

samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

PÄIVI RAUTANEN

Parempaa yhteistyötä sovituisilla toimintatavoilla ja hyvällä suunnittelulla

Työterveyshoitajan ja työfysioterapeutin välisen moniammatillisen yhteistyön kehittäminen

HYVINVOINNIN JA TERVEYDEN EDISTÄMISEN
TUTKINTO-OHJELMA
2024

TIIVISTELMÄ

Rautanen, Päivi: Parempaa yhteistyötä sovituilla toimintatavoilla ja hyvällä suunnittelulla, Työterveyshoitajan ja työfysioterapeutin välisen moniammatillisen yhteistyön kehittäminen

Opinnäytetyö, YAMK

Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen

Huhtikuu 2024

Sivumäärä: 64

Moniammatillisen yhteistyön kehittäminen työterveyshuollossa on ajankohdasta toimintaympäristön vaatimusten muuttuessa entistä monimuotoisimmiksi. Myös valtioneuvoston asetus velvoittaa työterveyshuoltoa toimimaan moniammatillisesti. Eniten yhteistyöstä hyötyvät asiakkaat, mutta yhteistyöllä saadaan lisättyä myös resurssien tarkoituksenmukaista käyttöä. Työfysioterapeuteista tuli työterveyshuollon ammattihenkilöitä työterveyshuoltolain 3§ muuttuessa. Tämä toikin lisää mahdollisuuksia työfysioterapeutin osaamisen hyödyntämiselle työpaikkatoiminnassa sekä lisämahdollisuuksia jakaa työterveyshuollon töitä tarkoituksenmukaisemmin. Resurssien järkevä käyttö on tarpeen, koska terveysalalla on kilpailua osaavista ammattilaisista.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työterveyshoitajien ja työfysioterapeuttien välisen moniammatillisen yhteistyön nykytila PK-yritysten osalta työterveyshuollon prosesseissa yksityisen työterveyspalveluja tuottavan yrityksen Tampereen toimipisteessä. Tavoitteena oli kehittää työterveyshoitajan ja työfysioterapeutin välistä moniammatillista yhteistyötä työfysioterapeuttien ammattihenkilörooli huomioiden. Menetelmänä oli toimintatutkimus ja tiedonkeruu tehtiin haastattelemalla viisi työterveyshoitajaa ja viisi työfysioterapeuttia. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Tulosten perusteella PK-yrityksien tiimeissä moniammatillisuutta hyödynnetään vähemmän kuin suurempien yritysten tiimeissä.

Työpaikkaselvitysprosessista pidettiin työterveyshoitajien ja työfysioterapeuttien workshop. Siinä korostettiin moniammatillista suunnittelupalaveria, jossa yhdessä päätetään ketkä tiimistä osallistuvat työpaikkaselvitykseen. Vuorovaiikutusta tiimiläisten kesken tulisi lisätä myös muissa työterveyshuollon prosesseissa ja yhdessä arvioida asiakasyrityksen tarpeiden mukaisesti, minkä ammattiryhmän osaamisesta yritys hyötyy missäkin työterveyshuollon toiminnossa. Tärkein johtopäätös oli, että työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa laadittaessa tulisi sopia yrityksen tarpeisiin perustuvista moniammatillisen yhteistyön toimintatavoista. Ilman niitä työterveyshuollon tiimin on hyvin hankalaa toimia moniammatillisesti lain edellyttämällä tavalla.

Avainsanat: Moniammatillisuus työterveyshuollossa, työfysioterapeutti ammattihenkilönä

ABSTRACT

Rautanen, Päivi: Better cooperation with agreed methods and good planning, Development of multiprofessional cooperation between occupational health nurse and occupational physiotherapist

Master's thesis

Health and welfare promotion

April 2024

Number of pages: 64

The development of multiprofessional cooperation in occupational health care is topical as the requirements of the operating environment become more and more diverse. The government decree also obliges occupational health care to operate in a multiprofessional manner.

Customers benefit the most from cooperation, but cooperation can also increase the appropriate use of resources. Occupational physiotherapists became occupational health care professionals when § 3 of the Occupational Health Care Act changed. This brought more opportunities for utilizing the occupational physiotherapist's expertise in workplace activities, as well as additional opportunities to divide occupational health care work more appropriately. The rational use of resources is necessary because there is competition for competent professionals in the health sector.

The purpose of this thesis was to find out the current state of multi-professional cooperation between occupational health nurses and occupational physiotherapists in the processes of occupational health care in the Tampere office of a private company providing occupational health services for SMEs. The goal was to develop multiprofessional cooperation between occupational health nurses and occupational physiotherapists, taking into account the professional role of occupational physiotherapists. The method was action research and data collection was done by interviewing five occupational health nurses and five occupational physiotherapists. The data was analyzed using inductive content analysis. Based on the results, multiprofessionalism is utilized less in the teams of SME companies than in the teams of larger companies.

A workshop for occupational health nurses and physiotherapists was held on the job search process. It emphasized the multi-professional planning meeting, where it is decided together which of the team will participate in the job search. Interaction between team members should also be increased in other occupational health care processes and together, in accordance with the needs of the client company, which professional group's expertise the company benefits from in which occupational health care function. The most important conclusion was that when drawing up the action plan for occupational health care, the operating methods of multiprofessional cooperation based on the company's needs should be agreed upon. Without them, it is very difficult for the occupational health care team to act multi-professionally as required by law.

Keywords: Multiprofessionalism in occupational health care, occupational physiotherapist as a professional

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖN TEORIATAUSTA.....	8
2.1 Moniammatillinen yhteistyö	8
2.2 Moniammatillisen yhteistyön edellytyksiä	9
2.2.1 Organisaation rakenteelliset tekijät ja koulutus	9
2.2.2 Tiimin kesken sovitut toimintamallit.....	9
2.2.3 Tiimin jäsenten taidot.....	10
2.3 Moniammatillinen yhteistyö työterveyshuollossa	10
2.3.1 Työfysioterapeutti ammattihenkilönä moniammatillisessa tiimissä	12
2.3.2 Moniammatillisuus toimintasuunnitelman laatimisessa	13
2.3.3 Moniammatillisuus työpaikkaselvityksessä	14
2.3.4 Moniammatillisuus työkyvyn tukitoimissa.....	15
2.3.5 Moniammatillisuus työterveystiimien palaverissa.....	16
2.4 Moniammatillinen yhteistyö yhteistyöorganisaatiossa	16
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE, TUTKIMUSKYSYMYKSET JA KEHITTÄMISTEHTÄVÄ.....	18
4 OPINNÄYTETYÖN KEHITTÄMISTOIMINTA.....	19
4.1 Menetelmänä toimintatutkimus	19
4.1.1 Kehityskohteen määrittely.....	19
4.2 Tiedonkeruu asiantuntijahaastattelulla	20
4.3 Haastatteluiden analysointi sisällönanalyysillä	22
4.3.1 Yhteistyötä edistävien ja estävien tekijöiden analyysi.....	23
4.3.2 Moniammatillisen yhteistyön nykytilan analyysi	23
4.4 Työterveyshoitajien ja työfysioterapeuttien yhteinen workshop	24
5 HAASTATTELUIDEN TULOKSET	25
5.1 Moniammatillista yhteistyötä edistäviä tekijöitä	25
5.1.1 Asiakasyritysten kanssa sovitut toimintamallit	25
5.1.2 Suunnitelmallisuus.....	25
5.1.3 Tiimien tunteminen ja hyvä vuorovaikutus	26
5.2 Moniammatillista yhteistyötä estäviä tekijöitä	27
5.2.1 Tiimissä sovittujen toimintatapojen puuttuminen	27
5.2.2 Tiimiä ei tunneta ja vuoropuhelu on vähäistä.....	28
5.2.3 PK- yritysissä moniammatillisuus nähdään kustannuksena	28
5.3 Moniammatillisen yhteistyön nykytila työpaikkaselvitysprosessissa ...	29

