

TOIMINTATERAPEUTIN ASIAANTUNTIJUUDESTA HYÖTYÄ TYÖKYVYN JA TOIMINNALLISUUDEN ARVIOINNISSA!

Työkyvyn arviointi on olennainen osa osatyökykyisten työllistymisprosessia. Toimintaterapeutin arvioinnissa käy ilmi, miten henkilö osaa ottaa kyvyt käyttöön toiminnallisessa tilanteessa. Erilaisten testien avulla saadaan kuva esimerkiksi henkilön motorisista, kognitiivisista ja vuorovaikutustaidoista, mutta vasta toiminnallisessa tilanteessa pääsee näkemään ja kokemaan, miten henkilö oikeasti osaa hyödyntää taitojaan. Lisäksi toimintaterapeutin tekemän arvioinnin kautta saadaan syvälinen ymmärrys henkilön subjektiivisesta kokemuksesta osallistumisestaan esimerkiksi työhön ja työyhteisöön.

Toimintaterapiassa on kehitetty työkyvyn arviointimenetelmiä, joiden on tutkimuksissa todettu omaavan hyviä psykometrisiä ominaisuuksia sekä toimivan hyvin ammattillisen kuntoutuksen areenalla (Lee & Kielhofner 2010). Arviointimenetelmät itsessään eivät kuitenkaan automaattisesti takaa luotettavaa lopputulosta, vaan olennaista on se, miten arvioija käyttää menetelmiä ja miten hän tulkitsee arvioinnin tuloksia (Sandqvist & Ekbladh 2017). Inhimillisen toiminnan malli on toiminut taustateorian useissa työkyvyn arviointimenetelmissä, joita käytetään aktiivisesti esimerkiksi Ruotsissa, muun muassa maan työvoimatoimistossa

(Arbetsförmedlingen) ja kansaneläkelaitoksessa (Försäkringskassan). Arviointimenetelmät on käännetty usealle kielelle (Sandqvist 2017). Suomenkieliset versiot kahdesta työkyvyn haastattelumenetelmästä (WRI ja WEIS) ja kahdesta havainnointimenetelmästä (AWP ja AWC) on julkaistu vuosina 2019 ja 2020 (Halonen & Pihlava 2020a ja 2020b, Nyman ym. 2019, Keponen ym. 2019). Tässä puheenvuorossa esittelemme niitä lyhyesti. Arviointimenetelmät eivät ole diagnoosi-, työtehtävä- tai työympäristösidonnaisia (Sandqvist 2008, Sandqvist & Ekbladh 2017). Taustalla olevan mallin hyvä tunteminen ja sen myötä ymmärrys menetelmien eri osioista ja niiden suhteesta toisiinsa on kuitenkin olennaista, jotta saadaan kerättyä arviointia varten tarvittavaa tietoa ja tulkittua tuloksia oikein.

Haastatteluun perustuvat arviointimenetelmät

Puolistrukturoituja haastattelumenetelmiä ovat Worker Role Interview (WRI) eli Työroolin arviointi ja Work Environment Impact Scale (WEIS) eli Työympäristön arviointi. WRI-haastattelulla kerätään tietoa työn merkityksestä henkilölle ja siitä, mitkä työn

psykososiaaliset tekijät vaikuttavat henkilön mahdollisuuksiin työllistyä, jatkaa työsä tai palata työhön (Braveman ym. 2005). WRI:n ja sen eri käännöksiä reliabiliteettiä ja validiteettiä on tutkittu (Biernacki 1993, Ekbladh ym. 2004, Ekbladh ym. 2010a, Forsyth ym. 2006, Lohss ym. 2012, Yngve & Ekbladh 2015), ja menetelmässä on todettu työhön paluuta ennustavia tekijöitä (Ekbladh ym. 2010b).

