

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

TYÖYMPÄRISTÖSSÄ TAPAHTUVAN TYÖ- JA TOIMINTAKYVYN MITTA- RIN KEHITTÄMINEN POHJOIS-KAR- JALASSA

TEKIJÄ Virpi Koponen, TYKO19SY, 16.7.2023

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Tutkinto-ohjelma Hyvinvointikoordinaattorin tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Virpi Koponen	
Työn nimi Työympäristössä tapahtuvan työ- ja toimintakyvyn mittarin kehittäminen Pohjois-Karjalassa	
Päiväys	16.7.2023
Sivumäärä/Liitteet	35/2
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymä Siun sote	
<p>Tiivistelmä (Huom. kirjoita teksti alla näkyvään harmaaseen kenttään; huomioi tämä myös kopioitaessa)</p> <p>Suomessa on paljon työelämän ulkopuolella olevia työikäisiä henkilöitä, jotka tarvitsevat tukea työllistymiseensä. Esteenä työllistymiselle voi olla esimerkiksi alentunut työkykyisyys, jolloin on tärkeää selvittää, miten alentunut työkyky ilmenee työssä ja millaista tukea henkilö tarvitsee työympäristössä toimimisessa tai työtehtäviä tehdessä.</p> <p>Suomessa ei ole yhtenäistä tapaa kuvata työympäristössä näyttäytyvää työ- ja toimintakykyä eikä yhteisesti sovittuja työ- ja toimintakyvyn mittareita, joita voitaisiin käyttää työllistymistä tukevissa palveluissa yli organisaatorajojen. Lisäksi olemassa olevat työ- ja toimintakyvyn mittarit painottuvat vahvemmin toimintakyvyn kuvaamiseen eivätkä sellaisenaan sovellu työympäristössä toimimisen arviointiin ja työpaikkaohjaajan täytettäväksi.</p> <p>Em. tarpeeseen vastaten Pohjois-Karjalassa lähdettiin kehittämään vuonna 2021 yhtenäisiä arviointikohteita ja työympäristössä tapahtuvan työ- ja toimintakyvyn mittaria. Mittarin avulla saataisiin näkyville työympäristössä ja työtehtävien tekemisessä näyttäytyvä työ- ja toimintakykyisyys. Mittaria voitaisiin soveltaa useissa eri organisaatioissa tilanteisiin, joissa osatyökykyinen asiakas on työympäristössä esimerkiksi työtoiminnassa, työkokeilussa tai työhönvalmennuksen asiakkaana.</p> <p>Opinnäytetyön toimeksiantajana on Siun sote ja opinnäytetyö on osa Siun soten työkykyohjelma 2020-2022 -hankkeen työ- ja toimintakyvyn mittareihin ja -menetelmiin liittyvää kehittämistyötä. Työympäristössä tapahtuvan työ- ja toimintakyvyn mittarin kehittämistyö toteutettiin yhteiskehittämisenä, johon osallistui laaja joukko Pohjois-Karjalan eri toimijoita ja eri organisaatioiden työllistymistä tukevissa palveluissa olevia asiakkaita ja työntekijöitä. Opinnäytetyön yhteiskehittäminen mahdollisti kokemuksellisen tiedon, ammattilaisen tiedon ja teorian tiedon yhdistämisen vuoden mittaisessa kehittämisprosessissa.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksena syntyi Pohjois-Karjalaan työympäristössä tapahtuvan työ- ja toimintakyvyn mittari, jonka arviointikohteet painottuvat työympäristössä tapahtuvan työ- ja toimintakykyisyyden selvittämiseen. Tuloksena syntyi myös mittariin liittyvä perustietolomake kuvaamaan tarkemmin missä palvelussa, millaisessa työympäristössä ja milloin mittaria on täytetty. Mittari soveltuu käytettäväksi laajemminkin eri aloilla työllistymisen ja työkyvyn tukemisessa sekä työikäisten parissa tehtävässä hyvinvoinnin ja terveydenedistämisen työssä. Työelämä muuttuu koko ajan, jolloin myös mittarin on muokkaututtava ja työ- ja toimintakykyä mittaavien arviointikohteiden on vastattava työelämän tarpeisiin.</p>	
Avainsanat Työkyky, toimintakyky, työympäristö, työ- ja toimintakyvyn mittari, yhteiskehittäminen	

SAVONIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES THESIS

Abstract

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Master's Degree Programme of Health and Welfare Coordinator	
Author(s) Virpi Koponen	
Title of Thesis Developing a tool to measure work and functional ability in the work environment in North Karelia	
Date 16.7.2023	Pages/Appendices 35/2
Client Organisation /Partners Siun sote, the joint municipal authority for North Karelia social and health services	
<p>Abstract (NOTE: write/insert all your text in the grey box below, also if you use copy + paste)</p> <p>In Finland, there are many people of working age outside of working life who need support for their employment. An obstacle to employment can be, for example, a reduced ability to work, in which case it is important to find out how the reduced ability to work manifests itself at work and what kind of support the person needs when functioning in the work environment or performing work tasks. In Finland, there is no uniform way to describe the work and functional ability manifested in the work environment, nor jointly agreed measures of work and functional ability that could be used in employment support services across organizational boundaries. In addition, the existing measures of work and functional ability are more strongly focused on describing functional ability and, therefore, are not suitable for evaluating functioning in the work environment and for completion by the workplace supervisor.</p> <p>In response to the above-mentioned need, in 2021, North Karelia started to develop uniform assessment items and a tool to measure work and functional ability in the work environment. The ability to work and function displayed in the work environment and in the performance of work tasks would be made visible with the help of a tool. The tool could be applied in several different organizations to situations where a client with partial work ability is in the work environment, for example, in work activities, work trials or as a client of job coaching.</p> <p>The thesis was commissioned by Siun sote and is part of the development work related to measures and methods of work and functional ability of Siun sote's work ability program for the 2020-2022 project. The development work of a tool to measure work and functional ability in the work environment was carried out as a joint development, in which a large number of different operators in North Karelia and customers and employees of different organizations in employment support services participated. The collaborative development of the thesis made it possible to integrate experiential knowledge, professional knowledge and theoretical knowledge throughout a year-long development process.</p> <p>As a result of the thesis, a tool to measure work and functional ability in the work environment in North Karelia was created, the evaluation targets of which are focused on finding out the ability to work and function in the work environment. As a result, a basic information form related to the tool was also created to provide a more detailed description of the service, the type of work environment, and the time at which the tool or instrument was used. The is suitable for use on a wider scale of various fields in supporting employment and work ability, as well as in the work of promoting well-being and health among working-age people. Working life is constantly changing, so the tool must also adapt, and the evaluation items measuring work and functional ability must meet the needs of working life.</p>	
<p>Keywords Ability to work, functional ability, work environment, co-development</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	5
2	TYÖ- JA TOIMINTAKYVYN KUVAAMINEN TYÖYMPÄRISTÖSSÄ.....	5
2.1	Työympäristössä näyttäytyvä työ- ja toimintakykytieto.....	6
2.2	Työ- ja toimintakykymittarit tietoa tuottamassa	7
2.3	Työympäristössä saatavan työ- ja toimintakykytiedon avulla osatyökykyisestä täsmätyökykyiseksi	7
3	YHTEISKEHITTÄMINEN	8
4	YHTEISKEHITTÄMISEN LÄHTÖKOHDAT POHJOIS-KARJALASSA.....	9
5	YHTEISKEHITTÄMISEN TAVOITE JA TARKOITUS	10
6	YHTEISKEHITTÄMISEN TOTEUTUS.....	11
6.1	Yhteiskehittämisen prosessi ja prosessin johtaminen	12
6.2	Yhteiskehittämisessä käytetyt menetelmät.....	13
6.3	Kehittämistyöryhmän toiminta	15
6.4	Kehittäminen yhdessä asiakkaiden, työntekijöiden ja toimijaverkoston kanssa	16
7	YHTEISKEHITTÄMISEN TULOKSENA TYÖ- JA TOIMINTAKYKYVYN MITTARI.....	17
7.1	Työ- ja toimintakykyä kuvaavien arviointikohteiden valinta	18
7.2	Mittarissa käytettävän asteikon valinta	19
7.3	Mittariin lisättävä perustietolomake	21
8	MITTARIN JATKOKEHITTÄMISEN TARPEET JA LEVITTÄMINEN.....	21
9	POHDINTA JA EETTINEN TARKASTELU.....	22
	LÄHTEET	26
	LIITE 1: TYÖYMPÄRISTÖSSÄ TAPAHTUVAN TYÖ- JA TOIMINTAKYVYN MITTARI	31
	LIITE 2: MITTARIIN LIITETTÄVÄ PERUSTIETOLOMAKE.....	34

1 JOHDANTO

”Työllä on iso merkitys ihmisen hyvinvoinnille. Yhteiskuntamme hyvinvoinnin ja kestävyysnäkökulmasta on tärkeää saada kaikkien työpanos käyttöön.” (Haatainen 2022)

Työllisyyden kasvun kannalta merkittävää potentiaalia löytyy työelämän ulkopuolella olevista ihmisryhmistä, joiden työllisyys on matalaa tai työllistyminen vaikeaa. Näitä ryhmiä ovat esimerkiksi osatyökyiset, vammaiset, ikääntyneet, ilman ammatillista koulutusta olevat ja osa maahanmuuttajataustaisista henkilöistä. Olennaista onkin keskittyä näiden ihmisryhmien työllistymiseen ja vahvistaa heidän mahdollisuuksiansa osallistua työmarkkinoille. (Hallitusohjelma 2019, 16, 130.)

Näiden ihmisryhmien parissa työskentelee useita eri ammattilaisia, jotka osaltaan pyrkivät tukemaan työssä pysymistä tai kiinnittymistä työelämään. Pohjois-Karjalassa toimivat ammattilaiset nostivat esille tarpeen selvittää ihmisen työympäristössä näyttäytyvää työ- ja toimintakykyä, jotta työllistymisen tueksi osattaisiin kohdentaa oikeanlaisia tukitoimia. Pitkään työelämän ulkopuolella olevan henkilön työkykyä selvittäessä on terveydentilan, työuran ja sosiaalisen toimintakyvyn lisäksi hyödyllistä selvittää ihmisen oma motivaatio työn suhteen ja arvio omasta työkyvystään sekä täydentää sitä työnantajan näkemyksellä työssä suoriutumisesta (Kerätär 2016, 84). Työnantajan ja asiakkaan oman näkökulman selvittämiseksi tarvitaan siihen soveltuva työväline.

Tässä opinnäytetyössä lähdettiin kehittämään Pohjois-Karjalan eri toimijoiden käyttöön yhtenäistä työympäristössä tapahtuvan työ- ja toimintakyvyn mittaria ja yhtenäisiä arviointikohteita, joiden avulla saataisiin näkyviin työympäristössä ja eri työtehtävien tekemisessä näyttäytyvä työ- ja toimintakykyisyys. Opinnäytetyö toteutettiin Siun soten toimeksiannosta käytännön kehittämistutkimuksena, jossa mittaria rakennettiin Pohjois-Karjalan toimijoiden, työntekijöiden ja asiakkaiden yhteiskehittämisenä. Opinnäytetyön tietoperusta pohjautuu keskeisten asiakokonaisuuksien ympärille, joita ovat työympäristössä näyttäytyvä työ- ja toimintakyky, mittarin rakentaminen sekä yhteiskehittäminen.

2 TYÖ- JA TOIMINTAKYVYN KUVAAMINEN TYÖYMPÄRISTÖSSÄ

Toimintakyvyn käsitettä voidaan jäsentää monella eri tavalla. Usein toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja kognitiivisia edellytyksiä toimia ja selviytyä jokapäiväistä elämää koskevista asioista ja toiminnoista siinä ympäristössä, jossa hän asuu ja elää (THL 2022a). Kansainvälisessä Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden ICF-luokituksessa toimintakyvyllä käsitetään kaikki ihmiskehon/ruumiin toiminnot, suoritukset ja osallistuminen. Lisäksi luokituksessa käsitellään näissä ilmeneviä vajavuuksia tai rajoitteita, joita tarkastellaan suhteessa olennaisiin ympäristötekijöihin, kuten yksilön välittömään lähiympäristöön tai laajempaan yhteiskuntatason toimintamahdollisuuksiin ja asenteisiin. (ICF 2011, 3, 10-16.) Toimintakyvyn kuvaamisessa kuvataan henkilön taitojen ja ominaisuuksien sekä arkielämän vaatimusten välistä tasapainotilaa, joka voi vaihdella riippuen sairastumisesta, vammautumisesta tai arkielämässä esille nousseista vaatimuksista johtuen (Pohjolainen ja Saltychev 2015).

Työkyky puolestaan muodostuu Työterveyslaitoksen (TTL 2023) mukaan yksilöllisten voimavarojen ja työn yhteensopivuudesta, johon vaikuttavat ympäristö, ihmissuhteet ja yhteiskuntarakenteet. Näiden yksilöllisten voimavarojen perustana on ihmisen terveys ja toimintakyky, joka täydentyy tarvittavalla osaamisella, yksilön arvoilla ja asenteella. Työkykyyn vaikuttaa olennaisesti myös työn sisältö, työolot, työyhteisö ja johtaminen sekä kuinka nämä ovat tasapainossa yksilöllisten voimavarojen kanssa. (Ilmarinen 2006, 79-80.) Työkyvyllä tarkoitetaan ihmisen toimintakyvyn ja ammattitaidon kokonaisuutta, jota tarkastellaan suhteessa työn vaatimuksiin joko työn hakemisen, työn säilyttämisen tai työssä etenemisen näkökulmasta. On kuitenkin huomioitava, että vaikka toimintakyky olisi alentunut, ei se suinkaan tarkoita alenemaa työkyvyssä. (STM 2020, 27.)

Työkyvyn kuvaaminen kuuluu osaksi terveydenhuollon tehtäviä ja toteutuu perinteisesti osana lääkärin tekemää työkyvyn arviointia, missä arvioidaan ihmisen jäljellä olevaa työkykyä (L 1383/2001 12. § ja L 1326/2010 13. §). Työkyvyn kuvaamisessa esitetään kuinka sairauden tai vamman mukana tulevat oireet näyttäytyvät ja vaikuttavat työelämässä sekä millaisia asioita ne rajoittavat työssä. Työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa on yhdisteltävä henkilön subjektiivinen kokemus ja kliiniset löydökset sekä erilaisten mittareiden kautta saadut tiedot keskenään, joten arviointi on hyödyllistä toteuttaa moniammatillisena yhteistyönä. (Pohjolainen ja Haanpää 2018.)

2.1 Työympäristössä näyttäytyvä työ- ja toimintakykytieto

Työterveyshuollolla on ainutlaatuinen asema terveydenhuollossa, koska työssä olevan henkilön työkykyä selvittäessä on suora yhteys työpaikkaan ja esihenkilöihin, jolloin myös tieto työn vaatimuksista, työssä suoriutumisesta ja työn muokkauksen mahdollisuuksista on helposti saatavilla (Furu 2021). Työelämän ulkopuolella olevien työkäisten perusterveydenhuollon palveluissa samankaltaista mahdollisuutta ei ole, vaan tiedot on selvitettävä eri alojen moniammatillisesta yhteistyöverkostosta (THL 2023).

Työelämän ulkopuolella olevien työnhakijoiden kosketuspinta työympäristössä toimimiseen ja työtehtävien tekemiseen voi tapahtua erilaisten työllistymistä tukevien palveluiden kautta, kuten TE-palvelun työkokeilun (L 916/2012 4 luku 5-11. §), Kelan työkokeilun (L 566/2005 7. §), sosiaalipalveluiden toteuttamassa työtoiminnan (L 1301/2014 27 e. §) tai kuntouttavan työtoiminnan (L 189/2001), vankilan työtoiminnan (L 767/2005 8 luku) tai opiskeluun liittyvien harjoitteluiden (L 531/2017 52. §) kautta. Jokainen näistä palveluista tähtää ihmisen työ- ja toimintakyvyn vahvistamiseen ja työllistymisedellytysten parantamiseen ja sitä varten tarvitsee tietoa ihmisen työ- ja toimintakyvystä.