5.3.1 Isoissa yrityksissä työpaikkaselvitykset tehdään moniammatillisesti	29
5.3.2 Työpaikkaselvitysten suunnittelu toteutuu vaihtelevasti.....	29
5.3.3 PK - yritysten työpaikkaselvityksissä moniammatillisuus ei aina toteudu	31
5.4 Moniammatillisen yhteistyön nykytila toimintasuunnitelmassa	32
5.5 Moniammatillisen yhteistyön nykytila tiimipalavereissa	34
5.6 Moniammatillisen yhteistyön nykytila työkykyseurannassa	35
5.7 Työfysioterapeuttien ammattihenkilöroolin toteutuminen.....	37
6 POHDINTA	39
6.1 Tulosten tarkastelu	39
6.1.1 Toimintasuunnitelma on moniammatillisen yhteistyön perusta ..	39
6.1.2 Suunnitelmallisuus edistää moniammatillisuutta.....	41
6.1.3 Hyvä työterveyshuoltokäytäntö ei toteudu kaikilta osin.....	41
6.1.4 Työfysioterapeuttien ammattihenkilörooli ei toteudu työpaikkatoiminnassa.....	42
6.1.5 Workshopissa korostettiin työpaikkaselvityksen suunnittelua	43
6.1.6 Toimiva yhteistyö vaatii ylläpitoa ja aktiivisuutta	46
6.2 Luotettavuus.....	48
6.3 Eettisyys.....	50
6.4 Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja kehittämissuhteet	50
6.5 Oma oppiminen	51
LÄHTEET.....	52
LIITE 1 ASIANTUNTIJAHAASTATTELUN TEEMAT	55
LIITE 2 SAATEKIRJE HAASTATELTAVIEN SÄHKÖPOSTIKUTSUUN	57
LIITE 3. ESIMERKKITÄULUKOT AINEISTON ANALYSOINNISTA.....	58
LIITE 4 WORKSHOPIN RYHMÄTYÖAIHEET	63
LIITE 5 AINEISTONHALLINTASUUNNITELMA	64

1 JOHDANTO

Moniammatillinen yhteistyö perustuu monitieteisyyteen ja eri ammattiryhmien osaamisen yhdistämiseen (Mönkkönen & Kekoni, 2020, s. 233). Valtioneuvoston asetus velvoittaa työterveyshuoltoa toimimaan moniammatillisesti (Valtioneuvoston asetus 708/2013, 3§). Työterveyshuollon toimintaympäristön vaatimukset ovat nykyisin entistä monimuotoisempia ja tiivis ammattilaisten välinen yhteistyö on välttämätöntä laadukkaiden ja vaikuttavien työterveyshuollon palveluiden toteuttamisessa. Toimivasta moniammatillisesta yhteistyöstä hyötyy eniten asiakas. (Työterveyslaitos, n.d.a). Moniammatillisesti toimiminen tehostaa myös resurssien käyttöä, koska silloin varmistetaan kunkin ammattiryhmän riittävä, oikea-aikainen ja vaikuttava resurssointi (Työfysioterapeutit ry & Suomen fysioterapeutit, 2022). Työterveysalalla on kilpailua osaavista työntekijöistä ja järkevä resurssointi on välttämätöntä myös tämän vuoksi (Nissinen ym., 2023, s. 46).

Työterveyshuollossa moniammatilliseen tiimiin kuuluu aina työterveyslääkäri, työterveyshoitaja, työfysioterapeutti ja työpsykologi. (Jalonen & Laaksonen, 2014, s. 101). Työfysioterapeuteista tuli työterveyshuollon ammattihenkilöitä työterveyshuoltolain 3§ muuttuessa (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 3 § 1 mom. 4 ja 5 k). Työfysioterapeutit olivat aiemmin työterveyshuoltolain mukaan asiantuntijoita, mikä edellytti työterveyshoitajan tai -lääkärin tarvearviota ennen työfysioterapeutin käyttöä. Nykyisin työfysioterapeutit voivat osallistua paremmin työpaikkojen tarpeiden tunnistamiseen ja ennaltaehkäisevään toimintaan ilman tarvearviota. (Suomen Fysioterapeutit, 2022.) Suomen työfysioterapeuteille tehdyn kyselyn mukaan moniammatillisen tiimin sisällä roolit hakevat edelleen paikkaansa kaksi vuotta lakimuutokseen voimaantulon jälkeen. Yhden tiimin jäsenen roolin muuttuminen vaikuttaa koko työterveystiimiin. (Torppa ym., 2024, s. 43.) Roolimuutos toi myös lisämahdollisuuksia jakaa töitä tarkoituksenmukaisemmin.

Tämä opinnäytetyö tehdään omalle työpaikalleni yksityisen sektorin työterveyshuoltopalveluja tuottavaan organisaatioon Tampereella. Yhteistyöorganisaatiossa moniammatillisen yhteistyön kehittäminen on ollut teemana viime aikoina. Lähtökohta opinnäytetyölle oli, että yhteistyöorganisaation tiimien tavoissa toimia moniammatillisesti näytti olevan eroja ja työfysioterapeuttien roolin muutoksessa oli kehitettävää. Yhteistyöyrityksellä on työterveyshuollon prosesseihin toimintamalleja, mutta moniammatillisuuden suhteen niissä on paljon tulkinnanvaraa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työterveyshoitajien ja -fysioterapeuttien välisen moniammatillisen yhteistyön nykytila pienten ja keskisuurten (jatkossa PK) yritysten osalta työterveyshuollon prosesseissa. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää moniammatillista yhteistyötä selvittämällä mitä esteitä moniammatillisen yhteistyön toteutumiselle hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti PK-yrityksasiakkaiden työterveystiimeissä on. Kehityskohde rajattiin kahden ammattiryhmän välille, koska työterveyshoitaja on työterveyshuollon prosesseissa koordinoivassa roolissa ja siten mukana käytännössä aina ja työfysioterapeutin rooli on muuttunut. Tässä opinnäytetyössä kehitetään siis ammattilaisten välistä yhteistyötä.

Opinnäytetyön tärkein tulos oli, että asiakasyrityksen kanssa sovitut ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kirjatut moniammatillisuutta tukevat toimintatavat yhteistyön perusta. Ilman näitä tiimin on vaikea toimia moniammatillisesti. Tuloksia voidaan todennäköisesti hyödyntää yhteistyöorganisaation eri toimipisteissä, mutta työterveyshuoltoon laajemmin tulokset eivät ole yleistettävissä.

2 OPINNÄYTETYÖN TEORIATAUSTA

2.1 Moniammatillinen yhteistyö

Moniammatillisen yhteistyön periaate on, että eri alojen ammattilaiset tuovat osaamisensa yhteen, jolloin asiantuntijuus laajenee ja siitä muodostetaan yksi kokonaisuus (Mönkkönen & Kekoni, 2020, s. 233). Moniammatillisesta yhteistyöstä on useita määritelmiä, joita yhdistävät vastuun ja osaamisen jakaminen, yhteinen päämäärä, luottamus, vuorovaikutus sekä yhteistyötaidot (Timperi, 2022, s. 55; Kekoni ym., 2019, s. 16). Yhteistyö on aktiivista toimintaa, jolla pyritään yhdessä asetettuun tavoitteeseen. Ilman yhteistä tavoitetta yhdessä työskentely ei siis ole yhteistyötä. Yhteistyö toteutuu ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja vaatii toteutuakseen aktiivisia osapuolia. (Aira, 2012, s. 45.) Yhteistyössä on tärkeää huomioida, että se perustuu pitkälti yhteistyöhön osallistuvien henkilöiden itsenäiseen työskentelyyn eikä kaikkia asioita tehdä yhdessä (Salminen, 2017, s. 28.)

Moniammatillisen yhteistyön keskiössä on ymmärrys siitä, mitä lisäarvoa kukin toisistaan poikkeava ala tuo yhteiseen työskentelyyn. Tämä taas edellyttää vahvaa ammatti-identiteettiä ja selkeää käsitystä omasta roolista moniammatillisessa yhteistyössä. (Isoherranen, 2012, s. 114-115.) Parhaimmillaan yhteistyöstä koetaan olevan niin paljon hyötyä, ettei samaan lopputulokseen olisi ilman yhteistyötä päästy. Moniammatillista yhteistyötä pidetään usein positiivisena ilmiönä. Se saatetaan kuitenkin kokea arjen kiireen keskellä myös ylimääräisenä rasitteena, joka vie aikaa tärkeämmiksi koetuilta töiltä. (Aira, 2012, s. 129-130.) Työntekijät motivoituvat harvoin organisaation asettamiin moniammatillisen yhteistyön tavoitteisiin. Työntekijöiden täytyykin kokea hyötyvänsä yhteistyöstä, jotta he sitoutuvat siihen kunnolla. (Salminen, 2017, s. 71.) Toimivan yhteistyön kannalta on hyvä huomioida myös osapuolten suhde asetettuun tavoitteeseen. Tavoite voi olla ainoa osapuolia yhdistävä tekijä ja siksi on tärkeää yhteistyössä selvittää, miten se saavutetaan. Tavoitteen saavuttaminen voi hankaloitua, jos osapuolet asettavat ristiriitaisia keinoja tavoitteen saavuttamiseksi. (Hallamaa, 2017, s. 103.)