WEIS-haastattelun avulla kerätään tietoa arvioitavan omasta käsityksestä työympäristön edistävästä ja estävästä tekijöistä ja näiden vaikutuksista henkilön työsuoritukseen, tyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin. WEIS:in avulla tarkastellaan henkilön kokemuksia ympäristön vaikutuksista ottaen huomioon sekä fyysisiä että psykososiaalisia osatekijöitä (Moore-Corner ym. 1998). Tutkimuksen mukaan ruotsalainen WEIS-S soveltuu käytettäväksi työelämästä sairauslomalla olevien, työssä olevien tai työnomaisia tehtäviä hoitavien henkilöiden arviointiin (Ekbladh ym. 2014). Menetelmän käytettävyyttä ja psykometrisia ominaisuuksia on myös tutkittu (Ekbladh ym. 2010a, Kielhofner ym. 1999).

Molemmissa menetelmissä tehdään haastattelun perusteella arviointi erilliseen arviointilomakkeeseen. Arviointi tehdään 4-portaisella asteikolla. WRI-menetelmässä on 16 osiota, jotka on ryhmitelty kuuteen inhimillisen toiminnan malliin perustuvaan osaluokkaan: henkilökohtainen vaikuttaminen, arvot, mielenkiinnon kohteet, roolit, tavat ja ympäristö. WEIS koostuu 17 osiosta, joita arvioidaan haastattelun jälkeen. Nämä osiot ovat esimerkiksi työajan käyttöön liittyvät vaatimukset, työtehtävien mielekkyys sekä työpaikan ilmapiiri ja tunnelma.

Havainnointiin perustuvat arviointimenetelmät

Havainnointiin perustuvia arviointimenetelmiä ovat Assessment of Work Performance (AWP) eli Työsuorituksen arviointi ja Assessment of Work Characteristics (AWC) eli Työtehtävän arviointi.

AWP:n avulla arvioidaan henkilön taitoja kolmella eri taitoalueella: motoriset taidot,

prosessuaaliset taidot ja viestintä- ja vuorovaikutustaidot. Menetelmän psykometrisiä ominaisuuksia on tutkittu menestyksekkäästi ja tutkimuksia jatketaan (Sandqvist 2007, Sandqvist ym. 2008, Sandqvist ym. 2009, Fan ym. 2013, Karlsson ym. 2018). Arvioinnissa arvioija havainnoi työtehtävää suorittavaa henkilöä ja tekee jatkuvasti muistiinpanoja henkilön suorituksesta käyttäen apuna keskeisiä käsitteitä. Kukin taitoalue jakautuu eri määrään havainnoitavia osa-alueita, joihin otetaan arvioinnissa kantaa 4-portaisella asteikolla. Muistiinpanot ja muut havainnointitulanteesta esiin tulevat tiedot tiivistetään havainnoinnin jälkeen arviointilomakkeeseen. (Sandqvist 2008.)

AWC on puolestaan menetelmä, jonka avulla voidaan arvioida työtehtävän ominaispiirteitä ja tehtävän edellyttämiä taitoja, jotka ovat samoja kuin AWP-menetelmässä. Menetelmä on kehitetty AWP-menetelmän pariin (Sandqvist 2017). AWC-arvioinnin tuloksena saadaan visuaalinen kuva tehtävän vaateista vaatimusprofiilin muodossa, ja AWP-arvioinnin tuloksena syntyvä taitoprofiili kuvaa henkilön pätevyyttä tietyn työtehtävän suorittamisessa. Näitä profiileja vertaamalla nähdään helpommin, kohtavatko työn vaatimukset ja tekijän taidot toisensa. (Sandqvist 2017, 63.)

Monipuolinen näkemys työkyvystä

Kokemukset Inhimillisen toiminnan mallin ja sen työkyvyn arvioinnin menetelmien käytöstä ovat myönteisiä. Henkilön työkykyä on mahdollista tarkastella eri näkökulmista ottamalla huomioon monimuotoiset toimintakykyyn vaikuttavat tekijät. Työkykyyn liittyvien tekijöiden monipuolinen tarkastelu auttaa työkykyään arvioivaa henkilöä oivaltamaan olennaista muutosta kaipaavia tai työkykyä tukevia tekijöitä sekä toimimaan työkykyään edistävästi.