Työ- ja toimintakykytietoa kerätään usean eri organisaation toimesta, eri hallinnonaloilla ja eri palveluissa kunkin palvelun omista tarpeista lähtien. Ammatillaisen toimesta tietoa kerätään usein suullisesti henkilön itsensä tai hänen läheisensä kertomana, erilaisia lomakkeita tai arviointimittareita hyödyntämällä ja havainnoimalla itse henkilön toimintakykyä. Eri palveluissa on omiin tarpeisiin kehitetty omia arviointimittareita ja erilaisia lomakkeita, jotka eivät välttämättä perustu tutkittuun tietoon. Asiakkaan lisäksi häneen liittyvää työ- ja toimintakykytietoa kerätään myös muiden toimijoiden

palveluista ja toimintaympäristöistä. Tietoa kerätään ja tuotetaan paljon, mutta keskenään verrattavaa tietoa on saatavilla äärimmäisen vähän. (Anttila, Jeskanen, Konttinen, Mäkelä, Pättikangas, Rätty, Taina, Valkeinen 2021, 24, 26, 28).

2.2 Työ- ja toimintakyky mittarit tietoa tuottamassa

Työ- ja toimintakyvyn mittari täydentää muilla keinoilla hankittua työ- ja toimintakykytietoa ja tuottaa struktuurin työ- ja toimintakyvyn kuvaamiseen. Mittarilla tuotettu tieto mahdollistaa toistettavuuden kautta tiedon vertailtavuuden ja tuo esille yksilön tilanteesta tapahtuneen muutoksen. Työ- ja toimintakyvyn mittareiden käyttäminen on hyvin paikallista tai järjestelmäkohtaisia ja vaikka joitakin toimintakyky mittareita olisi kansallisesti saatavilla, niin niiden käyttämisestä ei ole yhteisesti sovittu. Suomessa ei ole yhtenäistä ohjeistusta tai suositusta siitä, millaisia työ- ja toimintakyky mittareita tulisi käyttää kussakin tilanteessa, jossa ihmisen työ- ja toimintakykytietoa tarvitaan. Työ- ja toimintakyvyn mittauskäytäntöjen ja -menetelmien sekä toimintakyvystä kerättävän tiedon tulisi olla kansallisesti määriteltyä ja ohjattua. (Anttila ym. 2021, 24, 26, 63.)

Mittarin toimintaan liittyvinä vähimmäisvaatimuksina voidaan ajatella, että mittarista on oltava olemassa luotettava dokumentointi, joka sisältää kuvauksen mallista ja käytetyistä käsitteistä sekä todisteet rehabiliteetin ja validiteetin toteutumisesta sisällön, rakenteen, vastaavuuden ja tulosten luotettavuuden osalta. Mittarin tulee reagoida muutoksiin eli tuoda näkyviin mahdollinen muutos, mikäli sellainen on tapahtunut ja siitä olisi oltava saatavilla erilaisia kieliversioita. Lisäksi mittarin käyttäminen ei saisi olla liian asiakkaalle tai mittarin toteuttajalle liian kuormittavaa. (ISOQL 2013.)

TOIMIA -tietokannassa on saatavilla työ- ja toimintakyvyn mittaamiseen liittyviä suosituksia, paljon erilaisia mittareita ja lisäksi arviointitietoa mittareiden soveltuvuudesta suhteessa käyttötarkoitukseen. Tietokannasta löytyy yleistä toimintakykyä kuvaavia ja laajalle ihmisryhmälle soveltuvia mittareita, kuten Kykyviisari, Promis ja WHOQOL-BREF sekä puolestaan mittareita, jotka keskittyvät selkeästi tiettyyn kohderyhmään ja yhden asian selvittämiseen, kuten mittari 6 minuutin kävelytesti MS-tauti- ja aivoverenkiertohäiriöpotilaiden kävelymatkan arvioimiseen. (THL 2022b.) Toimia-tietokannassa on saatavilla myös työkyky mittareita, mutta ne eivät sellaisenaan sovellu kuvaamaan työympäristössä suoriutumista ja työssä tapahtuvaa työ- ja toimintakykyä.

Työ- ja toimintakyvyn mittarin tehtävänä on yhdistää asiakkaan kokemuksellinen tieto kliinisen tutkimuksen tietoon ja tuoda se mittaustuloksen kautta näkyviin (ISOQL 2013). Mittarin tehtävänä on tuottaa tietoa siitä, kuinka suoriutuminen toteutuu vamman tai sairauden kanssa rutiininomaisissa toiminnoissa kotona, työssä, koulussa tai muissa sosiaalisissa tilanteissa (WHO 2010, 3). On myös tärkeää muistaa, että toimintakyvyn rajoitteet eivät suoraan tarkoita rajoitteita työkyvyssä. Esimerkiksi henkilö, jolla esiintyy kipuja seisossa tai istuessaan pitkiä aikoja, voi hyvin pystyä toimimaan työssään, joka mahdollistaa erilaiset työskentelyasennot ja riittävät lepotauot. (Jette, Ni, Rasch, Marfeo, McDonough, Brandt, Kazis ja Chan 2019.)

2.3 Työympäristössä saatavan työ- ja toimintakykytiedon avulla osatyökykyisestä täsmätyökykyiseksi

Osatyökykyisyydellä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihmisellä on käytettävissään osa hänen työkyvystään suhteessa siihen työhön mitä hän tekee tai työhön, mitä hän hakee. Työkyvyn aleneminen voi olla lyhytkestoista, pitkäkestoista tai pysyvää riippuen siitä, millaisesta toimintakyvyn alenemisesta

osatyökykyisyys johtuu. Syitä voi olla useita, kuten sairaudet, vammat, puutteellinen osaaminen tai elämäntilanteen kriisit. Osatyökykyinen ihminen voi samanaikaisesti olla kuitenkin täysin työkykyinen sellaisiin työtehtäviin, jotka vastaavat hänen toimintakyynsä. (TEM 2020, 38.)

Martimo (2020) nostaa esille, että tällaista tilannetta kuvaa paremmin täsmätyökykyinen -termi, jossa keskitetään energia siihen, että löydetään ihmisen tilanteeseen sopiva työtehtävä eikä niinkään siihen, kuinka ihminen on vain osittain työkykyinen ja työelämän käytettävissä. Työkykyä tarkasteltaessa on tärkeää keskittyä ihmisen olemassa olevaan työkykyisyyteen eikä työkyvyttömyyden todistamiseen. Tässä ajattelutavassa keskiössä eivät olekaan sairaudet, vammat tai diagnoosit, vaan ajatus työn muokkaamisesta ihmisen tarpeisiin sopivaksi ja riittävän tuen tarjoamisesta sen toteutumiseen. Samanlainen sairaus tai vamma näyttäytyy hyvin erilaisena eri työtehtävissä ja ihmisen tuen tarpeet ovat aina yksilöllisiä liittyen hänen elämäntilanteeseensa. Yhdessä asiakkaan kanssa selvitetään, millaisilla työkyvyn tukitoimilla hän voisi pysyä työssään, palata töihin tai päästä töihin (Terveyskylä 2021) Työkyvyn tukemiseen liittyviä palveluita on useita, kuten sosiaalipalvelut, terveystalvet, te-palvelut, kuntien työllisyyden hoidon ja nuorisotyön palvelut sekä Kelan, yksityisten palveluntuottajien, työterveyshuollon ja järjestöjen palvelut sekä koulutuspalvelut. (Oivo ja Kerätär 2018, 29.)

3 YHTEISKEHITTÄMINEN

Hietalan ja Rissasen (2017, 169.) mukaan yhteiskehittäminen tuo vuorovaikutukseen ammattilaisen tiedon ja omakohtaisena saadun kokemuksellisen tiedon. Heidän mukaansa yhteiskehittämisessä mahdollistuu uuden tiedon ja ymmärryksen laajeneminen, kun asiaa tarkastellaan ja tutkitaan yhteisesti sekä arvioidaan hyödyntäen omakohtaista kokemustietoa. Kehittämistoiminnan lähtökohtana on se, että tehdään ja opitaan asioista yhdessä, ollaan tasavertaisia ja jaetaan asiantuntijuutta yhdessä keskustellen. Reflektoidaan ja arvioidaan saatua tietoa ja kokemuksia sekä päätetään jatkosuunnitelmista yhdessä. (Salonen, Eloranta, Hautala, Kinon 2017, 53.)

Hietalan (2018, 124.) mukaan yhteiskehittämistä ei voida määrittää tietyntyyliseksi malliksi tai menetelmäksi, vaan sen on muokkaututtava aina kyseiseen tilanteeseen soveltuvaksi. Hänen mukaansa yhteiskehittämisessä on kyse enemmän kokonaisvaltaisesta suhtautumis-, toiminta- ja ajattelutavasta, jossa yhdistyvät dialogisuus, verkostomaisuus ja jatkuva yhdessä oppiminen.

Yhteiskehittämisessä on nähtävillä yhtäläisyyttä tiimien yhteistoiminnan kanssa, jossa myös korostuu hyvä vuorovaikutus tiimin jäsenien kesken. Yhteistoiminnassa johtajuus ja vastuut jaetaan tasaisesti kaikkien osallistujien kesken ja jokainen osallistuja on aktiivinen toimija (Sydänmaalakka 2016, 45,111). Yhteiskehittämiseen osallistuva henkilö tuo mukanaan oman henkisen pääomansa ja antaa sen yhteiseen käyttöön. Henkinen pääoma koostuu henkilön osaamisesta, tiedoista ja taidoista sekä asenteista, kokemuksista ja kontakteista (Sydänmaalakka 2012, 208).

Yhteiskehittämisessä korostuu tiedon ja kokemusten jakaminen. Tiedon ja osaamisen jakamiselle suotuisan ilmapiirin syntymiseen tarvitaan luottamusta (Myyry 2008, 8). Luottamuksen saavuttamiseksi tarvitaan yhteistä aikaa, jossa luottamuksella on tila kasvaa ja vahvistua. Tähän ei riitä sattunaiset kohtaamiset, koska luottamus todentuu vasta, kun on mahdollista huomata, että toinen on luottamuksen arvoinen. Luottamuksen saamiseksi teot puhuvat enemmän kuin sanat ja tarvitaan

aikaa, jotta voidaan nähdä, että sovituista asioista pidetään kiinni ja ne toteutuvat käytännössä. (Ristikangas ja Ristikangas 2010, 165.) Yhteiskehittäminen perustuu aina vapaaehtoisuuteen (Hietala 2018, 131) ja siihen, että toimintaa, sisältöä, prosesseja tai rakenteita muokataan ja luodaan yhdessä (Kauppila ja Hietala 2018, 149).

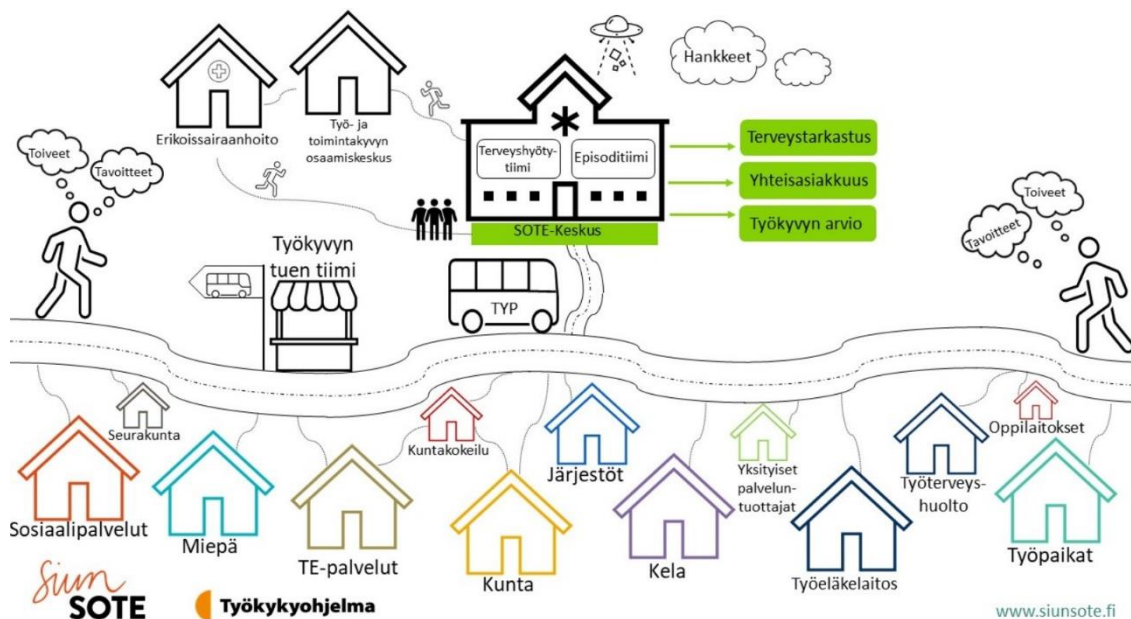
4 YHTEISKEHITTÄMISEN LÄHTÖKOHDAT POHJOIS-KARJALASSA

Nykyisessä hyvinvointiyhteiskunnassamme työ- ja toimintakyvyn mittaamiselle tai arvioinnille ei ole yhteisesti sovittuja käytäntöjä tai toimintamalleja, vaan kukin organisaatio ja palvelu on rakentanut työ- ja toimintakyvyn kuvaamiseen tarvittavat mittarit ja lomakkeet omista tarpeista lähtien. Tilanetta kuvaa tällä hetkellä se, että samasta työ- ja toimintakyvyn arviointityövälineestä on olemassa erilaisia versioita ja eri tietojärjestelmissä kussakin omanlaisensa. Suomessa ei ole yhtenäistä tapaa kuvata työ- ja toimintakykyä eikä yhteisesti sovittuja työ- ja toimintakyvyn mittareita, joita voitaisiin käyttää yli organisaatorajojen. Tämänhetkisessä tilanteessa työ- ja toimintakykytietoa kerätään todella paljon, mutta vertailukelpoista tietoa on saatavilla äärimmäisen vähän. (Anttila, Jeskanen, Konttinen, Mäkelä, Pättikangas, Rätty, Taina ja Valkeinen 2021, 24, 27.)

Pohjois-Karjalassa työ- ja toimintakyvyn kuvaaminen kuuluu vahvaksi osaksi osatyökykyisten parissa työskentelevien työtä riippumatta siitä, mitä organisaatiota he edustavat. Valtakunnallisen tilanteen mukaisesti myöskään Pohjois-Karjalassa ei ole käytössä yhdenmukaisia työ- ja toimintakyvyn mittareita tai -menetelmiä. Siun soten työkykyohjelma 2020-2022 hankkeen toteuttamassa Työ- ja toimintakyvyn mittarit ja menetelmät -työpajasarjassa tutustuttiin Pohjois-Karjalan palveluverkoston eri toimijoilla käytössä oleviin mittareihin ja menetelmiin sekä tutustuttiin millaisia mittareita ja menetelmiä asiaks voi itsenäisesti tai työntekijän ohjaamana hyödyntää. (Siun Sote 2022 a, 12, 33.)

Pohjois-Karjassa on käytössä yli 20 erilaista työ- ja toimintakyvyn mittaria tai menetelmää uuden asiakkaan tilanteen kartoittamiseen tai hoidon- tai palvelutarpeiden arvioimiseen, joiden sisällöissä tunnistettiin paljon yhteneväisyyksiä. Lisäksi käytetään yli 30 erilaista työ- ja toimintakyvyn mittaria, menetelmää tai toimijan palveluun itse rakennettua lomaketta, joiden avulla asiakkaiden työ- ja toimintakykyisyyttä selvitetään ja kuvataan. (Siun sote 2021a.) Työ- ja toimintakyvyn kuvaamisen tärkeydestä ja tarpeellisuudesta kertoo se, että Työ- ja toimintakyvyn mittarit ja menetelmät -työpajasarjaan osallistui 82 pohjoiskarjalaisten osatyökykyisten parissa työskentelevää henkilöä. Osallistujat edustivat osatyökykyisten palveluverkoston toimijatahoja hyvin laajasti ja osallistujia oli lähes kaikista osatyökykyisten asiakkaan palveluverkoston (kuva 1) toimijatahoilta. (Siun sote 2022b.)

