022.

Toimintaterapeuttiliitto. Inhimillisen toiminnan malliin perustuvilla arviointimenetelmillä kattava kuva ihmisen työkyvystä. <<https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/toimintaterapia/mohotyokyvynarviointi/>> Viitattu 18.1.2022.

Toimintaterapeutti tulee lisätä työterveyshuollossa toimivaksi ammattiryhmäksi 2021. Toimintaterapeuttiliitto. 29.10.2021. <<https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/ajankoh-taista/toimintaterapeutit-tulee-lisata-tyoterveyshuollossa-toimivaksi-ammattiryhmaksi/>>. Viitattu 14.12.2021.

Toimintaterapeuttiliitto. TOI on vahva toimija. <<https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/liitto/>> Viitattu 20.2.2022.

Toimintaterapeuttiliitto. Toimintaterapeutti. Toimintaterapeutit työelämässä. Ydinosaamisen tunnistaminen. <<https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/toimintaterapeutti/>> Viitattu 30.3.2022.

Toimintaterapeuttiliitto. Työkyvyn ja työssä vaadittavien taitojen arviointimenetelmät. Toimintaterapia. Työkyvyn arviointi. <<https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/toimintaterapia/tyokyvynarviointi/>> Viitattu 1.3.2022.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Työkyky. Työhyvinvointi ja työkyky. Työterveyslaitos. <<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>> Viitattu 18.1.2022.

Työterveyslaitos. Työterveyshuollon osaajaksi. Koulutuksia työelämän tarpeisiin. <<https://www.ttl.fi/koulutus/tyoterveyshuollon-osaajaksi>>. Viitattu 12.3.2022.

Työterveyshuoltolaki. 21.12.2001/1383. Lainsäädäntö. Finlex. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383#a1383-2001>>. Viitattu 17.2.2022.

Työterveyslaitos. Työterveyshuollon osaajaksi. Koulutuksia työelämän tarpeisiin. <<https://www.ttl.fi/koulutus/tyoterveyshuollon-osaajaksi>>. Viitattu 12.3.2022.

Työterveyslaitos 2020. Työterveyslaitoksen rahoitus ja kustannukset. Analyysit. Työelämätiето. Päivitetty 14.3.2022 <<https://tyoelamatiето.fi/fi/articles/analysisOhsCosts>>. Viitattu 25.3.2022.

Valkonen, Tarmo & Lassila, Jukka 2021. Väestön ikääntymisen taloudelliset vaikutukset. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2021:36. Selvitys ja tutkimustoiminta. Valtioneuvosto. Valtioneuvoston kanslia. Helsinki. <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163134/VNTEAS\\_2021\\_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163134/VNTEAS_2021_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Viitattu 16.2.2022.

Valtioneuvosto 2019. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta 2019. Pääministeri Sanna Marininin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31. Helsinki. <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161931/VN\\_2019\\_31.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161931/VN_2019_31.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Viitattu 3.3.2022.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand. Helsinki.

Vocational rehabilitation 2012. WFOT. Position statement. <<https://wfot.org/resources/vocational-rehabilitation>> Viitattu 3.3.2022.

Wook, Sun & Kielhofner, Gary & Morley, Mary & Heasman, David & Garnham, Mike & Willis, Suzie & Parkinson, Sue & Forsyth, Kirsty & Melton, Jane & Taylor, Renee R 2012.

Impact of using the Model of Human Occupation: A survey of occupational therapy mental health practitioners' perceptions. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*. 19. 450–456

Esimerkki aineiston analyysistä

### Miten arvioit työikäisten työkykyä?

ALKUPERÄISILMAUKSET	PÄÄLUOKKA
"Teen laajoja työkyvyn arviointeja havainnoimalla asiakkaan toimintaa, haastatteleamalla asiakasta ja käyttäen tilanteeseen sopivia muita arviointimenetelmiä."	Haastattelu, havainnointi, arviointi
"Teemme arviointia yhdessä moniammatillisen tiimin kanssa. Toimintaterapian arvioinnissa hyödynnän aina toiminnallisia osuuksia (työtehtävien havainnointia) sekä testistöjä."	Havainnointi, arviointi
"Vapaalla haastattelulla sekä toimintaterapian eri arviointimenetelmillä."	Haastattelu, arviointi
"Haastatteleamalla, havainnoimalla asiakasta ja keskustelemalla työpaikan edustajien kanssa."	Haastattelu, havainnointi
"työkyvyn arvioiminen on vain harvoin ajankohtaista psykk.sairauden akuuttivaiheessa, kuten useimmat asiakkaistani ovat."	Ei arvioi työkykyä

### Jos vastasit edelliseen kysymykseen "En", niin mitä tietoa kaipaisit ja/tai miten toivoisit arviointimenetelmiä kehitettävän?