Yhteistyö on dynaaminen prosessi ja se on jatkuvaa tasapainoilua resurssien ja yhteistyön tiivyyden välillä pohdittaessa mihin aika riittää. Se vaatii myös osapuolilta jatkuvaa panostusta ja aktiivista toimintaa eikä toimi itsestään. Yhteistyö voi toimia hyvin myös hajautuneesti ilman fyysistä kontaktia. Tällöin tarvitaan kuitenkin säännöllistä vuorovaikutusta viestintävälineiden välityksellä. (Aira, 2012 s. 129 -130.)

2.2 Moniammatillisen yhteistyön edellytyksiä

2.2.1 Organisaation rakenteelliset tekijät ja koulutus

Moniammatillisen yhteistyön toteutumisen perusta on organisaatiotasolla. Johdon myönteisen suhtautumisen lisäksi moniammatillisen yhteistyön edellytyksiä ovat myönteinen toimintakulttuuri, rakenteet ja riittävät resurssit. Rakenteiden ja toimintamallien uudistaminen sekä valmius jatkuvaan kehitystyöhön ja muutokseen ovat siis välttämättömiä. (Isoherranen, 2012, s. 151; Kekoni 2019, s. 20-21; Rawlinson ym., 2021, s. 7.) Isoherrasen (2012, s. 151.) mukaan organisaatiotason edellytysten lisäksi ammattilaisten ymmärrys moniammatillisen yhteistyön käsitteistä ja sen toteuttamisesta käytännön työssä on välttämätöntä. Kouluttautumisen ja myönteisen asennoitumisen moniammatilliseen toimintatapaan tulee alkaa jo peruskoulutuksessa ja sen tulee jatkuva täydennyskoulutuksissa sekä edelleen kunkin työpaikan perehdytyksessä.

2.2.2 Tiimin kesken sovitut toimintamallit

Rawlinsonin ym. (2021, s. 5.) kirjallisuuskatsauksen mukaan tiimin jäsenten väliset epäselvät roolijaot ja vastuut, epäselvät yhteistyön tavoitteet sekä erilaiset työskentelytavat hankaloittavat moniammatillista yhteistyötä. Isoherranen (2012, s. 151.) toteaa väitöskirjassaan, että moniammatillisen yhteistyön kehittämisessä onkin olennaista antaa tiimeille mahdollisuus rakentaa juuri heidän tiimillensä sopivat toimintamallit, sopia selkeä roolijako ja jakaa vastuut toimintaympäristö huomioiden. Tiimien jäsenten työ - ja koulutustausta sekä

asiakkaiden tarpeet vaihtelevat, joten on olennaista pystyä luomaan jokaiselle tiimille sopivat tavat myös tiedon kokoamiseen ja käsittelyyn.

2.2.3 Tiimin jäsenten taidot

Organisaatiotason edellytysten ja tiimin kesken sovittujen toimintamallien lisäksi yksilöillä tulee olla valmiuksia moniammatilliseen yhteistyöhön. Seppäsen (2022, s. 87) mukaan tiimissä työskenneltäessä tärkeintä on tiimiläisten hyvät vuorovaikutustaidot. Isoherranen (2012, s. 152.) on muodostanut väitöskirjassaan yhteistyön kannalta yksilölle neljä keskeistä osaamista, joista hyvät vuorovaikutustaidot ovat myös yksi. Muita tärkeitä taitoja yksilölle ovat reflektiivisen arvioinnin taito, valmius johtajuuteen sekä joustavuuteen rooleissa. Näistä ominaisuuksista on hyötyä moniammatillisessa yhteistyössä, jotta ongelmia ratkaistaessa kyetään tunnistamaan monien näkökulmien merkitys ja arvioimaan omaa toimintaa. Tiimissä toimiessa on myös osattava ilmaista mielipiteensä ja perustella se, mutta toisaalta kyettävä kuuntelemaan muiden näkökulmia. Jokaisella tiimiläisellä on vastuu oman alueensa lisäksi kokonaisuudesta ja tarvittaessa tiimin johtajana voi toimia kuka tahansa tiimin jäsen. Ammattilaisten välinen yhteistyö onnistuu parhaiten vahvan ammatti-identiteetin omaavien henkilöiden kesken, koska silloin kukaan ei koe epävarmuutta omasta osaamisestaan ja ymmärrys oman osaamisen merkityksestä on selkeä (Kekoni ym., 2019, s. 20).

2.3 Moniammatillinen yhteistyö työterveyshuollossa

Moniammatillisuus työterveyshuollossa perustuu valtioneuvoston asetukseen, joka edellyttää työterveyshuollon toimivan asiakaslähtöisesti, riippumattomasti, eettisesti, luottamuksellisesti, monitieteisesti ja moniammatillisesti (Valtioneuvoston asetus 708/2013, 3§). Työterveyshuollossa moniammatilliseen tiimiin kuuluvat yleensä työterveyslääkäri, työterveyshoitaja, työfysioterapeutti ja työpsykologi (Jalonen & Laaksonen, 2014, s. 101). Työterveyshuoltolaki määrittelee työterveyslääkärin, työterveyshoitajan ja työfysioterapeutin

työterveyshuollon ammattihenkilöiksi ja työpsykologin asiantuntijaksi (Työterveyshuoltolaki 1383/2001,3§). Näillä määrittelyillä on sikäli merkitystä, että työterveyshuoltolain (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 5§) mukaan asiakasyritysten tulee käyttää riittävästi työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja heidän tarpeellisiksi katsomiaan asiantuntijoita työterveyshuollon suunnittelua, toteuttamista sekä kehittämistä ja seuranta koskevilla asioilla siten kuin työterveyshuollon toteuttamiseksi hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti on tarpeen. Eli ammattihenkilö arvioi milloin asiantuntijaa tarvitaan.

Moniammatillinen toimintatapa tulee huomioida jo asiakasyrityksen ja työterveyshuollon palveluntuottajan välistä sopimusta laadittaessa. Työterveyshuollon ammattihenkilöiden näkemys työpaikan työterveystarpeista on keskeistä ja moniammatillinen toimintatapa perustuu aina työpaikan tarpeisiin. Työfysioterapeutti on mukana työterveyshuollon sisällön suunnittelussa aloilla, joissa on paljon fyysisiä vaatimuksia ja kuormitusta. Työterveyspsykologi on mukana silloin, kun toimintaa suunnitellaan aloille, joilla on paljon psykososiaalista kuormitusta. Kaikilla tiimin jäsenillä on osaamista, joka auttaa yhdessä ratkomaan monimutkaisempia ongelmia kuin yksin olisi mahdollista. (Jalonen & Laaksonen, 2014, s. 101-102.) Työterveyslaitoksen toteuttamaan PALMU -hankkeeseen (Nissinen ym., 2023, s. 31.) osallistuneet työterveyshuollon ammattilaiset pitivät moniammatillisuutta ja asiakaslähtöisyyttä laadukkaiden työterveyshuoltopalveluiden edellytyksenä.

Moniammatillinen yhteistyö toimii parhaiten työterveyshuollon yksiköissä henkilöstön välillä ilman muodollisuuksia, mutta silti johdetusti ja suunnitelmallisesti. Yhteistyölle tulee olla riittävästi aikaa sekä mahdollisuuksia ja sen tulee olla hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaan dokumentoitua. Johdetun yhteistyön lisäksi eri ammattiryhmien välinen vapaamuotoinen kanssakäyminen tukee moniammatillisuutta. (Jalonen & Laaksonen, 2014, s. 101-103; Nissinen, ym., 2023, s. 31.)