KUVA 1: Osatyökykyisen asiakkaan palveluverkosto Pohjois-Karjalassa



(Siun sote, 2021b)

Työpajasarjan työskentelyssä tunnistettiin, että alueella kaivattiin yhteneväistä mittaria, joka kuvaisi selkeästi työympäristössä tapahtuvaa työ- ja toimintakykyä. Työntekijät kokivat tarvitsevänsä tietoa siitä, miten työ- ja toimintakyky näyttäytyy todellisissa työtilanteissa niin asiakkaan itsensä arvioimana kuin työpaikan edustajan havainnoimana. (Siun sote 2022, 12.)

Pohjois-Karjalan vahvuutena on verkostoyhteistyön tekeminen ja yhteisen asiakkaan tunnistaminen. Pohjoiskarjalainen osatyökykyinen asiakas käyttää samanaikaisesti monen organisaation palveluita ja yhteistyön tekemiseksi alueella on luotu yhteistyörakenteita ja sovittuja toimintatapoja monialaisena yhteistyönä. (Siun sote 2022a, 22.) Työympäristössä tapahtuvan työ- ja toimintakyvyn mittarin kehittämisen menetelmäksi valikoitui luontevasti yhteiskehittäminen, koska Pohjois-Karjalassa toimijoilla on jo vahvat perinteet yhteistyön tekemiselle ja valmiudet työskennellä yhteisen hyvän eteen.

5 YHTEISKEHITTÄMISEN TAVOITE JA TARKOITUS

Yhteiskehittämisen tavoitteena oli luoda yhteneväiset arviointikohteet ja työympäristössä tapahtuvan työ- ja toimintakyvyn mittari, jota voitaisiin soveltaa useissa eri organisaatioissa tilanteisiin, joissa osatyökykyinen asiakas on työympäristössä esimerkiksi työtoiminnassa, työkokeilussa tai työhönvalmennuksen asiakkaana. Yhtenäisten arviointikohteiden lisäksi tavoitteena oli luoda mittarin vastausvaihtoehtoihin asiakkaita ja työntekijöitä palveleva asteikko.

Yhteiskehittämisen tavoitteen työstämistä toteutettiin yhdessä kehittämistyöryhmän kanssa. Kehittämistyöryhmä määrittä, että olemme luomassa työympäristössä tapahtuvaan työ- ja toimintakyvyn arviointiin liittyviä kysymyksiä/arviointikohteita, joita esitetään käytettäväksi Pohjois-Karjalan eri toimijoille. Työryhmä painotti, ettei tavoitteena ole korvata mitään olemassa olevaa hyvää, vaan rakentaa sellaista yhtenäistä työvälinettä, jota toimijat voisivat halutessaan ottaa käyttöönsä tai lisätä kyseisiä kysymyksiä omiin lomakkeisiinsa.

Kehittämistyöryhmä määrittä työympäristössä tapahtuvan työ- ja toimintakyvyn mittarin tehtäväksi:

1.) Työ- ja toimintakyvyn näkyväksi tekeminen.

- Ihminen arvioi omaa työ- ja toimintakykyä
- Työntekijä vastaa kysymyksiin havaintojen pohjalta

2.) Työntekijöiden toiminnan yhdenmukaistaminen

- ohjaa ohjaustyötä toteuttavien työntekijöiden työtä ja havainnointia sovittuihin asioihin samansuuntaisesti
- toimii maakunnan eri organisaatioiden työhönvalmentajien ja ohjaustyötä tekevien yhtenäisenä työvälineenä

3.) Tuottaa tietoa palautekeskustelujen tueksi ja tavoitteen määrittämiseksi

4.) Tuottaa tietoa palveluiden jatkosuunnitteluun ja työkyvyn arvioinnin tueksi

Työympäristössä tapahtuvan työ- ja toimintakyvyn mittarin tarkoituksena on toimia työvälineenä sellaisille työntekijöille, joiden asiakkaat ovat työympäristössä esimerkiksi työtoiminnassa, kuntouttavassa työtoiminnassa, TE-palveluiden työkokeilussa, Kelan työkokeilussa tai palkkatukityössä. Mittarin kautta saatu tieto auttaisi löytämään oikeanlaisia palveluita ja tekemään näkyväksi työ- ja toimintakyvyssä tapahtunutta muutosta. Mittarin on tarkoitus toimia asiakkaan itsearvioinnin työvälineenä ja työpaikkaohjaajan täyttämänä tukea työpaikan kanssa käytyjä palautekeskusteluja.

6 YHTEISKEHITTÄMISEN TOTEUTUS

Kehittämistyö toteutettiin käytännön kehittämistutkimuksena, jossa hyödynnettiin yhteiskehittämisen menetelmää. Käytännön kehittämistutkimus toteutettiin Siun soten työkykyohjelma 2020-2022 -hankkeen toimeksiannosta ja toimeksiantajan aikataulukajauksen mukaisesti hankkeen aikana. Yhteiskehittäminen käynnistyi aiheen tarkentumisella joulukuussa 2021 ja käytännön kehittämistutkimukseen liittyvä yhteiskehittäminen päättyi joulukuussa 2022. Raportointi toteutettiin sovitusti hankkeen päättymisen jälkeen.

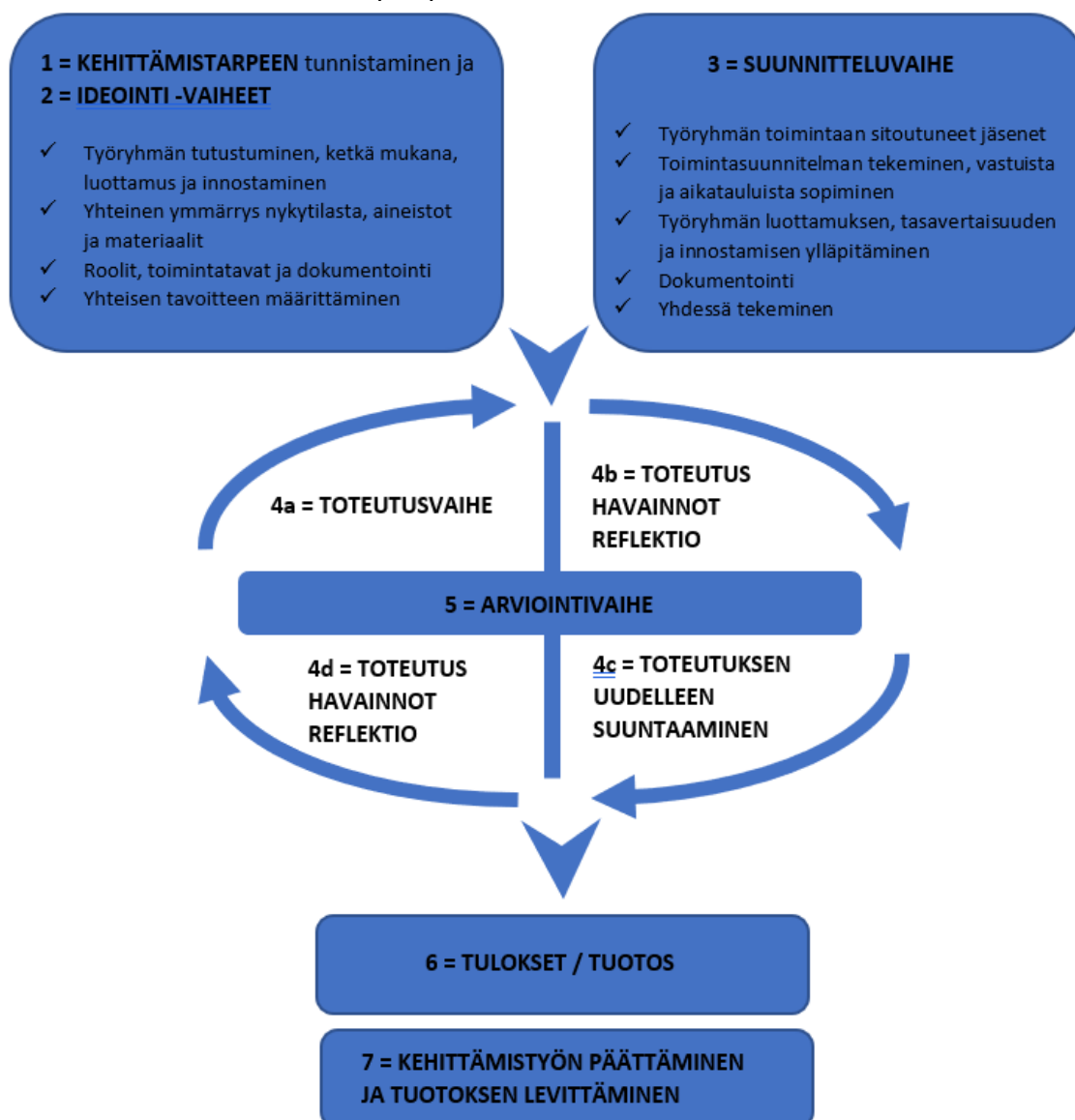
Yhtenäisten arviointikohteiden ja skaalauksen rakentamiseksi perustettiin Työympäristössä tapahtuvan työ- ja toimintakyvyn mittaaminen -kehittämistyöryhmä, johon osallistui edustajat Pohjois-Karjalan Sosiaali- ja terveystyöryhmä Siun soten vammais- ja mielenterveys- ja päihde- ja työikäisten palveluista, työ- ja elinkeinopalveluista, Kontiolahden kunnan työllisyyspalveluista, Honkalampisäätiö Kaski työvalmennuksesta, Pohjois-Karjalan Mielenterveydentuki ry:stä ja opiskelijaedustaja.

Kehittämistyöryhmän lisäksi yhteiskehittämistä toteutettiin tiiviissä yhteistyössä niin työntekijöiden kuin asiakkaidenkin kanssa ja mittaria muokattiin käyttökokemuksien pohjalta koko yhteiskehittämisen prosessin ajan. Kehittämistyöryhmän tapaamiset ja yhteiskehittäminen toteutettiin pääasiassa sähköisesti TEAMS-tietoaalustaa hyödyntäen, jolloin tapaamisiin osallistuminen eri puolilta maakuntaa mahdollistui helpommin. Kokemuksellista tietoa kerättiin myös fyysisinä tapaamisina ja tiedonkeruun toteutuksessa hyödynnettiin yhteiskehittämisen hengessä kehittämistyöryhmän jäsenten lisäksi myös opiskelijaresursseja.

6.1 Yhteiskehittämisen prosessi ja prosessin johtaminen

Yhteiskehittämisen prosessi toteutettiin hyödyntäen tutkimuksellisen kehittämistoiminnan konstruktivistista mallia (kuva 2), jonka keskiössä on yhdessä tekeminen, toiminnasta oppiminen, osallisuus ja reflektointi. Mallissa kehittämisen vaiheet eivät kulje lineaarisesti peräkkäin, vaan tietojen kerääminen, analysoiminen ja kehittämistyön muuttaminen tapahtuivat samanaikaisesti sykleissä. Konstruktivistisessa työskentelyssä korostuvat asian äärelle pysähtyminen, saatujen kokemusten reflektointi, arvioiminen ja asiantuntijuuden jakaminen sekä toiminnan uudelleen suuntaaminen yhdessä. (Salonen, Eloranta, Hautala, Kinon 2017, 53.) Konstruktivistinen malli tukee yhteiskehittämisen ideologiaa ja soveltuu siksi hyvin käytettäväksi rakenteeksi kehittämistyöryhmän toiminnan ohjaamiseen.

KUVA 2: Yhteiskehittämässä käytetty konstruktivistinen malli



(Mukaillen Salonen ym. 2017, 54)

Tässä yhteiskehittämässä kehittämistyön vetäjän roolissa yhdistyivät johtajuustaidot, koordinoimisen ja fasilitoinnin tehtävät sekä tutkijan rooli. Kehittämistyön vetäjän tehtävänä oli mahdollistaa yhteinen kehittäminen, varmistaa teorian tiedon hyödyntäminen osana kehittämistä ja johtaa prosess-

sin etenemistä. Hakasen (2012) mukaan johtamisen ydintehtävänä on saada oma porukka onnistumaan, jolloin kehittämistyön vetäjän roolissa korostuivat ihmisten tukeminen, auttaminen ja innostaminen. Ilman ihmisten motivaatiota ja omaa halua osallistua yhteiseen kehittämiseen, ei olisi ollut yhteistä kehittämistä. Lisäksi kehittämistyön vetäjän tehtävänä oli luoda tilanteita ja foorumeja, joissa eri näkemykset ja todellisuudet pääsivät vuorovaikutukseen keskenään, mikä on Kauppilan ja Hietalan (2018, 149) mukaan yksi yhteiskehittämisen johtamisen tehtäviä.

Kehittämistyön vetäjältä vaadittiin koordinoimisen taitoja, jotta yhteiskehittämisen prosessin aikana eri ihmisten johdolla toteutetuista useista tapaamisista ja tilaisuuksista saatiin muodostettua yhtenäinen kokonaisuus. Toisaalta tässä yhteiskehittämisessä kehittämistyön vetäjältä vaadittiin tietynlaista ulkopuolisuutta ja fasilitaattorina toimimista, jotta osallistujien dialogi ja tasavertainen vuorovaikutus mahdollistui eikä vetäjän omat mielipiteet ohjanneet toimintaa. Dialogisen keskustelun vetäjän tehtävänä ei ole toimia aiheen asiantuntijana ja kertoa osallistujille minkälaisia päätöksiä tulisi tehdä, vaan mahdollistaa yhteinen päätösten tekeminen (Koskimies, Pyhäjoki ja Arnkil 2012, 25).

Tässä yhteiskehittämisessä tutkijan roolina oli täydentää yhteiskehittämisessä osallistujien kokemus-asiatuntijuutta tuomalla tapaamisiin aiheeseen liittyvää teoretietoa ja ajankohtaisia tutkimustietoa. Tällä tavoin varmistettiin Puusan ja Juutin (2020, 263) mukainen tutkimuksellisuuden ja käytännön toiminnan tasapainon säilyttäminen ja se, ettei käytännön toiminta jyrää tutkimuksellisuutta alleen. Myös Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti Ojasalo ym. (2015, 21) nostavat esille tutkimuksellisen otteen säilyttämisen tärkeyden kehittämistyössä, jotta kehittäminen etenee suunnitelmallisesti, analyyttisesti ja on kriittistä.

6.2 Yhteiskehittämisessä käytetyt menetelmät

Yhteiskehittämisen keskeisenä menetelmänä oli dialoginen keskustelu, jota toteutettiin hyödyntäen kuhunkin tilanteeseen ja aihekokonaisuuteen soveltuvia menetelmiä. Näistä keskeisimpiä olivat benchmarking-, työpaja- ja kalamalja-menetelmät, mutta niitä täydennettiin myös erilaisilla muilla osallistavilla menetelmillä.

Dialogi mahdollistaa asian tai ilmiön yhteisen tarkastelun, jossa keskusteluun tuodaan kunkin oma kokemus ja näkemys kyseisestä asiasta. Tasavertaisen, kunnioittavan ja arvostavan keskustelun avulla vahvistetaan jaettua ymmärrystä käsiteltävästä asiasta. Parhaimmillaan dialogi on vuorovaikutuksen kautta tapahtuvaa yhdessä oppimista ja ajattelua. (Aarnikoivu 2023, 104, 106.) Dialoginen keskustelu on luonteva menetelmä tukemaan yhteiskehittämistä. Työympäristössä tapahtuva työ- ja toimintakyvyn mittari on uusi työväline, jonka tavoitteena on hyödyttää käytännön työntekijöitä heidän työssään ja vastata sekä heidän että asiakkaiden tarpeisiin. Hyvien käytäntöjen levittäminen ja juurtuminen tapahtuu parhaimmillaan dialogissa siten, että ihmiset pääsevät muokkaamaan, räätälöimään ja soveltamaan uuden käytännön tai työvälineen omaan ympäristöönsä ja toimintaansa sopivaksi (Koskimies ym. 2012, 13-14).