ALKUPERÄISILMAUKSET	PÄÄLUOKKA
"Haluaisin lisää aikaa: sitten käyttäisin WRI ja WEIS-menetelmiä"	Ajan puute
"Psyykkiset aspektit jäävät liian vähälle huomioille."	Psyykinen hyvinvointi
"En pysty käymään esim. asiakkaan työpaikalla. Työolojen kartoitus yleensä vain haastatteleamalla."	Työpaikalla toteutettu työskentely



**Millä tavoin koet, että toimintaterapeutti toisi lisäarvoa työterveyshuollon ammattihenkilönä?**

ALKUPERÄISILMAUKSET	PÄÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
"Huolellisesti ja eettisesti tehty toiminnananalyysi "arkitasolla", siellä missä asiakkaat toimivat arjessaan. Myös tehtäväanalyysi aidoissa konteksteissa. Kuntoutussuunnitelmien luovat toteutukset. Työympäristöjen ja toimintojen mukautukset."	Toiminnan analyysi, työn porrastaminen, työn mukauttaminen		
"Toimintaterapeuteilla on valtavasti osaamista kokonaisvaltaisen työ- ja toimintakyvyn arvioimisessa. Työskentelin aiemmin aikuispsykiatrialla, jolloin työnkuvaani kuului työkykyarvioiden tekeminen ihmisille, jotka eivät olleet välttämättä koskaan olleet varsinaisesti työelämässä. Monen asiakkaan elämäntarinaa kuunnellessa tuli mieleen, että jo varhaisemmissa vaiheissa työkyvyn arvioiminen ja sopivan työtehtävän löytäminen / työn mukauttaminen toimintakyvyn mukaan olisi saattanut auttaa heitä pääsemään työelämään tai pärjäämään siellä." Toimintaterapeuttien työn ytimessä on toiminnan analyysi ja sen kautta sopivien/ tarkoituksenmukaisten toimintojen löytäminen. Työterveyshuollon työntekijänä toimintaterapeuttien osaamista voisi hyödyntää sekä ennaltaehkäisevästi että silloin, kun työkyky on syystä tai toisesta heikentynyt."	Toiminnan analyysi, työn porrastaminen, työn mukauttaminen	Kokonaisvaltainen ja laaja-alainen näkemys	Ennaltaehkäisevyys
"Työkyvyn ja työympäristön arviointi ja edistäminen on keskeinen osa t n ydinosaamista. Olisi tärkeää olla työterveyshuollossa ennaltaehkäisyssä ja työssä jatkamisen ja työhön palaamisen parissa sekä pohtimassa osatyökykyisten mahdollisuuksia. Nykyisessä työssä arviointi painottuu pääsääntöisesti huonokuntoisiin ja työkyvyttömiin."			Ennaltaehkäisevyys
"Loppuun palamisen ennaltaehkäisy. Laajemman terveyden ja hyvinvoinnin huomiointi ennaltaehkäisevästi, kuntouttavasti ja työhön palaamisen tukena. Työhyvinvointiin liittyy myös muu arki ja elämä, joka tulisi ottaa vahvemmin huomioon. Keskitytään paljon fyysiseen toimintakykyyn tai masennukseen ja nekin irrallisina toisistaan."		Kokonaisvaltainen ja laaja-alainen näkemys	Ennaltaehkäisevyys
"Toimintaterapeutit voivat tuoda konkreettisesti esiin, miten asiakas suoriutuu eri työtehtävistä. Toimintaterapeutit tunnistavat työn/tuottavan toiminnan merkitystä asiakkaan koko arjessa. Toimintaterapeutit voivat auttaa kompensatiokeinojen löytymisessä sekä ympäristön vaikutusten tunnistamisessa."	Toiminnan analyysi – työn porrastaminen, työn mukauttaminen	Kokonaisvaltainen ja laaja-alainen näkemys	

## Onko jotain muuta, minkä koet tärkeäksi ja tahdot tuoda esille?

ALKUPERÄISILMAUKSET	PÄÄLUOKKA
<p>”Suurimpana haasteena mielestäni on selkeästi erilaisen työnkuvan luominen suhteessa psykologeihin, jotta ei synny päällekkäistä työtä tai sekaannusta. Tämä on tärkeää luoda niin selkeästi, että se ohjaa muita ammattilaisia, asiakkaita ja muuta yhteiskuntaa. Selkeät käytännön esimerkit ja konkretia ovat tärkeitä, sillä toimintaterapiassa helposti sorrutaan siihen, että itseä mainostaessa jäädään kiinni ympäröiväisiin ilmauksiin, jotka eivät laajuudessaan tarkoita mitään, koska työkenttä on niin laaja ja asiakkaat erilaisia.”</p>	<p>Selkeämpi työnkuva toimintaterapeuteille</p>
<p>”Toimintaterapeuteilla on valtava osaaminen toimintakykyyn vaikuttavista asioista ja kyky muokata ympäristöä ja arkea mahdollistaakseen asiakkaan mahdollisimman merkityksellisen ja toimintakykyisen arjen. Tätä osaamista ei ole vielä hyödynnetty työterveysnäkökulmasta vaan monesti asiakkaaksemme päätyvät ne joilla on jo suuria haasteita ja ovat jo mahdollisesti pudonneet työelämästä. Työterveyshuollossa tapahtuvan ennaltaehkäisevän työn avulla tätä voitaisi estää.”</p>	<p>Ennaltaehkäisevyyden tärkeys</p>
<p>”Teillä on hyvä ja mielenkiintoinen, tärkeä opinnäytetyön aihe!”</p>	<p>Ajankohtainen ja tärkeä aihe, arvokasta työtä</p>
<p>”Olen ihmetellyt jo vuosia, minkä vuoksi meidän ammattiryhmäämme ei automaattisesti aseteta osaksi työterveyshuoltoa!”</p>	<p>Korkea aika saada t.t työterveyshuoltoon</p>