2.3.1 Työfysioterapeutti ammattihenkilönä moniammatillisessa tiimissä

Työterveyshuoltolain 3§ muutoksen (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 3 § 1 mom. 4 ja 5 k.) myötä työfysioterapeuteista tuli työterveyshuollon ammattihenkilöitä vuonna 2022 eli vain muutama vuosi sitten. Aiemmin työfysioterapeutit olivat asiantuntijaroolissa ja tarvittiin työterveyshoitajan tai -lääkärin tarvearviota ja lähetettä ennen työfysioterapeutin työpanoksen käyttöä. Nykyisin ammattihenkilönä työfysioterapeutti voi toimia aiempaa itsenäisemmin. Lakimuutoksen tavoitteena on tehostaa työterveyshuollon oikea-aikaisuutta, vaikuttavuutta ja kustannustehokkuutta asiakkaiden työkyvyn ja työhön paluun tukena. Työfysioterapeuteilla on nyt paremmat mahdollisuudet osallistua myös työpaikkojen tarpeiden tunnistamiseen ja ennaltaehkäisevään toimintaan. Yksi lakimuutoksen tavoitteista olikin lisätä työfysioterapeuttien työpaikkatoimintaa. (Torppa ym., 2024, s. 40.) Lakimuutoksen perusteella tehdyt toiminnan uudelleen järjestelyt ja toteutustavat on sovittava asiakasyritysten kanssa ja ne on kirjattava työterveyshuollon sopimuksiin ja toimintasuunnitelmiin (Nyberg & Soini, 2022).

Työterveyshuollon toimintojen tulee perustua asiakasyrityksen tarpeisiin, kuten ennen lakimuutostakin. Toimintojen määrittelyssä korostetaan aiempaa enemmän moniammatillisen tiimin yhteistyötä sekä selkeää tehtäväkuvausta tiimiläisten kesken. Moniammatillisesti toimittaessa varmistetaan, että kunkin ammattiryhmän resurssi on riittävä, oikea-aikainen ja vaikuttava. Myös työfysioterapeutin käytön tulee lakimuutoksen jälkeen luonnollisesti perustua työhön, työolosuhteisiin, työn tekemiseen tai työntekijän työkykyyn. Työterveyshoitaja toimii asiakasyritysten ja työterveyshuollon välisenä koordinoijana kuten ennen lakimuutostakin. (Työfysioterapeutit ry & Suomen fysioterapeutit, 2022.)

Työfysioterapeutit ry ja Suomen Fysioterapeutit teettivät vuonna 2022 työfysioterapeuteille kyselyn, miten lakimuutos asiantuntijasta ammattihenkilöksi toteutuu käytännössä. Vastaajista 41,4 % oli jokseenkin eri mieltä ja 7,5 % täysin eri mieltä siitä, että työfysioterapeutin uusi rooli ammattihenkilönä on selkeä työterveystiimeissä. Toisaalta avoimien vastausten mukaan osa

vastaajista koki lakimuutoksen myötä moniammatillisen yhteistyön lisääntyneen sekä vastuunjaon sekä prosessien selkiytyneen. (Työfysioterapeutit ry & Suomen Fysioterapeutit, 2022.) Vuonna 2023 tehdyn seurantakyselyn perusteella työfysioterapeutteja hyödynnettiin entistä paremmin perusselvityksissä ja työpaikkatoiminta koettiin merkittäväksi osaksi työtä. Vastausten perusteella moniammatillisen tiimin sisällä roolit hakevat edelleen paikkaansa. Yhden tiimin jäsenen roolin muuttuminen vaikuttaa koko työterveystiimiin. (Torppa ym., 2024, s. 43.) Työterveyslaitoksen toteuttaman PALMU - hankkeen (Nissinen ym., 2023, s. 27) mukaan työfysioterapeuttien rooli moniammatillisessa tiimissä taas vahvistui, mutta toisaalta osa koki, että ammattihenkilömuutos ei ollut vaikuttanut toimintatapoihin mitenkään.

Seuraavissa kappaleissa kuvataan työterveyshuoltoa säätelevää lainsäädäntöä tiivistetysti, mutta unohtamatta miten monitieteisiä lainsäädännön asettamat velvollisuudet ovat työterveyshuollolle.

2.3.2 Moniammatillisuus toimintasuunnitelman laatimisessa

Työterveyshuoltolaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta. Lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ - ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 1§.)

Työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, jonka tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 11 §). Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti työnantajan

velvollisuudet terveellisten työolosuhteiden järjestämiseksi ovat laajat. Työterveyshuoltolain (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 12§) mukaan työnantajan on järjestettävä työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi toistuvien työpaikkakäynnein ja muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen ottaen huomioon työpaikan altisteet, työn kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaara. Työnantajan tulee järjestää myös työperäisten terveysvaarojen ja –haittojen, työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta mukaan lukien työstä ja työympäristöstä aiheutuva erityinen sairastumisen vaara. Hyvän käytännön mukaan työterveyshuoltoon kuuluu toimenpide - ehdotusten tekeminen työn terveellisyyden ja turvallisuuden parantamiseksi, tarvittaessa työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin, työntekijöiden työ ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi sekä toimenpide - ehdotusten toteutumisen seuranta. Työnantajan on järjestettävä myös tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus työterveellisyyttä ja turvallisuutta koskeissa asioissa mukaan lukien työntekijän perustellusta syystä työkuormituksestaan pyytämä selvitys. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 12§.) Työterveyshuollon tulee siis toimia moniammatillisesti, jotta nämä kaikki vaateet saadaan toteutettua.

Työpaikkakäynteihin ja muihin työterveyshuollon suorittamiin selvityksiin perustuen toimintasuunnitelmaa tulee tarkistaa vuosittain. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 11 §.) Tämä vuosittainen toimintasuunnitelman tarkastaminen tehdään yleensä työterveyshuollon asiakasyritysten kanssa vuosittain pidettävässä toiminnan vuosisuunnittelupalaverissa, missä arvioidaan yrityksen tilannetta ja tehdään tarvittavia muutoksia toimintasuunnitelmaan.

2.3.3 Moniammatillisuus työpaikkaselvityksessä

Työterveyshuollon toiminnan suunnittelun on perustuttava työpaikkaselvitykseen. Työpaikkaselvityksessä arvioidaan työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen, kuormitustekijöiden sekä voimavarojen terveydellistä merkitystä ja merkitystä työkyvylle. Tiedot on

kirjattava selvityksestä tehtävään asiakirjaan. Työpaikkaselvitys on tehtävä toimintasuunnitelman laatimiseksi työterveyshuoltoa aloitettaessa, sen muuttamiseksi tai tarkistamiseksi työpaikan työolosuhteiden olennaisesti muuttuessa, työterveyshuoltoon kertyneen tiedon perusteella tai työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisin määräajoin. (Valtioneuvoston asetus 708/2013, 6§.)

Työpaikkaselvitys on keskeinen menetelmä määriteltäessä työterveyshuollon sisältöä (Oksa ym., 2014, s. 138). Valtioneuvoston asetuksen (Valtioneuvoston asetus 708/2013, 4§.) mukaan työterveyshuollon sisältöä määriteltäessä on selvitettävä mm. työn fysikaaliset, kemialliset ja biologiset altisteet sekä työn fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen kuormittavuus. Työterveyshuollon on selvitettävä mainitut seikat siten, että se voi asiantuntijana tehdä ehdotuksia työnantajalle tai tämän edustajalle toimenpiteistä ja menettelytavoista työn, työympäristön ja työmenetelmien parantamiseksi ja kehittämiseksi sekä terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi. (Valtioneuvoston asetus 708/2013, 4§.)

Työpaikkaselvitys tehdään aina siinä laajuudessa, kuin työpaikan tarpeet sitä edellyttävät. Näin ollen arvioidaan tapauskohtaisesti, ketkä tiimin jäsenet osallistuvat työpaikkaselvitykseen. Hyvän käytännön mukaan työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat tiedottavat tehdystä työpaikkaselvityksestä myös niille tiimin jäsenille, jotka eivät osallistu työpaikkaselvitykseen. Työpaikkaselvityksestä tehtävä raportti säilytetään siten, että se on helposti kaikkien tiimiläisten saatavilla. (Oksa ym., 2014, s. 139-140.)

2.3.4 Moniammatillisuus työkyvyn tukitoimissa

Työkykyä ylläpitävä toiminta on toteutettava ensisijaisesti työpaikan sisäisin toimenpitein. Työnantajan on järjestettävä työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita käyttäen. Tukitoimiin on ryhdyttävä mahdollisimman varhain. (Valtioneuvoston asetus 708/2013, 8§.) Tukitoimia ovat työpaikalla ja tukiverkostoissa prosessit, joilla pyritään edistämään työntekijöiden terveyttä ja työkykyä koko työuran

ajan kuten varhaisen tuen mallit, pitkittyvän työkyvyttömyyden ehkäisy tai siihen puuttuminen sekä uudelleen työllistymisen tukeminen. Työkyvyn toimintamalli laaditaan yritys kohtaisten tarpeiden arvioinnin perusteella, joita saadaan yritykseltä sekä työterveyshuollon kokoamista tiedoista mm. työpaikkaselvityksistä, terveystarkastuksista ja sairauspoissaoloanalyseistä. (Juvonen-Posti ym., 2014, s. 212-213.)