Yhteiskehittämisen yhtenä osa-alueena on omakohtaisen kokemuksellisen tiedon jakaminen, jota kerättiin kehittämistyöryhmässä benchmarking -menetelmän avulla. Benchmarking-menetelmän tavoitteena on kerätä toisilta toimijoilta tietoja ja taitoja siitä, miten he ovat toteuttaneet kyseisen

asian sekä soveltaa niitä omassa toiminnassa (Vuorinen 2013, 159). Yhteiskehittämisessä menetelmää hyödynnettiin erityisesti kehittämistyön alussa, kun tarkasteltiin ja tutustuttiin Pohjois-Karjalassa eri toimijoilla käytössä oleviin lomakkeisiin, joiden avulla kerätään tietoa tai palautetta asiakkaan työympäristössä suoriutumuksesta.

Työpaja -menetelmä puolestaan soveltuu niin pienen työryhmän kuin suurenkin ihmismäärän kanssa tehtävään yhteiskehittämiseen, joten työpaja -menetelmää ja rakennetta hyödynnettiin useissa kohtaa kehittämistyötä. Työpajalla tarkoitetaan usein yksittäistä tapaamista, seminaaria tai tapahtumaa, jossa ihmiset saatetaan yhteen keskustelemaan tai käsittelemään sovittua aihetta hyödyntäen erilaisia menetelmiä. (Salonen ym. 2017, 63.) Työpajan toteutuksessa keskeistä on suunnitella työpajan rakenne huolellisesti ja rytmittää yhteinen työskentely vaiheisiin. Työpajan toiminnalla tulee olla selkeä aloitusvaihe, joka sisältää osallistujien esittäytymisen, työskentelyn tavoitteiden kuvaamisen ja motivoitumisen aiheeseen. Aloituksen jälkeen siirrytään ajatusten herättelyvaiheeseen, jonka tavoitteena on fokusoida osallistujat työpajan teemaan. Tämän jälkeen päästään ajallisesti pisimpään vaiheeseen eli työosuus -vaiheeseen, jota seuraa työskentelystä tehtävä yhteenveto. Yhteenveto on järkevää toteuttaa yhteisesti, jolloin osallistujat voivat vielä täydentää ja kiteyttää ajatuksiaan. Työpajan lopetuksessa on tärkeää kiittää osallistujia sekä sopia, mitä työpajan tuotokselle tapahtuu seuraavaksi. Mikäli työpajatoiminta jatkuu, on tärkeää sopia siihen aikataulut, tehtävät ja vastuut, kuka mitäkin asiaa toteuttaa ennen seuraavaa tapaamista. (Tuominen, Järvi, Lehtonen, Valtanen ja Martinsuo 2015, 37-38.)

Yhteiskehittämisen keskiöissä on osallistujien tasavertainen huomioiva vuorovaikutus ja vuorovaikutustilanteissa riskinä on se, että vain puheliaimmat pääsevät ääneen ja vievät muilta tilan. Tasavertaisen keskustelun, pysähtymisen ja kuuntelemisen tueksi soveltuu käytettäväksi Kalamalja -menetelmä. Kalamalja -menetelmässä korostuu aktiivinen keskustelu ja aktiivinen kuunteleminen, jolloin molemmissa rooleissa on työrauha keskittyä roolin mukaiseen toimintaansa. Keskustelijoina on usein pieni 3-6 henkilön ryhmä, jotka tuovat esille omia näkökulmia keskustelun aihepiiristä. Muut osallistujat ovat kuuntelijoita, jotka pohtivat omaa kantaansa suhteessa keskustelijoiden nostamiin ajatuksiin ja voivat kirjata niitä itselleen ylös, mutta eivät saa ääneen kommentoida keskustelijoiden puheita ennen roolin vaihtumista. Menetelmässä rooleja vaihdetaan, mutta halutessaan osallistuja voi olla kuuntelijan ja tarkkailijan roolissa osallistumatta keskusteluun. (GEI 2022.) Mittarin yhteiskehittämiseen liittyvissä työpajoissa kalamalja -menetelmää toteutettiin pienryhmissä ja menetelmää sovellettiin. Menetelmää muokattiin siten, että kaikki osallistuivat keskusteluun ja olivat aktiivisia kuuntelijoita. Lisäksi toisena keskustelemaan ryhmän tuli tuoda keskusteluun uusia näkökulmia tai jollain tavalla täydentää edellisten keskustelijoiden näkemyksiä ja lopuksi ryhmän tuli koota yhteinen näkemys tai huomiot kyseisestä aiheesta. Tämä eroaa osin kalamalja-menetelmän periaatteesta, jossa keskiössä on erilaisten näkemysten esille tuominen ilman vaatimusta yhdistää niitä (GEI 2022).

Asiakkaiden mukana oleminen yhteiskehittämisessä on tärkeää ja heiltä saatavan asiantuntijuuden ja kokemuksellisen tiedon keräämisessä hyödynnettiin keskustelun tukena erilaisia osallistavia menetelmiä, kuten mukaelmaa värikoodiäänestyksestä. Värikoodiäänestyksessä hyödynnetään liikennevalojen värien mukaisia lappuja, joista vihreä, keltainen ja punainen lappu kuvaavat äänestyksessä osallistujan mielipidettä kysyttävää asiaa kohtaan (Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry 2022).

Mittariin liittyvässä kehittämistyössä asiakkaat merkitsivät mittarin jokaisen arviointikohdan vihreällä, keltaisella tai punaisella värillä sen mukaan, miten kunkin arviointikohdan kokivat. Tämän jälkeen keskusteltiin tarkemmin mittarin arviointikohteista ja kysymysten toimivuudesta, tärkeydestä ja merkityksellisyydestä sekä kirjattiin ylös värien valintaan johtaneita perusteluja.

6.3 Kehittämistyöryhmän toiminta

Kehittämistyöryhmä kokoontui ensimmäisen kerran maaliskuussa 2022 ja yhteensä kuusi kertaa yhteiskehittämisen prosessin aikana, joista neljä toteutui keväällä 2022 ja kaksi syksyllä 2022. Kehittämistyöryhmän tehtävänä oli vastata yhteiskehittämisen koordinoimisesta, luoda suunnitelma ja vastata sen toteutuksesta sekä tuoda työryhmien välillä toteutettujen käytännön toimintojen tiedot yhteiseen käsittelyyn. Kehittämistyöryhmän työskentely eteni konstruktivistinen mallin (kuva 3) mukaisesti.

Toikon ja Rantasen (2009, 35-36) mukaan tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa on keskeistä rakentaa yhtenäinen ja realistinen käsitys nykytilasta, joten työryhmätyöskentelyn alkuvaiheessa työskentely painottuikin yhteisen ymmärryksen ja käsityksen luomiseen nykytilasta sekä siitä, mitä me olemme, mitä me olemme tekemässä ja mikä on työskentelymme tavoitteena. Tämä jälkeen kehittämistyöryhmässä luotiin toimintasuunnitelma käytännön toteutukselle asiakas- ja työntekijäkokemuksen saamiseksi ja ryhdyttiin toteuttamaan mittarin ensimmäistä versiota. Yhtenäisen mittarin ensimmäisen version luomiseksi toteutettiin kehittämistyöryhmän työpaja, jossa hyödynnettiin Benchmarking -menetelmää tutustuen Pohjois-Karjalassa eri toimijoilla olemassa oleviin lomakkeisiin ja niissä käytettyihin kysymyksiin ja skaalauksiin. Työpajan sisältö tarkemmin kuvassa 2.

KUVA 3: Esimerkki toteutetusta työpajasta:

Kehittämistyöryhmän tapaaminen - Työpajatyöskentely:

- Edellisten tapaamisten pikainen kertaus ja alustus tämänkertaisen kehittämistyöryhmän työpajan rakenteeseen ja tavoitteeseen.
 - Tapaamiskerran tavoitteena on tutustua eri lomakkeiden kysymyksiin ja löytää yhteneväisiä arviointikohteita tai poimia hyviä kysymyksiä nostettavaksi mittariimme
- Etukäteismateriaaliin tutustuminen yksilötyöskentelynä:
 - Tutustu sähköpostistasi löytyviin 7 työ- ja toimintakyvyn mittariin tai lomakkeeseen
 - Kirjaa itsellesi ylös jokaisesta mittarista hyviä puolia, hyviä kysymyksiä tai aihepiirejä
- Ryhmätyöskentely:
 - Materiaalia on paljon, joten otetaan yksi mittari kerrallaan yhteiseen käsittelyyn ja nostetaan siinä esille hyviä ominaisuuksia, joita voimme poimia yhteiseen mittariin.
 - Kukin osallistuja pääsee esittelemään yhden mittareista sattumanvaraisesti ja kertoo omat näkemyksensä kyseisestä mittarista ja siinä olevista kysymyksistä
 - Muu työryhmä täydentää keskustelua omilla näkemyksillä, joiden pohjalta poimitaan kysymyksiä ja ominaisuuksia yhteiseen mittariin.
- Yhteiseen käsittelyyn ehdotuksia TOIMIA-tietokannan työ- ja toimintakyvyn mittareista poimituista kysymyksistä ja huomioita tutkimuksista
- Yhteenvedo ja toimintasuunnitelma työnjakoineen ja aikatauluineen

Yhteiskehittämisen periaatteeseen kuuluu yhdessä tekemällä oppiminen, jolloin ideoista edetään nopeasti konkreettiseen toteutukseen ja kokeilemiseen (Aaltonen, Hytti, Lepistö ja Mäkitalo-Keinonen 2016). Myös tässä yhteiskehittämisessä lähdettiin samalla ajatuksella ja ensimmäinen raakileversio työympäristössä tapahtuvasta työ- ja toimintakyvyn mittarista kysymyksineen ja skaalauksineen lähti asiakkaille kokeiluun ja yhteiskehitettäväksi nopeasti.

Tämän jälkeen jokaisessa työryhmän tapaamisessa käytiin läpi saatuja kokemuksia, pohdittiin ja arvioitiin mittariin tehtäviä muutostarpeita sekä toteutettiin muutoksia niiltä osin kuin se nähtiin tarpeelliseksi. Toteutettujen muutosten jälkeen mittari toimitettiin jälleen uusien asiakkaiden ja työntekijöiden testikäyttöön ja yhteiseen kehittämistyöhön. Samanlaisen syklistyden mukaisesti toimittiin koko yhteiskehittämisen prosessin ajan, kunnes syksyllä 2022 käynnistyi yhteiskehittämisen prosessin loppuvaiheet. Syksyn 2022 kehittämistyöryhmän viimeisessä tapaamisessa todettiin, ettei mittariin kohdentuvat kokemukselliset palautteet liittyneet enää arviointikohteiden sisältöön, ymmärrettävyyteen tai skaalauksen toimintaan. Tällöin todettiin yhteisesti, että mittari on valmis laajempaan käyttöön ja voidaan julkaista Siun soten työkykyohjelman loppuseminaarissa ja osana hankkeen uutiskirjeviestintää. Kehittämistyöryhmässä todettiin, että mittariin liittyvää kehittämistyötä on tärkeää jatkaa yhteiskehittämisen ajan jälkeenkin, jotta mittarin käytön levittäminen ja kehittämistyö jatkuisi.

Kehittämistyöryhmän jokaisessa tilaisuudessa oli käytettävissä ajankohtaista tutkimustietoa työ- ja toimintakykyyn liittyen ja jokaisesta tapaamisesta kirjattiin muistiot. Kehittämistyöryhmän vetäjän tehtävänä oli kirjata muistiot, toteuttaa yhteisesti sovitut muutokset mittariin ja toimittaa mittarin uudet versiot sähköpostitse kehittämistyöryhmän jäsenille, jotta ne saatiin uusille asiakas- ja työntekijäryhmille yhteiseen kehittämistyöhön. Kehittämistyöryhmän tapaamisten lisäksi yhteydenpitoa toteutettiin tarpeen mukaan puhelimitse ja sähköpostitse. Yhteiskehittämiseen liittyvä kehittämistyöryhmän toiminta päättyi aikataulun mukaisesti joulukuussa 2022.

6.4 Kehittäminen yhdessä asiakkaiden, työntekijöiden ja toimijaverkoston kanssa

Mittariston kehittämistä toteutettiin yhdessä eri asiakasryhmien ja työntekijöiden kanssa koko yhteiskehittämisen prosessin ajan. Kokemuksellista tietoa kerättiin ja yhteiskehittämistä toteutettiin erilaisissa tilanteissa, työympäristöissä ja työllistymistä tukevissa palveluissa olevien asiakkaiden kanssa. Yhteiskehittämiseen osallistui neljän eri yksikön kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita, vankilan työtoiminnan asiakkaita ja TE-palveluiden työkokeilussa olevia asiakkaita. Lisäksi työhönvalmennuksen kautta yhteiskehittämiseen osallistui sairauslomalla, työttömänä, kuntouttavassa työtoiminnassa, työkokeilussa, palkkatukityösuhteessa ja työsuhteessa olevia asiakkaita.

Käyttökokemusten seuranta ohjattiin seuraavasti:

Kun täytät tätä mittaria, niin annathan meille palautetta ja kerrot meille mielipiteesi ja kokemuksesi.

1. Kysymysten tärkeydestä tai turhuudesta
2. Kysymysten ymmärrettävyydestä
3. Vastausvaihtoehtojen 1-10 käyttämisestä
4. Näiden kysymysten tai mittarin hyödyistä sinulle

Asiaksnäkökulman lisäksi kokemuksellista tietoa kerättiin työntekijöiltä, joiden työväliseksi mittarin olisi tarkoitus tulla. Mittarin on vastattava työntekijöiden tarpeisiin ja sen on oltava toimiva, jotta se tulisi aidosti käyttöön. Työntekijöitä pyydettiin lisäksi arvioimaan mittarin toimivuutta osana omaa työtään ja pohtimaan, mihin vaiheeseen asiakasprosessia mittari soveltuisi käytettäväksi.

Yhteiskehittämiseen osallistui asiakkaiden parissa työskenteleviä työntekijöitä kunnan työllisyyspalveluista, järjestön työhönvalmennuksesta, säätiön toiminnasta ja vankilaympäristöstä. Lisäksi Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen vammais- ja terveyspalveluiden kuntayhtymän vammais- ja terveyspalveluiden työhönvalmennuksen työntekijät testasivat mittarin toimivuutta työntekijöiden työvälisenä ilman asiakaskokemuksen keräämistä. Vammais- ja terveyspalveluiden työhönvalmentajat selvittivät mittarin toimivuutta työntekijöiden työvälisenä ja voisiko mittarin avulla tunnistaa vammais- ja terveyspalvelun työtoiminnan asiakkaista työhönvalmennukseen siirtyviä asiakkaita. Yhteiskehittämiseen osallistuneilla työntekijöillä oli asiakkainaan myös muita työllistymisen tuen palveluissa olevia asiakkaita, kuten työ- ja päivätoiminnan tai Kelan työkokeiluissa olevia asiakkaita, jolloin mittarin käyttökokemus huomioi myös näiden asiakasryhmien parissa työskentelyn. Lisäksi työntekijöiden työ saattoi painottua vahvemmin tietyn asiakasryhmän, kuten maahanmuuttajien, pitkäaikaistyöttömien, vankien tai vammaisten henkilöiden, kanssa toimimiseen.

Yhteiskehittämistä toteutettiin yhdessä myös Pohjois-Karjalan laajan toimijaverkoston kanssa. Pohjois-Karjalan toimijoille toteutettiin erillinen työpaja osana Siun soten työkykyohjelman Työ- ja toimintakyvyn mittarit -työpajasarjaa (Siun sote 2022b). Työympäristössä tapahtuva työ- ja toimintakyvyn kuvaaminen -työpajan työskentelyssä toimijat pääsivät arvioimaan mittarin silloisen version 30 arviointikohteen toimivuutta, tärkeysjärjestystä ja lisäämään mittarista puuttuvia arviointikohteita. Kokemusten ja näkemysten jakaminen toteutettiin yksilötyöskentelyn jälkeen pienryhmissä, joissa hyödynnettiin Kalamalja-menetelmää sovittujen fasilitoijien toimesta. (Siun sote 2021c.)