Työkykymalleja tarkasteltaessa (Järvikoski ym. 2018) voidaan todeta, että tässä puheenvuorossa esitellyt arviointimenetelmät sopivat laaja-alaiseen työkykynäkemykseen. Inhimillisen toiminnan mallissa työ nähdään tuottavana toimintana, johon henkilö osallistuu. Työtehtävissä suoriutumista

arvioitaessa tulee ottaa huomioon myös palkkatyön ulkopuoliset velvollisuudet henkilön arjessa. (Sandqvist & Ekbladh 2017.) Työn merkitys henkilön elämässä nähdään keskeisenä ja moninaisena. Taloudellisen merkityksen lisäksi työ auttaa jäsentämään ajankäyttöä ja tuo perheen ulkopuolista sosiaalista elämää, aseman, identiteetin, merkitystä olemassaololle sekä tyytyväisyyttä elämään. Työkykyä arvioitaessa tulee tarkastella henkilöön liittyviä tekijöitä, ympäristötekijöitä sekä henkilön kokemuksia, toiveita ja tavoitteita. (Sandqvist & Ekbladh 2017.)

Toiminta- ja työkyvyn arvioinnin ongelmia on nähty muun muassa tasavertaisuuden puuttuminen sekä työkyvyn tarkasteleminen irrallaan työstä (Järvikoski ym. 2018). Toimintaterapian työkyvynarviointimenetelmiä käytettäessä toteutuvat henkilön aktiivinen arviointiin ja suunnitteluun osallistumisen mahdollisuus sekä työkyvyn tarkastelu todellisissa tilanteissa. Menetelmiä on myös mahdollista käyttää ennaltaehkäisevästi, kun ilmenee kuormittuneisuutta tai haasteita työssä suoriutumisen osalta. Menetelmät soveltuvat sekä työelämässä olevien että työelämän ulkopuolella olevien henkilöiden työkyvyn arviointiin.