Yrityskohtaiseen työkyvyn tuen toimintamalliin kirjataan mahdollisimman konkreettisesti työpaikan ja työterveyshuollon vastuuhenkilöiden roolit. Lisäksi kirjataan työterveyshuollon varhaisen tuen toimet sekä minkälainen sairauspoissaolojen seurantarjestelmä on ja minkälaisia raportteja työterveyshuollolta on saatavissa työkyvyn tukitoimien edistämiseksi. Sairauspoissaolotietojen ja raporttien perusteella työterveyshuollon tulee tunnista tukitoimien tarpeessa olevat henkilöt, aloittaa tuki ja seurata niiden toteutumista. Työpaikkakohtaisiin työkyvyn tukitoimiin tulee varata riittävästi työterveyshuollon resursseja. (Juvonen-Posti ym., 2014, s. 212-216, 219.)

2.3.5 Moniammatillisuus työterveystiimien palaverissa

Työterveystiimien palaverit eivät ole varsinainen työterveyshuollon palveluprosessi ja sen takia työterveyshuoltolaissa (Työterveyshuoltolaki 1383/2001) tai valtioneuvoston asetuksessa hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista ja työterveyshuollon sisällöstä (Valtioneuvoston asetus 708/2013) ei ole säädetty työterveyshuollossa järjestettävien tiimipalaverien sisällöstä tai kokoonpanosta. Tiimipalaverit ovat kuitenkin työterveyshuollossa olennainen tapa tehdä moniammatillisen yhteistyötä ja sen takia ne valittiin tarkastelun kohteeksi arvioitaessa moniammatillisen yhteistyön toteutumista.

2.4 Moniammatillinen yhteistyö yhteistyöorganisaatiossa

Yhteistyöorganisaatiossa asiakasyrityksille nimetään vastuullinen työterveyshuollon tiimi, johon kuuluvat työterveyshoitaja, työterveyslääkäri, työfysioterapeutti, työpsykologi sekä yrityksen tarpeiden mukaan työvalmentaja ja

ravitsemusterapeutti. Suurasiakkuuksille eli yli 200 työntekijän asiakasyrityksille nimetään vastuutiimin lisäksi asiakkuuspäällikkö. Hänen tehtävänä on hoitaa yritys yhteistyötä sekä ohjata vastuutiimin työskentelyä siten, että se toteutuu yrityksen kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti mm. moniammatillisen yhteistyön osalta. Yhteistyöorganisaatiossa alle 200 henkilöä työllistäviä PK-yrityksiä hoidetaan työterveyshoitaja vetoisesti.

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE, TUTKIMUSKYSYMYKSET JA KEHITTÄMISTEHTÄVÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää työterveyshoitajien ja työfysioterapeuttien välisen moniammatillisen yhteistyön nykytila PK - yritysten osalta valituissa työterveyshuollon toiminnoissa. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää moniammatillista yhteistyötä selvittämällä mitä esteitä moniammatillisen yhteistyön toteutumiseksi PK- yritysasiakkaiden työterveystiimeissä on.

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset ja kehittämistehtävä:

1. Mitkä tekijät estävät ja mitkä edistävät moniammatillisen yhteistyön toteutumista hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti?
2. Miten moniammatillinen yhteistyö toteutuu nykyisin työterveyshuollon eri toiminnoissa?
3. Miten moniammatillista yhteistyötä tulisi kehittää työterveyshoitajan ja työfysioterapeutin välillä, jotta työfysioterapeutin ammattihenkilörooli toteutuu?
4. Työterveyshoitajille ja työfysioterapeuteille järjestetään yhteinen workshop, jossa sovitaan päivitetystä toimintatavoista moniammatillisen yhteistyön kehittämiseksi (työpaikkaselvitysprosessissa).

4 OPINNÄYTETYÖN KEHITTÄMISTOIMINTA

4.1 Menetelmänä toimintatutkimus

Opinnäytetyön tutkimukselliseksi menetelmäksi valittiin toimintatutkimus. Toimintatutkimuksessa on aina mukana ihmisiä käytännön työelämästä, joita kehitettävä ongelma koskee. Toimintatutkimuksessa oleellista on yhteistyö ja ajatus on löytää ongelmaan ratkaisu yhdessä. Samalla muutokseen sitoudutaan paremmin. (Kananen, 2014, s. 11.)

Toimintatutkimukselle on ominaista syklinen prosessi, jossa pyritään jatkuvaan muutokseen ja kehitykseen. Yksinkertaistettuna sykli on kehityskohteen määrittely, nykytilan selvitys, ratkaisun esitys, ratkaisun kokeilu ja arviointi. Kehityskohteen määrittely ja sen muuttaminen tutkimusongelmaksi ja -kysymykseksi on tärkeä vaihe ja siihen tulee varata riittävästi aikaa. Seuraavaksi kehittämiskohteelle tehdään toimintasuunnitelma ja sovitaan mitä kukin tekee ja milloin. Jotta kehityskohteen muutosta voidaan arvioida, tulee myös määrittellä mitattavissa oleva tavoite. Tämän syklin toistuminen kuvastaa jatkuvaa kehitystä. (Kananen, 2014, s. 34 - 48.)

4.1.1 Kehityskohteen määrittely

Työterveyshoitajilla on työterveyshuollossa keskeinen rooli asiakasyritysten ja työterveyshuollon välisenä koordinoijana (Työfysioterapeutit ry & Suomen fysioterapeutit, 2022). Tämä käytäntö on myös yhteistyöyrityksessä. Torpan ym. (2024, s. 43) mukaan yhden tiimin jäsenen roolin muuttuminen vaikuttaa koko työterveyteen. Tämän takia tällä opinnäytetyöllä haluttiin selvittää, miten työfysioterapeuttien ammattihenkilörooli on toteutunut yhteistyöyrityksessä kahden vuoden aikana. Työterveyshoitajien roolin ja työfysioterapeuttien ammattihenkilömuutoksen takia tässä opinnäytetyössä valittiin näiden kahden ammattiryhmän välisen moniammatillisen yhteistyön kehittäminen. Vaikka aihe rajattiin kahden ammattiryhmän välisen yhteistyön kehittämiseen, se ei missään tapauksessa vähennä muiden tiimiin kuuluvien ammattiryhmien arvoa tai

merkitystä. Koko tiimin moniammatillisen yhteistyön nykytilan selvittäminen ja kehittäminen olisi ollut liian laaja aihe tähän opinnäytetyöhön.

Valitsimme yhteistyöorganisaation yhteyshenkilön kanssa työterveyshuollon toiminnoista kehityskohteiksi työterveyshuollon toimintasuunnitelman laatimisen ja vuosisuunnittelun, tiimipalaverit, työpaikkaselvitykset sekä työkykyseurannan. Työterveyshoitajien ja työfysioterapeuttien välisen yhteistyön nykytila selvitetään näissä toiminnoissa. Yhteistyöorganisaatiossa on olemassa sisäisiä toimintamalleja ja prosessikuvauksia PK - yritysten työterveyshuollon toimintoihin. Niissä ei määritellä tarkasti millä perusteilla, miten ja koska työterveyshuollon prosesseissa toimitaan moniammatillisesti, vaan ne ohjaavat työterveyshoitajia kutsumaan moniammatillisen tiimin koolle tarvittaessa. Tällä opinnäytetyöllä tarkennetaan, mitä tuo tarvittaessa tarkoittaa.