Yhteiskehittämisessä hyödynnettiin asiakas- ja työntekijäkokemuksia, kehittämistyöryhmän jäsenten omaa kokemuksellista tietoa, työpajassa toteutettujen pienryhmien tekemiä kohteita ja työpajaan osallistuneiden yksilöllisiä vastauksia. Asiakas- ja työntekijäkokemusten keräämisessä hyödynnettiin kehittämistyöryhmän jäsenten lisäksi myös sosionomiopiskelijoiden mahdollisuutta jalkautua eri puolille maakuntaa eri asiakasryhmien pariin.

7 YHTEISKEHITTÄMISEN TULOKSENA TYÖ- JA TOIMINTAKYKYVYN MITTARI

Vuoden kestävästä yhteiskehittämisestä lopputuloksena syntyi työympäristössä tapahtuvan työ- ja toimintakyvyn mittari, jonka 34 arviointikohteen avulla selvitetään työympäristössä näytettyä työ- ja toimintakykyisyyttä niin asiakkaan itsensä arvioimana kuin työpaikkaohjaajan näkökulmasta. Tuloksena syntyi myös mittariin liittyvä perustietolomake kuvaamaan tarkemmin missä palvelussa, millaisessa työympäristössä ja milloin mittaria on täytetty

Mittarin avulla voidaan saada näkyviin työ- ja toimintakyvyssä tapahtunut muutos jo pelkästään asiakkaan itsearviointin avulla, kun sitä täytetään muutaman kerran palvelun aikana. Kehittämistyöryhmä toi esille, että on tärkeää saada asiakkaalle itselleen näkyväksi hänen tilanteensa tapahtuneita muutoksia. Työntekijät toivat esille, ettei esim. 3 kuukautta sitten tapahtuneita asioita tai tilanteita voi muistaa tarkasti, jolloin on hyvä saada konkreettisesti näkyviin kahden eri mittarin vastauk-

set ja niiden avulla pohtia yhdessä asiakkaan kanssa, mistä mahdollinen muutos on johtunut. Työntekijät kokivat hyväksi, että mittaria täytettäisiin muutamia kertoja palvelun aikana tai palvelun alussa ja lopussa riippuen palvelun kestosta. Vammaispalveluiden työntekijät kokivat, että mittaria voi hyödyntää myös pelkästään työntekijöiden työvälineenä työ- ja toimintakyvyn kuvaamisen apuna.

7.1 Työ- ja toimintakykyä kuvaavien arviointikohteiden valinta

Työympäristössä tapahtuvan työ- ja toimintakyvyn mittarin arviointikohteiden valinnan pohjalla toimivat ihmisen toimintakykyyn liittyvät neljä osa-aluetta: fyysinen, psyykinen, kognitiivinen ja sosiaalinen toimintakyky, joita mittarissa tarkastellaan työympäristön ja työtehtävien kontekstissa. Mittari täydentää olemassa olevia työ- ja toimintakykymittareita, jolloin kehittämistyöryhmän päätöksellä mittarista on rajattu pois sellaisia työkykyyn olennaisesti vaikuttavia toimintakyvyn osa-alueita, joita asiakkaalta selvitetään jo muilla työ- ja toimintakykymittareilla. Näitä osa-alueita ovat esimerkiksi arki, ihmissuhteet, uni, ravinto, hygienia, päihteidenkäyttö ja liikunta.

Työympäristössä tapahtuvan työ- ja toimintakyvyn mittarin arviointikohteiden valinnassa hyödynnettiin Pohjois-Karjalan toimijoilla käytössä olevia arviointikohteita ja niitä vahvistettiin TOIMIA-tietokannassa (THL 2022) olevien toimintakykymittareiden hyväksi koetuilla arviointikohteilla, joita muokattiin mittariin soveltuviksi. Lisäksi hyödynnettiin terveydenhuollolle annettuja suosituksia Työkyvyn heikkenemisen varhaisen tunnistamisen (Tiitola, Takala, Rentto, Tulenheimo-Eklund, Kaukiainen 2016) ja Työttömän toiminta- ja työkyvyn hyvä arviointikäytäntö terveydenhuollossa (Vuokko, Juonen-Posti ja Kaukiainen 2016) osalta. Uusien arviointikohteiden luomisessa huomioitiin työntekijöiden tarpeita saatavalle tiedolle ja tutkimuksista esille nousseita työelämän muutokseen liittyviä tarpeita, kuten työn kuormituksesta palautuminen ja digitaidot.

Työelämässä tapahtui iso muutos, kun koronapandemian myötä etätöiden mahdollisuus lisääntyi ja toimikanaan digiloikan ja ihan uudenlaisen tarpeen digitaidoille. Työntekijän tulee hallita digiturvallisuuden liittyvät asiat ja ymmärtää kuinka digitaalinen maailma toimii sekä osata käyttää työhön liittyviä digitaalisia työvälineitä ja sovelluksia (DVV 2021). Työikäisten digitaatusuosituksissa korostuvat työelämän digitaalisten hallinnan lisäksi tarve digitaalisten jatkuvan kehittämiseen ja uuden oppimiseen (DVV 2023, 6). Myös työllisyyspalvelut tarjoavat mahdollisuuden hoitaa asioita sähköisesti Oma asiointi -palvelun kautta, jossa voi esimerkiksi aloittaa työnhaun, muokata omaa suunnitelmaa, toteuttaa työnhakua ja ilmoittaa toteutuneista asioista (TE-palvelut). Työnhaku painottuukin yhä vahvemmin digitaalisiin kanaviin, jolloin työnhakijalta vaaditaan sähköisten työnhaun keinojen hallintaa. Avoimia työpaikkoja on kootusti erilaisilla internetsivuilla, hakemukset täytetään sähköisesti ja työpaikkahaastattelut voidaan toteuttaa videohaastatteluina. Oma osaamistaan voi tuoda esille esimerkiksi LinkedIn-profiilin avulla, josta työnantaja voi löytää sopivan työntekijän. Muutoinkin sosiaalisen median voidaan ajatella toimivan käyntikorttina oman osaamisen ja persoonan markkinoinnissa myös työnantajille. (TE-palvelut 2021.)

Työn muutos on nähtävillä myös siinä, ettei se ole etätöiden myötä enää samalla tavalla aikaan tai paikkaan sidottua. Tällöin työntekijän autonomia lisääntyy ja suunnittelun ja ajanhallinnan sekä itse-

ohjautuvuuden taidot korostuvat. Sama jatkuu tulevaisuudessakin, jolloin on varmistettava ärsyketulvan tauottaminen ja riittävä lepo sekä kiinnitettävä erityistä huomiota työstä palautumiseen. (Limnell, Hiltunen, Dufva 2022.) Työn kuormituksesta tapahtuvassa palautumisessa fysiologinen elpyminen on tapahtunut, kun työntekijän elimistö on yliviritteisen henkisen kuormitustilan jälkeen palautunut takaisin perustasolle. Psykologinen palautuminen puolestaan on tapahtunut siinä vaiheessa, kun ihminen itse kokee olevansa valmis ja kykenevä jatkamaan työtä. (Manka ja Manka 2016, 181.)

Mittariin lisättiin digitaitoihin liittyvät arviointikohdat ja työssä tapahtuvasta kuormituksesta palautumiseen liittyvät arviointikohdat sekä henkisen jaksamisen että fyysisen työkyvyn arviointikohtiin. Kokemuksellisen tiedon avulla selvisi, että usein fyysisistä toimintakyvyn rajoitteista tai kiputiloista johtuen osa asiakkaista pystyy suoriutumaan yhden päivän työympäristössä, mutta tarvitsevat kyseisen illan ja mahdollisesti seuraavan päivän palautumiseen. Tästä syystä palautuminen lisättiin myös fyysisen työkyvyn arviointikohtaan.

Kehittämistyöryhmän tehtävänä oli pohtia, analysoida ja päättää, millaisia muutoksia teorian ja kokemuksen pohjalta toteutettiin eikä se aina ollut helppoa. Esimerkiksi mittarin arviointikohteiden sopivan määrän arvioinnissa kehittämistyöryhmä joutui tasapainoilemaan kahden erilaisen näkökulman välillä. Tavoitteena oli rakentaa työväline, joka toimisi sekä työntekijän että asiakkaan näkökulmasta, jolloin lopputuloksessa olisi huomioitava molempien toiveita. Työntekijöiden kokemusten mukaan kysymyksiä oli paljon ja ehkä liikaakin, kun asiakkaiden mielestä kysymyksiä oli sopivasti eikä mittari tuntunut lainkaan työläältä täyttää. Kehittämistyöryhmä koki tässä tilanteessa merkityksellisemmäksi asiakkaiden kokemuksen ja säilytti mittarin arviointikohteiden määrän ennallaan. Kehittämistyöryhmä arvioi työvälineen käytön olevan työntekijöille vaikeampaa kuin asiakkailla, koska havainnoinnin kohdistaminen mittarin mukaisiin arviointikohtiin on uutta ja vie aikaa ennen kuin sen oppii ja käyttäminen on osa perustyötä.

Kehittämistyössä tiedostettiin, että mittarissa käytettävien arviointikohteiden on pohjaututtava kansainväliseen toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden ICF-luokitukseen (ICF 2011). Kehittämistyöryhmän työskentelyssä kuitenkin keskityttiin enemmän toimivien arviointikohteiden valintaan kuin soveltuvan ICF-luokituksen ja -koodin löytymiseen. Kehittämistyöryhmässä tunnistettiin, että osaan arviointikohteista olisi lisättävä useita ICF-koodeja riippuen siitä, mistä mahdollinen rajoite tai haaste johtuu. Esimerkiksi johtuuko mittarin arviointikohdan 5. Työssä tarvittavan puhumisen ja kirjoittamisen taidon haasteet suomen kielen osaamisesta, ymmärryksestä vai esimerkiksi puheentuotamisen haasteesta ja näyttäytyvätkö mahdolliset haasteet puhumisen vai kirjoittamisen puolella. Kehittämistyöryhmä nostaa esille, että näissä tilanteissa tärkeintä on, että tunnistetaan mahdolliset haastekohdat, jotta työntekijä voi niitä yhdessä oman asiakkaansa kanssa käsitellä ja selvittää, että millaiset asiat tai tukitoimenpiteet auttaisivat asiakasta työympäristössä toimimisessa tai työssä suoriutumisessa paremmin.

7.2 Mittarissa käytettävän asteikon valinta

Kehittämistyöryhmä nosti mittarin toiminnan tarpeisiin sen, ettei keskitytä ainoastaan haasteisiin ja rajoitteisiin, vaan mittarin avulla haluttiin saada näkyviin myös asiakkaan vahvuudet. Mittarin ensim-

mäisessä versiossa asteikossa sovellettiin 9-portaista yhdistelmää Osgoodin asteikon toimintamallista, jossa ääripäissä on vastakkaiset adjektiivit ja Likert -asteikosta, jossa vastausvaihtoehdot on kuvattu sanallisesti. Molemmissa asteikoissa neutraaliluokka asettuu keskelle ja neutraaliluokan säilyttämisen kannalta on merkittävää, että asteikko on pariton. (Valli 2001, 34-36.)

Asiakkaiden käyttökokemusten ja toiveiden pohjalta asteikkoa muokattiin 0-10 portaiseksi asteikoksi, jossa vastausvaihtoehdot ovat numeerisia. Asteikon rakentamisessa sovellettiin NRS (Numeric Rating Scale 0-10) asteikkoa, joka on parhaiten tunnettu kivun mittaamista kuvaamana asteikkona siten, että 0 ei kipua lainkaan ja 10 pahin mahdollinen kuviteltavissa oleva kipu (Breivik 2017). Mittariin valitun asteikon taustalla on sovellettu NRS asteikon, Osgoodin ja Likert -asteikon piirteitä yhdistelmäksi, jossa asteikon numeerisia vaihtoehtoja ohjataan seuraavasti:

- 1-4 valinnat kuvaavat haasteita/rajoitteita ja kuinka suuria ne ovat
- 5 ja 6 valinnat kuvaavat, että tilanne vaihtelee ja 6 enemmän sitä, että asiassa ei ole työssä näkyviä haasteita tai rajoitteita
- 7-10 valinnat kuvaavat vahvuuksia ja kuinka usein/helposti asia toteutuu

Esimerkki kysymyksen asteikosta:

Minun on mahdotonta aloittaa uusi työ saatuani edellisen valmiiksi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Minun on ollut aina helppoa aloittaa uusi työ saatuani edellisen valmiiksi
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	--

Työntekijöiden ja asiakkaiden käyttökokemusten mukaan asteikko koettiin toimivaksi ja asiakkaiden toiveesta valintojen ryhmittelyä helpotettiin visuaalisesti siten, että 1-4 -vaihtoedot, 5-6 -vaihtoedot ja 7-9 vaihtoedot on erotettu toisistaan pidemmällä välillä. Tällöin on helpompi hahmottaa, mitkä ohjeistuksen mukaiset valinnat kuvasivatkaan rajoitteita ja mitkä vahvuuksia.

Toimintakykymittarit, kuten WHOQOL-BREF, WHODAS 2.0, PROMIS, Työkykyindeksi ja työhön liittyvää toimintakykyä mittaava WD-FAB -mittari, kuvaavat usein toimintakykyä yhteenlaskettujen pisteiden avulla ja lisäksi joissain mittareissa tulos voidaan esittää verraten samanikäisen väestön keskiarvoon (Anttila 2019). Kehittämistyöryhmä totesi kuitenkin, että asiakas saa usein monesta arviointikohteesta hyvät pisteet, mutta voi olla, että yhden arviointikohdan merkittävä rajoite voi haastaa työkykyisyyttä todella paljon. Näissä tilanteissa pisteiden yhteen laskeminen vääristäisi kokonaistilanteen tai vaatisi taustalle tarkempaa selvitystä ”hälytysmerkki” -arviointikohteista ja laskentakaavoja, joita ei tässä yhteiskehittämisessä lähdetty toteuttamaan.

Mittarin laajempaa käyttötarkoitusta ajatellen pisteidenlaskukaavat on mahdollista rakentaa mittariin myöhemmin ja Likert -asteikon voi ajatella toimivan numeroiden taustalla esimerkiksi seuraavasti:

- 1 = Mahdotonta
- 2 = Suuria vaikeuksia
- 3 = Kohtalaisia vaikeuksia
- 4 = Lieviä vaikeuksia
- 5-6 = Vaihtelee tai ei juurikaan vaikuta työhön tai esiinny työssä
- 7 = Melko helppoa
- 8 = Kohtalaisen helppoa
- 9 = Erittäin helppoa
- 10 = Aina helppoa

Mittaria on mahdollista soveltaa myös ICF-luokituksen (ICF 2011, 22.) mukaisesti, mutta se vaatisi työpaikkaohjaajalta sellaista tarkkaavaisuutta, jota tässä yhteiskehittämisessä ei koettu olennaiseksi. ICF-luokituksen mukaisesti valintavaihtoehto kuvaa sitä, kuinka suuren osan ajasta kyseinen rajoite ilmenee tai kuinka vaikea-asteisesta ongelmasta on kyse. Esimerkiksi asteikon valinta 3 = kohtalaisia vaikeuksia, kuvaa sitä, että kyseinen rajoite ilmenee lähes puolet ajasta tai vaikeusaste on lähes puolet ehdottomasta ongelmasta tai mahdottomasta toteuttaa.

7.3 Mittariin lisättävä perustietolomake

Työympäristössä tapahtuvan työ- ja toimintakyvyn mittari on kehitetty toimimaan usean eri organisaation palveluissa ja erilaisissa työympäristöissä, mutta mittarista itsestään ei käy esille, että kuka sen on täyttänyt tai mistä palvelusta on. Kehittämistyöryhmässä tunnistettiin tarve mittariin liitettävälle perustietolomakkeelle, josta kävisi tarkemmin läpi henkilön perustietoja ja tietoja siitä, milloin ja minkä organisaation toimesta mittaria on käytetty sekä missä palvelussa asiakas on työympäristössä.

Perustietolomakkeesta käy tarkemmin esille asioita myös työtehtäviin liittyen. Kuvausta siitä, mitkä tehtävät ovat sujuneet hyvin, millaisia vahvuuksia on tunnistettu ja puolestaan myös se, onko jossain työtehtävissä ollut tuen tarvetta ja onko työtehtäviä muokattu. Perustietolomakkeen sisällön suunnittelussa hyödynnettiin eri toimijoilla olevien lomakkeiden tietosisältöjä ja kehittämistyöryhmän kokemuksellista tietoa. Perustietolomakkeen käytöstä ei ehtinyt karttumaan asiakas- ja työntekijäkokemustietoa yhteiskehittämisen aikana. Jatkokehittämisen aiheena onkin selvittää tietosisällön ja sanavalintojen toimivuus.