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

Sanna Nisula, toimintaterapeutti, HUS HYKS Psykiatria

Lähteet

- Biernacki SD (1993) Reliability of the Worker Role Interview. *American Journal of Occupational Therapy* 47, 797–803.
- Braveman B, Robson M, Velozo C, Kielhofner G, Fisher G, Forsyth K, Kerschbaum J (2005) A user's manual for Worker Role Interview (WRI) 10.0. UIC: The model of human occupation clearinghouse.
- Ekbladh E, Fan C-W, Sandqvist J, Hemmingsson H, Taylor R (2014) Work environment impact scale: Testing the psychometric properties of the Swedish version. *Work* 47, 2, 213–219.
- Ekbladh E, Haglund L, Thorell LH (2004) The Worker Role Interview – preliminary data on the predictive validity of return to work of clients after an insurance medicine investigation. *Journal of Occupational Rehabilitation* 14, 131–141.
- Ekbladh E, Thorell LH, Haglund L (2010a) Perceptions of the work environment among persons with experience of long term sick leave. *Work* 35, 125–136.
- Ekbladh E, Thorell LH, Haglund L (2010b) Return to work – the predictive value of the Worker Role Interview (WRI) over two years. *Work* 35, 163–172.
- Fan C-W, Taylor R, Ekbladh E, Hemmingsson H, Sandqvist J (2013) Evaluating the Psychometric Properties of a Clinical Vocational Rehabilitation Outcome Measurement: the Assessment of Work Performance (AWP). *OTJR: Occupation, Participation and Health* 33, 3, 125–133.
- Forsyth K, Braveman B, Kielhofner G, Ekbladh E, Haglund L, Fenger K, Keller J (2006) Psychometric properties of the Worker Role Interview. *Work* 27, 313–318.
- Halonen J, Pihlava J (2020a) Työtehtävän ominaispiirteiden arviointi, AWC-FI. Suomalainen versio arviointimenetelmästä Sandqvist J (2008) Assessment of Work Characteristics, AWC, Version 1.1. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja OIVA-sarja 17.
- Halonen J, Pihlava J (2020b) Työsuorituksen arviointi, AWP-FI. Suomalainen versio arviointimenetelmästä Sandqvist J (2008) Assessment of Work Performance, AWP, Version 2.0. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja OIVA-sarja 16.
- Järvikoski A, Takala E-P, Juvonen-Posti P, Härkäpää K (2018) Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimisessa ja käytännöissä. *Sosiaali- ja terveysturvan raportteja* 13. Helsinki. Kela. 37, 55–62, 67–68.
- Karlsson E, Liedberg G, Sandqvist J (2018) Initial evaluation of psychometric properties of a structured work task application for the Assessment of Work Performance in a constructed environment. *Disability and Rehabilitation* 40, 2585–2591.
- Keponen R, Nyman J, Viljanen V (2019) Työympäristön arviointi, WEIS-FI. Suomalainen versio arviointimenetelmästä Moore-Corner R, Kielhofner G, Olson L (1998) A user's manual for Work Environment Impact Scale 2.0. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja OIVA-sarja 7.
- Kielhofner G, Sei Lai J, Olson L, Haglund L, Ekbladh E, Hedlund M (1999) Psychometric properties of the work environment impact scale: A cross-cultural study. *Work* 12, 71–77.
- Lee J, Kielhofner G (2010) Vocational intervention based on the model of human occupation: A review of the evidence. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* 17, 177–190.
- Lohss I, Forsyth K, Kottorp A (2012) Psychometric properties of the worker role interview (version 10.0) in mental health. *British Journal of Occupational Therapy* 75, 4, 171–179.
- Moore-Corner R, Kielhofner G, Olson L (1998) A user's manual for Work Environment Impact

Scale 2.0. UIC: The model of human occupation clearinghouse.

- Nyman J, Keponen R, Nisula S (2019) Työroolin arviointi, WRI-FI. Suomalainen versio arviointimenetelmästä: Braveman B, Robson M, Velozo C, Kielhofner G, Fisher G, Forsyth K, Kerschbaum J (2005) A user's manual for Worker Role Interview (WRI) 10.0. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja OIVA-sarja 6.
- Sandqvist J (2007) Development and Evaluation of Validity and Utility of the Instrument Assessment of Work Performance (AWP). Akademisk avhandling. Linköpings universitet. Hälsovetenskap. Institutionen för samhälls och välfärdsstudier. Linköping.
- Sandqvist J (2008) Assessment of Work Performance, Manual för AWP, Version 2.0. Institutionen för Samhälls- och Välfärdsstudier, Linköpings universitet.
- Sandqvist J (2017) Evidensbaserad bedömning av arbetsförmåga. Assessment of work performance (AWP) och assessment of work characteristics (AWC). *Ergoterapeuten* 1, 62–66.
- Sandqvist J, Björk M, Gullberg M, Henriksson C, Gerdie B (2009) Construct Validity of the Assessment of Work and Performance (AWP). *Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation* 32, 2, 211–218.
- Sandqvist J, Ekbladh E (2017) Applying the model of human occupation to vocational rehabilitation. In Taylor, R. (edit) *Kielhofner's model of human occupation*. 5th ed. Philadelphia: Wolters Kluwer. 377–396.
- Sandqvist J, Gullberg M, Henriksson C (2008) Content Validity and Utility of the Assessment of Work and Performance (AWP). Development of an instrument. *Work* 30, 4, 441–450.
- Yngve M, Ekbladh E (2015) Clinical Utility of the Worker Role Interview – A Survey Study among Swedish Users. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* 22, 6, 416–423.