4.2 Tiedonkeruu asiantuntijahaastattelulla

Haastattelu on yksi toimintatutkimuksen tiedonkeruumenetelmistä (Kananen, 2014, s. 79). Tutkimuskysymyksiin haettiin vastauksia haastatteleamalla asiantuntijoita sen tiedon vuoksi, jota heillä oletetaan olevan. Asiantuntijahaastattelu ei kuitenkaan ole itsenäinen haastattelumenetelmä, vaan erikseen tulee pohtia tapa, jolla asiantuntijoita haastatellaan. Asiantuntijahaastatteluissa käytetään usein teemahaastattelua. (Alastalo ym., 2017, s. 214 - 221.) Teemahaastattelu sopi tässä opinnäytetyössä moniammatillisen yhteistyön tilan selvittämiseen, koska työterveyshuollon toiminnoista muodostui luontevasti haastattelun teemat (LIITE 1). Teemahaastattelu ei etene yksityiskohtaisten kysymysten mukaan, vaan valittujen teemojen mukaan (Hirsjärvi & Hurme 2022 s. 47). Vilkan (2021, s. 120) mukaan haastatteleamalla saadaan laadullista aineistoa ja sille on ominaista, ettei tavoitteena ole löytää tutkittavasta asiasta totuutta. Tavoitteena on luoda ihmisten kertomista kokemuksista johtolankoja, joiden avulla voidaan tehdä tulkintoja tutkittavasta asiasta. Tulkinnan avulla luodaan ohjeita, toimintamalleja ja kuvauksia tutkittavasta asiasta.

Toimintatutkimuksessa tärkein kriteeri haastateltavia valittaessa on saada mukaan ne, joita ongelma koskettaa (Kananen 2014, s. 48). Laadullista tutkimusta tehtäessä halutaan ymmärtää tiettyä ilmiötä tai toimintaa, joten haastateltavien henkilöiden täytyy tietää aiheesta tai heillä on oltava ainakin kokemusta siitä. Niinpä haastateltavien tulee olla harkiten valittuja, jotta saadaan esille tarkoituksenmukainen tieto tutkittavasta ilmiöstä. Tutkimusraportista tulee käydä ilmi, millä perusteluilla haastateltavat on valittu siten, että he täyttävät sopivan kriteerin. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 74.) Yhteistyöorganisaation työelämäpalveluiden esihenkilö oli mukana haastateltavien valinnassa ja niihin kutsuttiin viisi työterveyshoitajaa ja viisi työfysioterapeuttia. Haastateltaviksi kutsuttiin henkilöitä, joille on jo kertynyt kokemusta PK - yritysten moniammatillisissa tiimeissä toimimisesta, mutta myös niitä, jotka ovat työskennelleet lyhyemmän ajan työterveyshuollossa. Näin saatiin selville erilaisia toimintatapoja ja perusteluita miksi niin toimitaan. Haastattelukutsu lähetettiin sähköpostitse (LIITE 2) ja myönteisen vastauksen jälkeen ehdotettiin haastatteluaikaa. Haastatteluihin osallistuminen oli vapaaehtoista, mutta ne tehtiin työajalla, joten kynnys osallistua oli matala. Vain yksi haastateltava kieltäytyi osallistumisesta, mutta hänen tilalleen saatiin uusi haastateltava.

Laadullisessa tutkimuksessa riittävä haastateltavien määrä määräytyy haastatteluilla saadun tiedon mukaan. Haastateltavia on silloin riittävästi, kun on saatu tutkimuskysymysten kannalta riittävä määrä tietoa. (Hirsjärvi & Hurme, 2022 s. 58) Tutkimusaineiston kokoa määriteltäessä myös aineiston laatu on keskeinen tekijä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 74.) Haastatteluista analysoitaessa todettiin, että alun perin kutsutut kymmenen haastateltavaa oli riittävä määrä haastateltavia. Kymmeneltä haastatellulta saatiin tutkimuskysymysten kannalta riittävä määrä laadukasta tietoa.

Haastattelut tehtiin aikataulujen vuoksi Teamsin välityksellä ja ne tallennettiin haastateltavien luvalla. Tallennetut haastattelut litteroitiin eli kirjoitettiin tekstimuotoon, jolloin aineiston käsittely ja ryhmittely helpottuu (Vilkkä, 2021, s.137). Litteroinnin tarkkuuteen vaikuttaa tutkimuskysymykset ja selvitetessä prosessia kirjataan puheen sisältö, eikä ole olennaista kirjata tapaa jolla asia ilmaistaan (Ruusuvaara & Nikander, 2017, s. 427). Tässä

opinnäytetyössä kirjattiin litterointivaiheessa vain puheen sisältö, koska selvitettiin moniammatillisen yhteistyön toteutumista valituissa työterveyshuollon toiminnoissa sekä mitä esteitä ja edistäviä tekijöitä moniammatilliselle yhteistyölle tällä hetkellä on. Näin ollen litterointivaiheessa ei kirjattu, miten asia ilmaistaan.

4.3 Haastatteluiden analysointi sisällönanalyysillä

Sisällönanalyysi on menetelmä, jolla tutkimusaineistoa tiivistetään ja muutetaan tutkittava ilmiö käsitteelliseen muotoon. Sisällönanalyysi voidaan tehdä joko induktiivisesti eli aineistolähtöisesti tai deduktiivisesti, jolloin aineistoa verrataan aiemmin luotuun teoriaan. Induktiivista sisällönanalyysiä käytetään, kun tutkittavasta ilmiöstä ei ole riittävästi aiempaa tutkimustietoa ja ilmiöstä halutaan saada lisää tietoa ja ymmärtää sitä. (Elo & Kyngäs, 2008.) Tämän opinnäytetyön aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä, koska haluttiin ymmärtää yhteistyöyrityksen moniammatillisen yhteistyön toteutumista sekä sitä edistäviä ja estäviä tekijöitä. Näistä ilmiöistä haluttiin saada lisää tietoa ja ymmärtää mitä tekijöitä on vaikuttamassa nykyisten toimintatapojen taustalla.

Alkuperäisten tutkimuskysymysten mukaan haastatteluilla oli tarkoitus selvittää työterveyshoitajien ja työfysioterapeuttien moniammatillisen yhteistyön nykytila ja arvioida miten hyvä työterveyshuoltokäytäntö toteutuu sekä tarkentaa sen perusteella työnjakoa tarvittavilta osin yhteistyön kehittämiseksi. Analyysin yhteydessä aineistosta tuli kuitenkin ilmi useita moniammatillista yhteistyötä estäviä ja edistäviä tekijöitä. Näiden tekijöiden tunnistaminen on keskeistä kehitystyötä tehtäessä, joten tässä yhteydessä tarkennettiin myös tutkimuskysymyksiä ja lisättiin tutkimuskysymys yksi: mitkä tekijät estävät ja mitkä edistävät moniammatillisen yhteistyön toteutumista hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti. Aineistosta tehtiin tämän takia kaksi erillistä analyysia: analyysi moniammatillisen yhteistyön nykytilan selvittämiseksi sekä yhteistyötä edistävien ja estävien tekijöiden selvittämiseksi. Analyysien perusteella muodostettiin tulkinta ja johtopäätökset tehtiin vertaamalla sitä teoriataustan.

4.3.1 Yhteistyötä edistävien ja estävien tekijöiden analyysi

Sisällönanalyysillä karsitaan aineistosta tutkimuskysymyksen kannalta epäolennainen tieto pois ja tiivistetään keskeinen sisältö. Sisällönanalyysiä käytettäessä aineistosta valitaan analyysiyksikkö ja merkitysyksikkö. Analyysiyksikkö voi olla koko aineisto tai sitä vastaava pienempi osa. Merkitysyksikkö on sanoja ja tai lauseita, jotka sisältävät yhtäläisyyksiä sisältönsä ja kontekstinsa suhteen. (Graneheim & Lundman, 2004, s. 106.) Aineistoa luettiin useita kertoja läpi analyysia tehtäessä. Analyysiyksiköksi valittiin kaikki haastattelut eli koko aineisto, koska moniammatillista yhteistyötä estäviä ja edistäviä tekijöitä tuli ilmi kaikissa haastatteluiden teemoissa keskusteltaessa moniammatillisen yhteistyön nykytilasta. Merkitysyksiköiksi valittiin kokonaiset lauseet, joiden sisältö oli joko yhteistyötä edistävää tai estävää. Merkitysyksiköt ryhmiteltiin neljään ryhmään: työterveyshoitajien vastauksien yhteistyötä edistävät ja estävät merkitysyksiköt sekä työfysioterapeuttien vastauksien yhteistyötä estävät ja edistävät merkitysyksiköt.