8 MITTARIN JATKOKEHITTÄMISEN TARPEET JA LEVITTÄMINEN

Mittarin rakentamiseen toteutetulla yhteiskehittämisellä oli tässä opinnäytetyössä määräaika, jonka aikana tuotos saataisiin siihen vaiheeseen, kun se määräajassa oli mahdollista saada toteutettua. Syksyllä 2022 toteutetussa viimeisessä asiakas- ja työntekijöiden kokemuspalauteessa kehittämis-kohteiden sisältö keskittyi jo vahvemmin mittarin lomakkeen ulkoasuun liittyviin asioihin eikä arviointikohteiden sisältöön tai asteikkoon liittyen tullut uusia muokkaustarpeita. Tällöin voitiin todeta, että mittarin sisältö arviointikohteineen oli valmiina laajempaa käyttökokemuksen keräämistä varten. Yhteiskehittämisen aikana kokemustiedon kerääminen keskittyi asiakkaiden ja heidän työntekijöidensä kokemuksiin. Työpaikkaohjaajien käyttökokemuksien kerääminen jäi tässä yhteiskehittämisessä vähäiseksi, joten myös tähän on hyvä keskittyä jatkossa.

Mittari täytetään tällä hetkellä paperisena ja tulevaisuudessa mittareiden tulisi olla sähköisesti täytettäviä. ja parhaimmillaan kiinnittyneinä kunkin organisaation asiakastietojärjestelmiin tai voisiko tieto kulkea asiakkaan itsensä mukana esimerkiksi asiakkaan omatietovarannossa. Omatietovaranto on Kanta-palvelu, johon asiakas itse tallentaa hyvinvointitietoja ja hänen suostumuksellaan sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset pääsevät niitä katsomaan (Kanta 2023). Palvelua voisi hyödyntää myös Työympäristössä tapahtuvan työ- ja toimintakyvyn mittaritulosten säilyttämiseen, jolloin ei olisi väliä onko mittari täytetty työllisyyspalveluissa, kuntoutuspalveluissa, oppilaitoksessa, vankilassa vai sosiaali- ja terveystietopalveluissa, koska tieto kulkisi aina asiakkaan mukana ja hän voisi halutessaan näyttää niitä omille työntekijöilleen. Tämä vaatisi valtakunnallisen tason kehittämistyötä.

Yhteiskehittämisen aikana työntekijät toivoivat mittarista myös selkoversiota, jota voisi paremmin käyttää esimerkiksi maahanmuuttajien ja kehitysvammaisten kanssa. Vammaispalveluiden työntekijät pohtivat mittarin kuvallista versiota, joka voisi soveltua sanallista versiota paremmin osalle heidän asiakkaitaan. Mittarin on myös aina muuntauduttava vallalla olevan työelämän tarpeiden mukaisesti. Työkykyä arvioidaan aina suhteessa siihen työhön mitä on tekemässä tai mitä on hakemassa, joten työelämässä tapahtuvat muutokset vaikuttavat myös siihen, mitä työkyyn liittyviä ominaisuuksia on hyvä arvioida. Yhteiskehittämisessä on se hienous, että se voi muuntautua jatkuvasti uudelleen erilaisten kiinnostusten ja näkökulmien pohjalta (Hietala 2018, 124).

Työympäristössä tapahtuvan työ- ja toimintakyvyn mittarin levittämistyötä toteutettiin yhteiskehittämisen koko prosessin ajan ylläpitämällä verkoston tietoisuutta mittarin kehittämisestä. Lisäksi yhteiskehittämisen loppuvaiheessa mittarin ja siihen liittyvän perustietolomakkeen Innokylän -linkit julkaistiin Siun soten työkykyohjelma -hankkeen marraskuun 2022 uutiskirjeessä, mikä lähetettiin yli 200 osatyökykyisten parissa toimivalle henkilölle Pohjois-Karjalassa. Mittari esiteltiin Siun soten työkykyohjelman Työhönvalmennuksen- ja Työ- ja toimintakyvyn mittarit -työpajasarjojen osallistujien lopputilaisuudessa marraskuussa ja Siun soten työkykyohjelma -hankkeen loppuseminaarissa marraskuun lopussa. Joulukuun aikana mittari lähti tiedetysti testiin ammatillisen kuntoutuksen palveluntuottajalle, oppilaitokseen, kunnan työllisyyspalvelulle ja Siun sotelle IPS-työhönvalmennukseen.

Vaikka mittari on kehitetty yhdessä Pohjois-Karjalan toimijoiden kanssa, niin se soveltuu hyvin käytettäväksi muuallakin päin Suomea ja erilaisissa tilanteissa, joissa työtehtävien ympärillä tapahtuvaa työ- ja toimintakykyä halutaan saada näkyville. Yhteiskehittämisen prosessi ja työympäristössä tapahtuvan työ- ja toimintakyvyn mittari sekä sen oheen kehitetty perustietolomake on saatavilla Innokylässä ja mittarin muokkaustyötä tullaan jatkamaan toimijoiden toimesta osana Pohjois-Karjalan yhteistyöverkosta (Siun sote 2022b).

9 POHDINTA JA EETTINEN TARKASTELU

Yhteiskehittäminen, dialoginen keskustelu ja työpajatyypinen toimintamenetelmä soveltuivat erittäin hyvin Työympäristössä tapahtuvan työ- ja toimintakyvyn mittarin rakentamiseen. Pohjois-Karjalan toimijat osoittivat sen, että yhteistyössä on voimaa. Kehittämistyössä oli nähtävillä koko prosessin ajan yhteisöllinen ilmapiiri ja tunnelma, että asioita tehdään yhdessä, ollaan tasavertaisia ja jaetaan asiantuntijuutta sekä omia kokemuksia avoimesti toisillemme. Nämä valmiudet mahdollistivat yhteiskehittämisen menetelmän käyttämisen. Raporttia kirjoittaessa oli hauskaa huomata ja oivaltaa, että heti alusta lähtien oli selvää, ettei kukaan taho yksin tule omistamaan tätä mittaria, vaan sitä rakennetaan yhteiseen käyttöön ja se on kaikkien yhteinen mittari.

Yhteiskehittämisessä toteutui hyvin THL:n (2023.) mittarin kehittämiselle määritellyt ohjeita ja huomioon otettavia asioita. Kehittämistyössä selvitettiin, löytyykö olemassa olevia mittareita ja määriteltiin mittarin laajat käyttöoikeudet koko Pohjois-Karjalan toimijaverkoston osalta sekä luotiin resurssit mittarin kehittämiselle. Kohderyhmäksi valikoitui työikäiset henkilöt, jotka ovat työelämän ulkopuolella ja osallistuvat työllistymistä tukeviin palveluihin. Arviointikohteet päädyttiin rajaamaan työympäristössä tapahtuvan työ- ja toimintakyvyn kuvaamiseen ja mittarin kehittämistyö toteutettiin yhdessä asiakkaiden ja työntekijöiden kanssa. Lisäksi yhteiskehittämisessä toteutui hyvin Toikon (2009, 121)

luotettavuutta kuvaavat käyttökelpoisuus ja hyödyllisyys. Arviointikohteiden hyödyllisyys oli nähtävillä jo ensimmäisen version asiakaspilotissa, kun osa asiakkaista vastasi kysymyksiin henkilökohtaisella tasolla sen sijaan, että olisivat arvioineet kysymyksen toimivuutta, ymmärrettävyyttä tai asettelua. Asiakaskokemusten kerääjien näkemys oli, että ohjeistamisesta huolimatta arviointikohteet suuntasivat herkästi asiakkaita omakohtaiseen arviointiin. Tällöin voidaan todeta arviointikohteiden olevan kohderyhmäläisiä puhuttelevia ja hyödyllisiä.

Mittari koettiin hyödylliseksi ja helppokäyttöiseksi niin asiakkaiden kuin työntekijöiden toimesta. Asiakaskokemustietoa kerättiin myös opiskelijavoimin ja heidät yllätti se, kuinka innoissaan ja halukkaita asiakkaat olivat mittarin täyttämistä sekä kuinka paljon keskustelua ja hyviä pohdintoja mittarin kohdat asiakkaissa herättivät. Kuormittavuutta ajatellen kokemukset osoittivat, että tunnin tapaamisen aikana ehdittiin hyvin sekä toteuttamaan itsenäinen mittarin täyttäminen että käymään sen pohjalta keskustelua. Ainoastaan asiakkaat, joilla oli suomen kielen osaamisen kanssa haasteita, tarvitsivat lisäselvitystä arviointikohteista. Piloteissa ei juurikaan ollut kokemuksia työpaikan edustajan toteuttamasta mittarin täyttämistä ja näiden pohjalta käydyistä yhteisestä palautekeskustelusta, joten siltä osin mittarin hyödyllisyyttä tai kuormittavuutta ei pystytty tässä arvioimaan.

Työntekijät toivat esille, että jo mittarin lyhyessä testaamisessa löydettiin hyötyjä. Esimerkiksi vankilan työtoiminnassa mittaristoa käytettiin konkretisoimaan sitä, mitkä asiat asiakkaan tilanteessa tulisi edistää, jotta hänen toimintaraahansa voitaisiin korottaa. Vammaispalveluiden työntekijät pystyivät arviointikohteiden avulla kertomaan ja konkretisoimaan asiakkaan lisäksi myös hänen läheisilleen, millä työkyvyn osa-alueilla asiakkaan kanssa pitää taitoja vielä vahvistaa, jotta työelämässä toimiminen olisi mahdollista. Mittarin avulla voidaan saada näkyviin myös asiakkaan vahvuuksia, joita työntekijöiden mukaan asiakkaiden on välillä vaikea tuoda itse esille.

Mittarilla on nähtävillä myös toissijaisia hyötyjä vertailtavuustiedon ja työkyvyn arvioinnin osalta. Toissijaisen mittaritiedon hyödynnettävyys esimerkiksi vertailtavuustiedot yli organisaatorajojen vaatisivat sen, että toimintaa ohjattaisiin valtakunnan tasolta ja tiedon kokoaminen yhteen paikkaan toteutuisi. Lisäksi sitä edistäisi lainsäädännöllinen ohjaaminen, kuten iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluissa on toimintakyvyn arvioinnissa käytettävä RAI-arviointivälineistöä (L 980/2012 15. §). Tämä ei tosin yksistään riitä, koska työkyvyn tuen palvelut ulottuvat monen hallinnonalan ja organisaation toimintaan, mutta valtakunnallisia suosituksia kaivataan myös työikäisten työkyvyn mittaamisen puolelle. Toivottavasti tästä mittarista ja sen kehittämistyöstä on hyödynnettävää myös valtakunnallisen kehittämistyön pohjalle.

Mittarin toissijaisena käyttönä voidaan ajatella myös mittaritiedon hyödynnettävyyttä lääkärin toteuttamassa työkyvyn arvioinnissa. Kehittämistyöryhmä nosti esille, ettei mittaritietoa ole järkevää toimittaa sellaisenaan lääkärille, vaan se vaatii vastausvalintojen perusteiden avaamista. Tilanteen kuvaamiseen tarvitaan mittaritiedon ja asiakkaan sekä mahdollisesti myös työpaikkaohjaajan kanssa toteutettujen keskustelujen koontia, mikä voisi osaltaan hyödyttää lääkäreitä työkyvyn arvioinnissa.

Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiohankkeisiin (TKI-hankkeet) sovelletaan hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita luotettavuuden, rehellisyyden, arvostuksen ja vastuunkannon myötä (TENK

2023, 10,12). Tässä yhteiskehittämisessä on huomioitu nämä peruseriaatteen, ja yhteiskehittäminen on perustunut vahvalle keskinäiselle luottamukselle. Kehittämistyössä teorian tiedon liittäminen yhteiskehittämiseen on tapahtunut koko kehittämisprosessin ajan. Kehittämistä on toteutettu avoimesti ja kehittämistyöhön osallistuminen on mahdollistettu laajalle osalle Pohjois-Karjalaisia toimijoita. Tässä yhteiskehittämisen prosessissa korostui arvostus jokaista osallistujaa ja annettua työpanosta kohtaan ja erityistä oli se, että vastuunkanto oli jaettu ja silti hyvin organisoitua. Yhteiskehittämiseen ryhtyvän onkin tunnistettava menetelmään sisältyvät erityispiirteet muun muassa vastuunjakamisen osalta ja että keskinäisen luottamuksen saavuttamiseksi on tehtävä alkuun töitä.

Kehittämistoiminnan luotettavuuteen ja pätevyyteen liittyviä riskejä voi olla siinä, että kehittämistoiminnan lomakkeet voidaan joutua rakentamaan nopeasti, jolloin mittarin yhteys teoriasta nouseviin käsitteisiin voi jäädä heikoksi tai kehittämistoiminnan aineistot voivat jäädä suppeiksi, jolloin sisäisestä luotettavuus ja toistettavuus eivät toteudu. Kehittämistoiminnat toteutetaan yhdessä ihmisten kanssa, joten ihmisten sitoutumisella tai sitoutumattomuudella on iso vaikutus luotettavuuden arvioinnin osa-alueilla. (Toikko ja Rantanen 2009, 123-124.) Tässä vuoden kestäneessä yhteiskehittämisessä oli riittävästi aikaa näiden asioiden huomioimiseen ja teorian tiedon vahva läsnäolo näkyi koko kehittämisprosessin ajan. Kuitenkin ihmisten sitoutumisen vahvistamiseen olisi voitu kiinnittää enemmän huomiota ja toteuttaa sitoutumista lisääviä toimenpiteitä. Yhteiskehittämisen työryhmän jäsenistä osa oli aktiivisempia osallistumaan kehittämistyöryhmän toimintaan kuin toiset. Mutta on myös huomioitava, että työn ohessa vapaaehtoisesti kehittämistyöhön osallistuminen ei myöskään resurssien osalta ole aina kaikille samalla tavalla mahdollista ja kuitenkin jokaisen työpanos tässä yhteiskehittämisessä oli arvokas.

Yhteiskehittämisessä erimielisyyden tai eri näkökulmien esille tuomiseen suhtaudutaan positiivisesti ja jopa kannustaen siihen. On tärkeää, että eri näkökulmat muovaavat kehittämistyötä ja kehitettävää kohdetta sellaiseksi, että mahdollisimman moni voi kokea sen riittävän omanlaisekseen (Hietala 2018, 131) Tästä syystä yhteiskehittämistä pyrittiin toteuttamaan mahdollisimman laajasti eri asiakas- ja työntekijä- tai toimijaryhmien kanssa. Yhteiskehittämistä toteutettiin myös esimiestason kanssa, mikä puolestaan kuvaa, että kehittämistyön monitasoisuus ja samalla tapahtuva avoin viestintä mittarin kehittämisvaiheesta toteutui.

Yhteiskehittämisessä panostettiin alkuvaiheessa erityisen paljon yhteisen ymmärryksen ja realistisen käsityksen rakentamiseen siitä, mitä kyseisessä kehittämistyössä tavoitellaan (Toikko ja Rantanen 2009, 35-36). Tämä vaihe oli erityisen tärkeä, koska yksi toimija jäi kehittämistyöstä tässä vaiheessa pois, kun selkeni, ettei heillä ollutkaan kehittämistyön teemaan annettavaa. He jäivät odottamaan mittarin valimistumista ja kuulolle kehittämisen etenemisestä.

Mittarin luotettavuuteen ja pätevyyteen liittyviä asioita on tuotu esille jo tämän raportin aiemmissa kohdissa ja huomioitavaa on, että kehitettävää löytyy vielä paljon. Mittarin luotettavuutta ja validiteettia lisääisi käytettyjen käsitteiden avaaminen, ICF-koodiston ja pisteytyksen rakentaminen sekä mittarin sähköisen version toteuttaminen. Ajattelen kuitenkin, että nämä ovat kehittämistyön jatkossa huomioitavia asioita. Olen erittäin tyytyväinen ja kiitollinen ihmisten työpanoksesta ja siitä, että saimme rakennettua eri organisaatioiden ja asiakasryhmien käyttöön soveltuvat yhteneväiset

arviointikohteet työympäristössä tapahtuvan työ- ja toimintakyvyn kuvaamiseen. Saimme toteutettua Pohjois-Karjalan monialaisessa yhteistyöverkostossa yhteiskehittämisen keinoin jotain sellaista, mikä ei ole itsestään selvää meillä Suomessa.

LÄHTEET

- AALTONEN, Satu, HYTTI, Ulla, LEPISTÖ, Tanja ja MÄKITALO-KEINONEN Tiina 2016. Yhteiskehittäminen: kaikki siitä puhuu, mutta mitä se on ja miten siinä onnistua? Päivitetty 4.4.2016. Viitattu 25.4.2023. Saatavissa: <https://www.utu.fi/fi/ajankohtaista/uutinen/yhteiskehittaminen-kaikki-siita-puhuu-mutta-mita-se-on-ja-miten-siina>
- AARNIKOIVU, Henrietta 2023. Jatkuvan keskustelun malli. Viro: Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy. (e-kirja)
- ANTTILA, Heidi 2019. Mittarien esittely. Kuntoutuksen tietopohja -hankkeen materiaaleja. Päivitetty 30.8.2019. Viitattu 3.2.2023. Saatavissa: <https://yhteistyotilat.fi/wiki08/display/THLKTPH/Mittarien+esittely>
- ANTTILA, Heidi, JESKANEN, Jemina, KONTTINEN, Riitta, MÄKELÄ, Matti, PÄTTIKANGAS, Mervi, RÄTY, Tarja, TAINA, Jaana, VALKEINEN Heli 2021, Työ- ja toimintakykytiedon konsepti. Terveyden ja hyvinvointilaitoksen julkaisu. Julkaistu 11/2021 Viitattu 2.2.2023. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021120158260>
- BREIVIK, Harald 2017. Patients' subjective acute pain rating scales (VAS, NRS) are fine; more elaborate evaluations needed for chronic pain, especially in the elderly and demented patients. Julkaistu 1.4.2017. Viitattu 2.3.2023. Saatavissa: <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1016/j.sjpain.2017.01.001/html>
- DVV 2021. Digi tuli töihin – nämä ovat työntekijän 5 tärkeintä digitaitoa. Digi- ja väestötietoviraston 2.9.2021 julkaistu tiedote. Viitattu 2.2.2023. Saatavissa: <https://dvv.fi/-/digi-tuli-toihin-nama-ovat-tyontekijan-5-tarkeinta-digitaitoa>
- DVV 2023. Digitaitosuositukset: Mitä pitää osata, jotta nyky-yhteiskunnassa pysyy mukana? Digi- ja väestötietoviraston digitaitosuositus. Julkaistu 8.5.2023. Viitattu 6.6.2023. Saatavissa: https://dvv.fi/documents/16079645/0/Digitaitosuositukset_2023_DVV.pdf/43da7b15-b081-70da-26a0-a8f75dd04393/Digitaitosuositukset_2023_DVV.pdf?t=1684749754836
- FURU, Heidi 2021. Miten arvioida ja mitata työkyky? Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen artikkeli. Julkaistu 20.10.2021. Viitattu 9.6.2023. Saatavissa: <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisensta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/2021/miten-arvioida-ja-mitata-tyokyky>
- GEI 2022. Fishbowl technique. Global Evaluation Initiative's website. Viitattu 2.2.2023. Saatavissa: <https://www.betterevaluation.org/methods-approaches/methods/fishbowl-technique>
- HAATAINEN, Tuula 2022. Osatyökykyisiä tarvitaan työmarkkinoille. Työ- ja elinkeinoministeriön kolumni. Julkaistu 16.2.2022. Viitattu 12.6.2023. Saatavissa: <https://tem.fi/-/osatyokykyisia-tarvitaan-tyomarkkinoille>
- HAKANEN, Jari 2012, Työn imua palvelevalla johtamisella. Työterveyslaitoksen Laatua johtamiseen - Hyvinvointia työhön -seminaari 29.11.2012. Työterveyslaitos: julkaistu 12.12.2012, viitattu 9.4.2023. Saatavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=JWhcr6VDx2Y&t=699s>
- HALLITUSOHJELMA 2019, Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Viitattu 12.6.2023. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161931/VN_2019_31.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- HIETALA, Outi 2018. Sosiaalisen kuntoutuksen yhteiskehittämisessä osallisuus avautuu kaikille. Teoksessa KOSTILAINEN, Harri ja NIEMINEN, Ari 2018. (toim.) Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia. (118-138) Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisu ja Diak työelämä 13. Tampere: Juvenes Print Oy (e-materiaali) <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-307-0>

HIETALA, Outi ja RISSANEN, Päivi 2017. Yhteiskehittäminen uudenlaisen vastavuoroisuuden virittäjänä. Teoksessa POHJOLA, Anneli, KAIRALA, Maarit, NISKALA, Asta ja LYLY, Hannu 2017 (toim.). Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi. Asiakkaiden osallisuuden muutos sosiaali- ja terveystalveissa (167-180)

ICF 2011. ICF Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus. 4.painos. Alkuperäisteos julkaistu suomeksi 2004. Stakes. Jyväskylä: Bookwell Oy

ISOQOL 2013. ISOQOL recommends minimum standards for patient-reported outcome measures used in patient-centered outcomes and comparative effectiveness research. Artikkeliteoksessa Quality of Life Research (1889-1905) Julkaistu 4.1.2013. Viitattu 11.6.2023. Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/234048010_ISOQOL_recommends_minimum_standards_for_patient-reported_outcome_measures_used_in_patient-centered_outcomes_and_comparative_effectiveness_research

JETTE, Alan, NI, Pengsheng, RASCH, Elizabeth, MARFEO, Elizabeth, MCDONOUGH, Cristine, BRANDT, Diane, KAZIS, Lewis ja CHAN, Leighton 2019. The Work Disability Functional Assessment Battery (WD-FAB). Artikkeliteoksessa Physical Medicine and Rehabilitation Clinics of North America (561-572). Julkaistu 30.8.2023. Viitattu 11.6.2023. Saatavissa: <https://europepmc.org/article/MED/31227131>

KANTA 2023. Omätietovaranto. Kanta tuottaa sosiaali- ja terveydenhuollon digitaaliset palvelut Suomessa. Päivitetty 8.3.2023. Viitattu 6.6.2023. Saatavissa: <https://www.kanta.fi/ammattilaiset/omatietovaranto#:~:text=Omätietovaranto%20on%20Kanta-palvelu%2C%20jo-hon%20k%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4%20voi%20tallentaa%20hyvinvointitietojaan.,tu-kena.%20Palvelu%20otettiin%20ensimm%C3%A4isen%20vaiheen%20tuotan-tok%C3%A4ytt%C3%B6n%20kev%C3%A4ll%C3%A4%202018.>

KARI, Outi, NISKANEN, Tuula, LEHTONEN, Heidi ja ARSLANOSKI, Virpi 2015. Kuntoutumisen tukeminen. 1.-4.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy

KAUPPILA, Reijo ja HIETALA, Outi 2018. Johtajat osallistajista osallisiksi. Teoksessa KOSTILAINEN, Harri ja NIEMINEN, Ari 2018. (toim.) Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia. (139-162) Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja Diak työelämä 13. Tampere: Juvenes Print Oy (e-materiaali) <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-307-0>

KERÄTÄR, Raija 2016. Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän. Monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömällä. (Väitöskirja, Oulun yliopiston tutkijakoulu, Oulun yliopisto, Lääketieteellinen tiedekunta). Tampere: Juvenes Print. Viitattu 12.6.2023. Saatavissa: <http://urn.fi/urn:isbn:9789526210865>

KOSKIMIES, Mimosa, PYHÄJOKI, Jukka ja ARNKIL, Tom Erik 2012. Hyvien käytäntöjen dialogit. Opas dialogisen kehittämisen ja kulttuurisen muutoksen tueksi. Tampere: Juvenes Print – Tampereen Yliopistopaino Oy. Viitattu.12.2.2023. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-638-0>

L 189/2001. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189. Viitattu 11.6.2023. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>

L 1383/2001. Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Viitattu 9.6.2023. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

L 566/2005. Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista 15.7.2005/566. Viitattu 11.6.2023. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050566>

L 767/2006. Vankeuslaki 23.9.2005/767. Viitattu 11.6.2023. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050767>

L 1326/2010. Terveysturvallisuuslaki 30.12.2010/1326. Viitattu 9.6.2023. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326#a8.7.2022-581>

L 980/2012. Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 28.12.2012/980 Viitattu 11.6.2023. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980>

L 916/2012. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916. Viitattu 11.6.2023. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916#L4P5>

L1301/2014. Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301. Viitattu 11.6.2023. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

L 531/2017. Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531. Viitattu 11.7.2023. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531#L5P48>

LIMNÉLL, Jarno, HILTUNEN, Elina ja DUFVA, Mikko 2022. Suomen tulevaisuudet - Suuret kysymykset ja vastaukset. (e-kirja) Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö

MANKA, Marja-Liisa ja MANKA, Marjut 2016. Työhyvinvointi. (e-kirja) Liettua: Balto Print

MARTIMO, Juha-Pekka 2020. Osittain vai riittävän työkykyinen. Työkykyriskien ennakoointiin ja tutkimukseen suuntautunut työterveyshuollon dosentti ja johtaja Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmariselta. Blogi. Julkaistu 25.9.2020. Viitattu 15.5.2021. Saatavissa <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/blogikirjoitukset/kari-pekka-martimo/osittain-vai-riittavan-tyokykyinen/>

MYRY, Liisa 2008, Osaamisen johtamisen hyviä käytäntöjä - tuottavuutta ja hyvinvointia työpaikoille, Tykes raportti 60, Helsinki:Työministeriö

OJASALO Katri, MOILANEN, Teemu ja RITALAHTI, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät (pdf-versio). 3-4.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

OIVO, Tuija ja KERÄTÄR, Raija 2018. Osatyökykyisten reitit työllisyyteen - etuudet, palvelut, tukitoimet. Selvityshenkilöiden raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43/2018. Sosiaali- ja terveysministeriö Helsinki. Viitattu 20.3.2023. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3997-4>

POHJOIS-KARJALAN SOSIAALITURVAYHDISTYS RY 2022. Osallistavat arviointimenetelmät. Yhdistysyhteistyö Pohjois-Karjalassa -sivuston materiaalia. Sivusto muuttuu Lähellä.fi -sivustoksi. Päivitetty 23.5.2022. Viitattu 2.2.2023. Saatavissa: <https://www.yhdistysyhteistyo.fi/jarjestotoiminta/arvioinnin-tyokaluja-ja-menetelmia/osallistavat-arviointimenetelmat/>

POHJOLAINEN, Timo ja HAANPÄÄ, Maija 2018. Toiminta- ja työkyvyn kuvaus lääkärin lausunnossa. Teoksessa AROKOSKI, Jari, MIKKELSSON, Marja, POHJOLAINEN, Timo VIKARI-JUNTURA EIRA 2015 (toim.). Fysiatría. (E-kirja) Duodecim

POHJOLAINEN, Timo ja SALTYCHEV, Mikhail 2015. Toimintakyky. Teoksessa AROKOSKI, Jari, MIKKELSSON, Marja, POHJOLAINEN, Timo VIKARI-JUNTURA EIRA 2015 (toim.). Fysiatría. (E-kirja) Duodecim

PUUSA, Anu ja JUUTI, Pauli 2020 (toim.). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. (pdf-versio). 1.painos. Gaudeamus Oy.

RISTIKANGAS, Marja-Riitta ja RISTIKANGAS, Vesa 2010. Valmentava johtajuus. Juva:WS Bookwell Oy

SALONEN, Kari, ELORANTA, Sini, HAUTALA, Tiina ja KINOS, Sirpa 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Tampere: Suomen Yliopistopaino –Juvenes Print Oy.

SIUN SOTE 2021a. Osatyökykyisen asiakkaan verkosto Pohjois-Karjalassa. Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalvveluiden kuntayhtymän Siun soten Työkykyohjelma 2020-2022 -hankkeen materiaalia kuvattuna Innokylään. Viitattu 20.4.2021. Saatavissa: https://innokyla.fi/sites/default/files/2022-12/Osaty%C3%B6kykyisen%20asiakkaan%20m%C3%B6kkikyl%C3%A4.jpg?itok=OLvb2_A5

SIUN SOTE 2021b. Yhteneväiset työ- ja toimintakyvyn mittarit ja menetelmät osatyökykyisen ihmisen palvelupolulla Pohjois-Karjalassa. Työ- ja toimintakyvyn selvittäminen verkostossa. Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalvveluiden kuntayhtymän Siun soten työkykyohjelma 2020-2022 -hankkeen työpajasarjan materiaalia. Viitattu 2.4.2023. Saatavissa: <https://innokyla.fi/sites/default/files/2023-04/1.%20Ty%C3%B6paja%20Ty%C3%B6-%20ja%20toimintakyvyn%20mittarit%20ty%C3%B6pajasarjan%20ty%C3%B6paja.pdf>

SIUN SOTE 2021c. Yhteneväiset työ- ja toimintakyvyn mittarit ja menetelmät osatyökykyisen ihmisen palvelupolulla Pohjois-Karjalassa. Työympäristössä tapahtuva työ- ja toimintakyvyn kuvaaminen. Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalvveluiden kuntayhtymän Siun soten työkykyohjelma 2020-2022 -hankkeen työpajasarjan materiaalia. Viitattu 26.4.2023. Saatavissa: <https://innokyla.fi/sites/default/files/2023-04/4.%20Ty%C3%B6paja%20Ty%C3%B6-%20ja%20toimintakyvyn%20mittarit%20ja%20menetelm%C3%A4t.pdf>

SIUN SOTE 2022a. Siun soten työkykyohjelma 2020-2022. Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalvvelujen kuntayhtymän Siun soten työkykyohjelma 2020-2022 -hankkeen loppuraportti. Julkaistu 28.12.2022. Viitattu 10.4.2023. Saatavissa: https://innokyla.fi/sites/default/files/2022-12/Siun%20sote_ty%C3%B6kykyohjelma2020-2022_loppuraportti.pdf

SIUN SOTE 2022b. Työympäristössä tapahtuvan työ- ja toimintakyvyn mittarin kehittäminen Pohjois-Karjalassa. Siun soten työkykyohjelma 2020-2022 -hankkeen toimeksiannosta tapahtuneen kehittämistyön kuvaaminen Innokylä.fi -sivustolla. Julkaistu 15.12.2022. Viitattu 1.4.2023. Saatavissa: <https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/tyoymparistossa-tapahtuvan-tyo-ja-toimintakyvyn-mittarin-kehittaminen-pohjois/kehittamisen-polku>

STM 2020. Kuntoutuksen uudistamisen toimintasuunnitelma vuosille 2020-2022. Kuntoutuksen uudistaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:39. Helsinki. Viitattu 11.6.2023. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN>

SYDÄNMAALAKKA, Pentti 2012. Älykäs organisaatio. 8.painos. Helsinki: Talentum

SYDÄNMAALAKKA, Pentti 2016. Älykäs johtaminen 7.0. Miten kasvaa viisaaksi johtajaksi. 2. painos. Helsinki: Alma Talent

TEM 2020. Sosiaali-, terveys- sekä työ- ja elinkeinoalojen yhteisten palvelujen sanasto. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:67. Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto Helsinki 2020. Viitattu 4.4.2023 Saatavissa: ISBN PDF: 978-952-327-479-2

TENK 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Viitattu 11.6.2023. Saatavissa: ISBN 978-952-5995-82-4

TE-PALVELUT. OMA ASIOINTI – Asioi verkossa. Työ- ja elinkeinotoimiston internetsivusto. Viitattu 3.2.2021. Saatavissa: <https://asiointi.mol.fi/omaasiointi/?kieli=fi>

TE-PALVELUT 2021. Digitaidot työhaussa ja työelämässä. Työ- ja elinkeinotoimiston internetsivusto. Julkaistu 6.9.2021. Viitattu 3.2.2023. Saatavissa: <https://toimistot.te-palvelut.fi/-/digitaidot-ty%C3%B6nhaussa-ja->

ty%3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4#:~:text=Ty%3%B6nhaku%20painottuu%20entist%3%A4%20enemm%C3%A4n%20digitaalisiin%20kanaviin%3A%20hakemukset%20l%C3%A4hetet%C3%A4%C3%A4n,ty%3%B6paikkoja%20etsit%C3%A4%C3%A4n%20erilaisten%20verkkosivustojen%20kautta%20-%20kuten%20te-palvelut.fi.