Graneheimin ja Lundmanin (2004, s. 108-109) mukaan analyysin seuraavassa vaiheessa valittuja merkitysyksiköitä tiivistetään ja ne nimetään. Tässä vaiheessa on olennaista huomioida aineiston konteksti. Nimettyjä ryhmiä vertailaan erojen sekä yhtäläisyyksien suhteen ja jaotellaan alaryhmiin. Nämä ryhmät muodostavat aineiston ilmeisen sisällön. (Graneheim & Lundman, 2004, s. 108-109). Merkitysyksiköiden tiivistämisestä, nimeämisestä ja vertailusta esimerkkitaulukko liitteenä. (LIITE 4) Näin aineistosta saatiin esille ilmeinen sisältö eli moniammatillista yhteistyötä edistäviä ja estäviä tekijöitä.

4.3.2 Moniammatillisen yhteistyön nykytilan analyysi

Analysoitaessa haastatteluista moniammatillisen yhteistyön nykytilaa ja työfysioterapeuttien ammattihenkilöroolin toteutumista analyysiyksiköksi valittiin kaikki haastattelut eli koko aineisto. Vaikka kysymykset esitettiin haastatteluissa teemoittain, vastauksia tuli myös sekaisin eri teemoihin liittyen. Tämän takia merkitysyksiköitä poimittiin kunkin haastateltavan kohdalla koko haastattelusta. Merkitysyksiköiksi valittiin kuhunkin työterveyshuollon toimintoon eli

haastatteluteemaan liittyvät lauseet. Teemat olivat toimintasuunnitelman laatiminen, työpaikkaselvityksen tekeminen, tiimipalaverit, työkykyseuranta ja työfysioterapeuttien ammattihenkilöroolin vaikutus tiimien toimintaan. Merkitysyksiköt ryhmiteltiin ensin työterveyshoitajien ja työfysioterapeuttien vastauksiin teemoittain. Tämän jälkeen työterveyshoitajien ja työfysioterapeuttien vastauksista haettiin teemoittain yhtäläisyyksiä ja eroja. Lisäksi osa vastauksista oli kummankin ammattiryhmän kohdalla yhteneväisiä, mutta ne erosivat ammattiryhmien välillä. Näin saatiin ilmi työterveyshoitajien ja työfysioterapeuttien ammattiryhmäkohtaisia käytäntöjä työterveyshuollon toiminnoissa. Moniammatillisen yhteistyön nykytilan analyysia helpotti se, että merkitysyksiköiden tiivistäminen ja nimeäminen sekä alaryhmien jaottelu eteni työterveyshuollon teemojen mukaisesti.

4.4 Työterveyshoitajien ja työfysioterapeuttien yhteinen workshop

Työterveyshoitajille ja työfysioterapeuteille järjestettiin workshop iltapäivä. Aiheena oli moniammatillisen yhteistyön kehittäminen työpaikkaselvitysprosessissa. Workshopin sisältö esiteltiin esihenkilöille etukäteen. Tässä opinnäytetyössä käsitellään muitakin työterveyshuollon toimintoja, mutta workshopin aiheeksi valittiin selkeyden ja aikataulun vuoksi vain yksi teema. Lisäksi tämä sopi yhteistyöyrityksen muuhun moniammatillisen yhteistyön kehittämisen koulutuskokonaisuuteen.

Workshopissa esiteltiin haastatteluilla selvitetty työterveyshoitajan ja työfysioterapeutin moniammatillisen yhteistyön nykytila työpaikkaselvitysprosessissa. Lisäksi esitettiin kehitysehdotus moniammatillisen yhteistyön kehittämiseksi sekä miten työfysioterapeutti voisi olla enemmän mukana PK-yritysten työpaikkaselvitysprosessissa moniammatillisuuden varmistamiseksi. Workshopissa tehtiin lisäksi pienryhmissä ryhmätöitä työpaikkaselvitysprosessin toteutukseen liittyen ja ryhmät kirjasivat kehitysehdotuksensa.

5 HAASTATTELUIDEN TULOKSET

5.1 Moniammatillista yhteistyötä edistäviä tekijöitä

5.1.1 Asiakasyritysten kanssa sovitut toimintamallit

Vastaajien mukaan asiakasyritysten kanssa sovitut toimintatavat selkeyttävät tiimin toimintaa. Kun toimintatavat ja roolit on sovittu yrityksen kanssa, sekä työterveyshuollon tiimille että asiakasyritykselle on selkeää, miten työterveyshuollon eri prosesseissa toimitaan. Tämän koetaan selkeyttävän myös tiimiläisten välisiä rooleja ja siten moniammatillista yhteistyötä. Vastausten perusteella isommissa yrityksissä moniammatillinen toimintatapa huomioidaan yleensä hyvin toimintasuunnitelmaa laadittaessa ja koko tiimi osallistuu siihen. Tällöin asiakasyritysten kanssa saadaan paremmin sovittua myös moniammatillista yhteistyötä edistäviä toimintamalleja. Valtakunnallisissa isoissa yrityksissä koordinoivat tiimit ovat tärkeässä roolissa sopimassa toimintasuunnitelmiin yritysten kanssa toiminnan raameja ja käytäntöjä. Vastaajien mukaan koordinoivilla tiimeillä on siten suuri merkitys moniammatillisen yhteistyön edistäjinä.

”Isompien yritysten kanssa on sovittu, minkälaisia yhteistyöpalavereita voidaan pitää.”

”Tiimit on kirjattu toimintasuunnitelmaan, miten on suunniteltu. Koska sitten kun lähdetään laskuttamaan, niin se on tärkeää, että se on myös kirjattu ja sovittu millä kokoonpanolla ja kuinka usein.”

5.1.2 Suunnitelmallisuus

Vastaajien mukaan suunnitelmallinen työterveyshuollon toiminta edistää moniammatillista yhteistyötä. Toimittaessa yrityksen kanssa laaditun vuosisuunnitelman mukaisesti, myös tapahtumat ja tapaamiset tulee yleensä aikataulutettua ajoissa ja silloin kaikkien on helppo järjestää kalenteriin kyseiset

ajankohdat. Moniammatillisuus toteutuu, kun kukaan tiimin jäsen ei jää liian myöhäisen palaverikutsun takia pois. Vastajilla oli hyviä kokemuksia tiimin ja asiakasyrityksen kanssa yhteisten tapaamisten aikatauluttamisesta niin, että kesällä aikataulutetaan syksy ja syksyllä kevät.

”Se missä toimii hyvin, niin siihen yleensä liittyy se, että on hyvissä ajoin aikataulutettu melkein se vuosikello ajatus ja näin, että kaikki liittyy toisiinsa ei tule yllätyksenä, että pääsetkö osallistumaan.”

5.1.3 Tiimien tunteminen ja hyvä vuorovaikutus

Vastajat pitivät moniammatillisen yhteistyön tekemisen kannalta tärkeänä, että tiimiläiset tuntevat toisensa ja toistensa työskentelytavat. Tiimin koettiin toimivan parhaiten silloin, kun tavataan säännöllisesti useamman kerran vuodessa ja mielellään myös kasvotusten. Tapaamiset toteutuivat useammin isojen yritysten tiimeissä ja niissä tiimityö koettiin luonnollisempaan. Säännöllisten tapaamisten myötä työnjako ja roolit koettiin selkeämpänä, vaikka niitä ei aina varsinaisesti olisi edes sovittu. Vastajien mukaan aktiivisesti toimivissa tiimeissä vuoropuhelua on enemmän säännöllisten tapaamisten lisäksi myös sähköisten apuvälineiden välityksellä. Hyvän tiedonkulun ja välittömän vuorovaikutuksen tiimiläisten välillä molempiin suuntiin koettiin edistävän yhteistyötä. Uusien asiakkuuksien alkaessa tai tiimin jäsenien vaihtuessa toivotaan parempaa tiedottamista ja tiimin kokoontumista yhteisten toimintatapojen sopimiseksi.

”Mä koen, että se tiimi on semmoinen tuki omaan työhön ja ilman muuta semmoinen rikkaus, vaikka työ on sillä tavalla itsenäistä jokaisella, niin kuitenkin on se tiimin tuki, voi pohtia asioita yhdessä.”

5.2 Moniammatillista yhteistyötä estäviä tekijöitä

5.2.1 Tiimissä sovittujen toimintatapojen puuttuminen

Terveystenhoitajien ja työfysioterapeuttien vastausten perusteella suurimmalla osalla pienempien yritysten tiimeistä ei ole sovittuja käytäntöjä, miten moniammatillista tiimiä hyödynnetään. Vastausten perusteella samassa tiimissä työskentelevät eivät välttämättä tiedä mitä toiset tiimiläiset tekevät esim. työkykyseurannan suhteen.