TERVEYSKYLÄ 2021. Työkyvyttömyyden todistamisesta jäljellä olevan työkyvyn tunnistamiseen. Yliopistosairaaloiden HUS, TAYS, OYS, KYS ja TYKS ylläpitämä verkkopalvelu, jonka tieto on tuotettu yhteistyössä Työterveyslaitoksen ja Kelan kanssa. Päivitetty 26.8.2021. Viitattu 20.4.2023. Saatavissa: <https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/ammattilaiset/ty%3%B6kyvyn-tukeminen/ty%3%B6kyky-huomioitava-kaikissa-terveydenhuollon-kohtaamisissa/miten-tunnistan-asiakkaan-ty%3%B6kyvyn-tuen-tarpeen>

THL 2022b. TOIMIA-tietokanta. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Terveysportti, Duodecim Oy. Viitattu 2.3.2023. Saatavissa: <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/tmi>

THL 2022a. Mitä työkyky on?. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Päivitetty 11.4.2022. Viitattu 2.3.2023. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on#:~:text=Toimintakyky%20tarkoittaa%20ihmisen%20fyysisi%C3%A4%2C%20psykkisi%C3%A4%20ja%20sosiaalisia%20edellytyksi%C3%A4,toisista%20huolehtimista%20%E2%80%93%20siin%C3%A4%20ymp%C3%A4rist%C3%B6ss%C3%A4%2C%20jossa%20h%C3%A4n%20el%C3%A4%C3%A4>

THL 2023. Pitkään työttömänä olleen työllistymisen tuki. Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. Päivitetty 26.4.2023. Viitattu 9.6.2023. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-edistamisen-mallit/pitkaan-tyottomana-olleiden-tyollistymisen-tuki>

TIITOLA, Katri, TAKALA, Esa-Pekka, RENTTO, Tanja, TULENHEIMO-EKLUND, Elina ja KAUKIAINEN, Jari 2016. Työkyvyn heikkenemisen varhainen tunnistaminen. TOIMIA-suositus. TOIMIA:n toimitus. Viitattu 2.2.2023. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201703315899>

TOIKKO, Timo ja RANTANEN, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere University Press. Saatavissa: ISBN 978-951-44-7732-4

TTL 2023, Työkyky onnistuneen muutoksen kivijalkana. Työterveyslaitoksen Yhteistyön ja työhyvinvoinnin vuoropuhelu -työpajan esitysmateriaali. Julkaistu 11.5.2023. Viitattu 6.6.2023. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/file-download/download/public/6354>

TUOMINEN, Tiina, JÄRVI, Katariina, LEHTONEN, Mikko H., VALTANEN, Jesse ja MARTINSUO, Miia 2015, Palvelujen tuotteistamisen käsikirja. Osallistavia menetelmiä palvelujen kehittämiseen. Aalto-yliopiston julkaisusarja TIEDE + TEKNOLOGIA 5/2015. Viitattu 2.2.2023. Saatavissa: <https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/16523/isbn9789526062181.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

VALLI, Raine 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

VUOKKO, Aki, JUVONEN-POSTI, Pirjo ja KAUKIAINEN, Ari 2016. Työttömän toiminta- ja työkyvyn hyvä arviointikäytäntö terveydenhuollossa. TOIMIA-suositus. Viitattu 3.2.2023. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201703315915>

VUORINEN, Tero 2013, Strategiakirja – 20 työkalua. (e-kirja) Alma Talent Oy, ISBN 978-952-14-3422-8

WHO 2010. Measuring Health and Disability. Manual for WHO Disability Assessment Schedule WHODAS 2.0. World Health Organization. Malta: World Health Organization

LIITE 1: TYÖYMPÄRISTÖSSÄ TAPAHTUVAN TYÖ- JA TOIMINTAKYVYN MITTARI

Lomakkeen ulkoasua on muokattu opinnäytetyön raporttiin sopivaksi. Alkuperäinen on nähtävillä Innokylässä (Siun sote 2022b).

Työympäristössä tapahtuvaan työkyvyn arviointiin liittyviä kysymyksiä:

Itsearvio = Ihminen arvioi itse omaa suoriutumistaan ja kokemustaan näihin kysymyksiin vastaten ja täyttää oman lomakkeen

Työpaikan näkemys = Työpaikan ohjaaja(t) vastaa havaintoihin pohjautuen samoihin kysymyksiin ja täyttää oman lomakkeen

Työympäristössä suoriutumisen yhteinen näkemys = Käydään yhteisessä keskustelussa läpi vastausten yhteneväisyydet ja eroavaisuudet sekä kuvataan perusteluita vastausvalintoihin. Kootaan yhteinen näkemys vahvuuksista ja mahdollisista tuen tarpeista sekä siitä, miltä työ- ja toimintakyky näyttäytyi työympäristössä.

Tutustu kysymykseen ja vastausvaihtoehtoihin

1-4 valinnat kuvaavat haasteita/rajoitteita ja kuinka suuria ne ovat

5 ja 6 valinnat kuvaavat, että tilanne vaihtelee ja 6 enemmän sitä, että asiassa ei ole työssä näkyvää haastetta tai rajoitetta

7-10 valinnat kuvaavat vahvuuksia ja kuinka usein/helposti asia toteutuu

Tarkastele tilannettasi viimeisen parin viikon ajalta ja ympyröi tilannettasi parhaiten kuvaava vaihtoehto

1	Arvio tämänhetkisestä työkyvystä	Työkykyyni on tällä hetkellä niin heikko, että se estää työn tekemisen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Työkykyyni on tällä hetkellä huipputasolla
2	Usko työllistymiseen tai opiskelujen aloittamiseen 2 vuoden sisällä	Minun on mahdotonta uskoa, että olen työssä tai opinnoissa 2 vuoden kuluksena	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Uskon erittäin vahvasti siihen, että työllistyn tai aloitan opinnot lähiviikkojen aikana
3	Työnhakuun ja asioiden hoitamiseen sähköisesti tarvittavat digitaidot	Minun on mahdoton suorittaa digitaitoja vaativista sähköisesti asioiden hoitamisesta tai työnhausta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Työnhakuun ja asioiden hoitamiseen sähköisesti tarvittavat digitaidoni ovat huipputasolla
4	Työssä tarvittavat digitaidot (tietokoneen käyttäminen ja järjestelmät)	Minun on mahdoton suorittaa digitaitoja vaativista tehtävissä työssä.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Työssä tarvittavat digitaidoni ovat huipputasolla
5	Työssä tarvittava puhumisen ja kirjoittamisen taito (suomen kielen osaaminen tai kommunikaatio)	Minun on mahdotonta puhua ja ymmärtää puhuttuja työohjeita tai kirjoittaa niitä	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Minun on aina helppoa puhua ja ymmärtää puhuttuja työohjeita tai kirjoittaa niitä
6	Työssä tarvittava ammatillinen osaaminen	Minulla ei ole lainkaan ammatillista osaamista, joten on mahdotonta tehdä ammattitaitoa vaativaa työtä	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ammatillinen osaamiseni on huipputasolla
7	Työssä tarvittava fyysinen kunto	Fyysinen kuntoni on niin heikko, että se estää työn tekemisen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Fyysinen kuntoni on huipputasolla ja vahvuus työtehtävien suorittamisessa

8	Työssä tarvittava henkinen jaksaminen ja henkistä kuormituksesta palautuminen	Henkinen jaksaminen on niin heikko, että se estää työn tekemisen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Henkinen jaksaminen on huipputasolla ja vahvuus työtehtävien suorittamisessa
		Minun on mahdotonta palautua henkistä kuormituksesta ja jatkaa työskentelyä seuraavana päivänä	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Minun on aina helppoa palautua henkistä kuormituksesta ja jatkaa työskentelyä seuraavana päivänä
9	Fyysinen työkyky ja kiputilojen vaikutus työssä suoriutumiseen sekä palautuminen	Fyysisten toimintakyvyn rajoitteet tai kiputilat ovat niin suuria, että työssä suoriutuminen on mahdotonta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Minulla ei ole fyysisiä toimintakyvyn rajoitteita tai kiputiloja, jotka vaikuttaisivat työssä suoriutumiseen
		Minun on mahdotonta palautua fyysisestä kuormituksesta ja jatkaa työskentelyä seuraavana päivänä	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Minun on aina helppoa palautua fyysisestä kuormituksesta ja jatkaa työskentelyä seuraavana päivänä
10	Poissaolojen ilmoittaminen	En koskaan ilmoita poissaoloistani esimiehelleni tai ohjaajalleni	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ilmoitan aina tarkasti poissaoloistani esimiehelleni
11	Työaikojen noudattaminen	Minun on mahdotonta noudattaa sovittua työaikaa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Minun on aina helppoa noudattaa sovittua työaikaa
12	Työohjeiden noudattaminen	Jätän aina noudattamatta annettuja työohjeita	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Noudatan aina tarkasti annettuja työohjeita
13	Työpaikan järjestyksessä pitäminen	Minun on mahdotonta pitää työpaikkaani järjestyksessä	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Pidän työpaikkani aina tarkasti järjestyksessä
14	Aloitettun työn loppuun saattaminen	Minun on mahdotonta saattaa aloittamani työ loppuun	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Minun on aina helppoa saattaa aloittamani työ loppuun
15	Uuden työtehtävän aloittaminen edellisen valmistuttua	Minun on mahdotonta aloittaa uusi työ saatua edellisen valmiiksi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Minun on ollut aina helppoa aloittaa uusi työ saatua edellisen valmiiksi
16	Itsenäinen työskentely	Minun on mahdotonta toimia itsenäisesti ja tarvitsen jatkuvasti toisen tukea työtehtävien suorittamisessa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Minun on aina helppoa työskennellä itsenäisesti ja en tarvitse lainkaan toisen tukea työtehtävien suorittamisessa
17	Uusien työtehtävien oppiminen	Minun on mahdotonta oppia uusia työtehtäviä	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Opin uudet työtehtävät aina nopeasti ja helposti
18	Työssäoloaikainen myönteisyys ja toiveikkaus	Minun mahdotonta olla työaikana hyväntuulinen ja toiveikas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Minun on aina helppoa olla työaikana hyväntuulinen ja toiveikas
19	Luottamus osaamiseen työssä ja työtehtävistä suoriutumiseen	Minun on mahdotonta luottaa osaamiseeni suoritua työtehtävistäni.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Luotan aina täysin osaamiseeni suoritua työtehtävistäni.
20	Innokkuus uusien asioiden, töiden ja työtapojen oppimiseen	Minun on mahdotonta innostua oppimaan uusia asioita, työtehtäviä ja työtapoja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Minun on aina helppoa innostua oppimaan uusia asioita, työtehtäviä ja työtapoja
21	Motivaatio työn tekemiseen	Minun on mahdotonta motivoitua työn tekemiseen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Minulle on aina helppoa motivoitua työn tekemiseen
22	Vastuun ottaminen työstä ja sen lopputuloksesta	Minun on mahdotonta ottaa vastuuta tekemästani työstä ja sen lopputuloksesta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Minun on aina helppoa ottaa vastuuta tekemästani työstä ja sen lopputuloksesta.
23	Työhön liittyvän paineen hallinta (vastuu, muutokset, aikataulut ym.)	Minun on mahdotonta hallita työstä aiheutuvia paineita	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Minun on aina helppoa hallita työstä aiheutuvia paineita

24	Työssä kohdattujen ongelmien sanallinen kertominen	Minun on mahdotonta kertoa sanallisesti työssä kohdatuista ongelmista, en tunnu löytävän oikeita sanoja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Minun on aina helppoa kertoa sanallisesti työssä kohdatuista ongelmista, oikeat sanat löytyvät aina helposti
25	Palautteen vastaanottaminen työstä	Minun on mahdotonta ottaa vastaan palautetta tekemstäni työstä	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Minun aina helppoa ottaa vastaan palautetta tekemstäni työstä
26	Työasioista keskustelu työpaikalla	Minun on mahdotonta keskustella työasioista eri ihmisten kanssa työpaikalla	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Minun on aina helppoa keskustella työasioista eri ihmisten kanssa
27	Vapaamuotoinen asioista keskustelu työpaikalla	Minun on mahdotonta osallistua vapaamuotoiseen keskusteluun työpaikalla	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Minun on aina helppoa osallistua vapaamuotoiseen keskusteluun työpaikalla
28	Työssä odotettavat käytötavat	Minun on mahdotonta käyttäytyä työssä odotettavalla tavalla	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Minun on aina helppoa käyttäytyä työssä odotettavalla tavalla
29	Työtovereiden huomioiminen työssä	Minun on mahdotonta huomioida työtovereitani kulloisenkin tilanteen vaatimalla tavalla	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Minun on aina helppoa huomioida työtovereitani kulloisenkin tilanteen vaatimalla tavalla
30	Työpaikan sosiaalisten sääntöjen ja toimintatapojen noudattaminen	Minun on mahdotonta noudattaa työpaikan sovittuja sosiaalisia sääntöjä ja toimintatapoja.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Minun on aina helppoa noudattaa työpaikan sovittuja sosiaalisia sääntöjä ja toimintatapoja.
31	Työyhteisöön sopeutuminen	Minun on mahdotonta sopeutua työyhteisöön, johon kuuluu erilaisia työtovereita.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Minun on aina helppoa sopeutua työyhteisöön, johon kuuluu erilaisia työtovereita.

Kun täytät tätä mittaria, niin annathan meille palautetta ja kerrot meille mielipiteesi ja kokemuksesi.

1. Kysymysten tärkeydestä tai turhuudesta
2. Kysymysten ymmärrettävyydestä
3. Vastausvaihtoehtojen 1-10 käyttämisestä
4. Näiden kysymysten tai mittarin hyödyistä sinulle

Näitä kysymyksiä ja tätä mittaria kehitetään eri palveluissa tai toiminnoissa olevien asiakkaiden ja työntekijöiden käyttökokemusten pohjalta yhteistyöryhmässä, jossa on mukana: Siun sote, TE-palvelut, Honkalampi-Säätiö, P-K:n Mielenterveydentuki ry ja Kontiolahden kunta

LIITE 2: MITTARIIN LIITETTÄVÄ PERUSTIETOLOMAKE

Työympäristössä tapahtuvan työ- ja toimintakyvyn mittaaminen

Asiakkaan nimi:

Syntymäaika:

Työntekijän nimi:

Organisaatio:

- Työ
 Työkokeilu
 Työtoiminta

- Osa-aikatyö
 Kuntouttava työtoiminta
 Muu, mikä:

Työpaikka/työympäristö:

Työpaikan lähiohjaaja:

Jakson ajankohta:

Työaika:

_____ päivää viikossa _____ tuntia päivässä

Jakson aikaiset poissaolot:

Arvioinnin päivämäärä:

Arvion toteutus:

_____ Asiakkaan itsearvio ja palaute

_____ Työpaikan arvio ja palaute

_____ Ohjauksen/työhönvalmennuksen työntekijän arvio ja palaute

Missä vaiheessa prosessia arviointi on toteutettu ja mihin tarkoitukseen tietoa kerätään?

Jakson aikana tehtävät työtehtävät:

Onko työtä räätälöity eli työtehtäviä, työympäristöä tai työaika muokattu? Miten?

Mitkä muut asiat työpaikalla tukivat työtehtävien tekemisessä? Mitä olisi vielä toivottu enemmän?

Mitkä tehtävät sujuivat hyvin työpaikalla ja mitä vahvuuksia tunnistettiin?

Mitkä tehtävät eivät sujuneet hyvin tai mistä et pitänyt työpaikallasi? Miksi?

Millainen kokemuksesi jaksosta oli ja mihin jatkat tästä eteenpäin?