Työterveyshoitajien vastausten mukaan he ovat tottuneet hoitamaan jopa 100 työntekijän yrityksiä itsenäisesti ja pitämään kokonaisuuden hallussaan. Työfysioterapeuttien vastausten mukaan terveydenhoitajien tavoissa taas on eroja, miten asiakkuutta hallinnoidaan ja miten moniammatillinen yhteistyö toteutuu: osassa pienemmistä yrityksistä työfysioterapeutti on mukana yhteistyössä ja osassa ei. Työfysioterapeuttien vastausten mukaan tiimin työterveyshoitajan vaihtuessa moniammatillinen yhteistyö on muuttunut saman yrityksen kohdalla eli yhteistyö voi lisääntyä tai vähentyä työterveyshoitajan toimintatapojen vuoksi. Vastajien mukaan pienemmissä yrityksissä työfysioterapeutin osallistuminen arvioidaan tapauskohtaisesti eri työterveyshuollon toiminnoissa, mutta arvio tehdään usein ilman työfysioterapeuttia.

”Että onhan ne monesti kiinni siitä valitettavasti, että mikä on henkilön tapa tehdä, vaikka olisi olemassa joku prosessi, niin kyllä se on siitä kiinni, miten se työterveyshoitaja sitä asiakkuutta hallinnoi.”

Vastajien mukaan isot yritykset työllistävät paljon ja pienempien yritysten asioille koetaan jäävän liian vähän aikaa. Aikapulan koetaan siis osaltaan hankaloittavan tiimiläisten välistä yhteydenpitoa ja siten moniammatillista yhteistyötä. Työfysioterapeutit kokevat, että kaikilla työterveyshoitajilla ei ole riittävästi tietoa työfysioterapeuttien osaamisesta ja miten sitä voitaisiin hyödyntää asiakasyrityksissä. Työfysioterapeuttien mukaan työterveyshoitajat ovat kuitenkin keskeisessä roolissa neuvoteltaessa yritysten kanssa työterveyshuollon sisällöstä. Osa työfysioterapeuteista ehdottikin, että työterveyshoitajille perehdytettäisiin paremmin, mitä osaamista työfysioterapeuteilla on tai ensisijaisesti

työfysioterapeutti otettaisiin nykyistä paremmin mukaan toiminnan suunnitteluun myös pienissä yrityksissä.

”Vaihtelee tosi paljon eri yrityksissä. Mutta semmoisissa yrityksissä missä ollaan muutenkin tosi aktiivisia, niin niissä ollaan selkeämmin sovittu työnjaosta. Mitä kukin tekee. Pienimmät yritykset, missä ei olla niin aktiivisia ei ole sovittu ja mennään ja toimitaan vähän miten kukin ehtii ja ei ole sellaista selkeää sovittua.”

5.2.2 Tiimiä ei tunneta ja vuoropuhelu on vähäistä

Erityisesti työfysioterapeutit kokivat, että eivät tunne pienempien yritysten tiimejä ja kaikista yritys vastuista ei tiedetä. Uusien asiakkuuksien alkaessa työterveyshoitaja on yhteydessä yritykseen, mutta tieto uudesta yritys vastuusta ei aina siirry työfysioterapeutille. Toisaalta työterveyshoitajat kokivat vaikeana, että kaikille pienille yrityksille ei ole nimettyä työfysioterapeuttia. Pienemmissä yrityksissä tiimeillä ei ole säännöllisiä tapaamisia ja muutenkin vuoropuhelu tiimiläisten välillä on vähäistä. Yhteisen ajan löytäminen moniammatillisen yhteistyön tekemiseen koettiin vaikeana, koska kalenterit ovat niin täynnä.

”Tieto tiimin henkilömuutoksista ei kulje, se on tosi iso heikentävä tekijä sille yhteistyölle.”

”Saattaa olla, että ei ole minkään näköistä palaveria tai työfysioterapeutti kontaktia. Että mä oon käytännössä vaan nimettynä.”

5.2.3 PK- yrityksissä moniammatillisuus nähdään kustannuksena

Työterveyshoitajat ovat eniten yhteydessä pienempiin yrityksiin ja neuvottelevat toimintatavoista. Työterveyshoitajien mukaan pienempien yritysten kanssa kustannukset ovat isoin rajoite moniammatillisen yhteistyön tekemiselle. Usein työfysioterapeuttia ei oteta mukaan toimintaan, koska yritys näkee sen vain kustannuksena. Kustannukset vaikuttavat pienten yritysten kohdalla usein kaikkeen työterveyshuollon toimintaan ja siten myös moniammatilliseen yhteistyöhön.

”Mutta pienten yritysten kohdalla moniammatillisuus on vähän vaikeampi, kun niissä hirveän monesti tulee tää kustannus kysymys, ainakin rivien välistä.”

5.3 Moniammatillisen yhteistyön nykytila työpaikkaselvitysprosessissa

5.3.1 Isoissa yrityksissä työpaikkaselvitykset tehdään moniammatillisesti

Vastausten perusteella moniammatillinen yhteistyö toimii hyvin isojen yritysten työpaikkaselvityksissä työterveyshoitajan ja työfysioterapeutin välillä. Isoissa yrityksissä työpaikkatoiminta on suunnitelmallisempaa ja toimintasuunnitelman tekemisen yhteydessä on sovittu työpaikkaselvitysprosessista ja siihen osallistujista. Vastaajien mukaan moniammatillisuus alkaakin toimintasuunnitelman laatimisesta ja siinä yhteydessä sovitut toimintatavat vaikuttavat moniammatilliseen työskentelyyn myös työpaikkaselvitysprosessissa. Työterveyshoitaja on keskeisessä roolissa työpaikkaselvitysprosessissa ja vastausten mukaan useimmiten käynnistää prosessin yrityksen kanssa sovitulla tavalla. Työterveyshoitajat kertoivat sopivansa pienempien yritysten kanssa työpaikkaselvityksen toteutuksesta erikseen, jos siitä ei ole sovittu etukäteen toimintasuunnitelman yhteydessä.

5.3.2 Työpaikkaselvitysten suunnittelu toteutuu vaihtelevasti

Vastausten perusteella työpaikkaselvitys käynnistyy yleensä suunnittelupalaverilla. Niiden toteutustapa vaihtelee. Yhteistyöyrityksen suurasiakkuuksien toimintaohjeen mukaan työterveyshoitaja koordinoi työpaikkaselvityksen esitietojen kokoamista, kokoaa tarvittavan moniammatillisen tiimin ja kutsuu suunnittelupalaveriin sopivan tiimin jäsenen. Yhteistyöyrityksen sisäisen pienasiakkuuksien toimintaohjeen mukaan työterveyshoitaja sopii tarvittaessa erillisen suunnittelupalaverin työpaikkaselvitysprosessista yrityksen / tiimin kanssa. Eli ohjeet antavat työterveyshoitajille melko vapaat kädet työpaikkaselvityksen käynnistämiseen. Vastausten perusteella yritysten kanssa sovitut toimintatavat ohjaavat suunnittelupalaverin toteutustapaa eniten.

”Vaihtelee paljon, on niitä kun työpaikkaselvitysprosessi on hyvin standardoitu, että todella hyvissä ajoin on suunnittelupalaveri ja esitietokyselyn läpikäyntiä ennen työpaikkakäyntiä. Sittenhän on niitä, että kilahtaa sähköpostiin viesti, että tänne tarvitsisi tehdä työpaikkaselvitys ja on sovittu tällainen päivä sopiiko sulle. Tai se on jo kalenteriin laitettu ja onko ok?”

Vastaajien mukaan isompien yritysten työpaikkaselvitys alkaa lähes aina suunnittelupalaverilla. Paikalla on aina työterveyshoitaja ja työpaikan altisteista riippuen työterveyslääkäri sekä yrityksen edustajia. Isommissa yrityksissä, joissa fyysistä kuormitusta esiintyy, työfysioterapeutti on mukana pääsääntöisesti aina myös suunnittelupalaverissa. Vastausten perusteella osassa tiimejä suunnittelupalaveri järjestetään työterveyshoitajan ja työterveyslääkärin kesken ja he arvioivat keskenään tai yhdessä asiakasyrityksen kanssa osallistuuko työfysioterapeutti työpaikkaselvitykseen.

Vastaajien mukaan suunnittelupalaverissa keskustellaan työpaikan kuormitustekijöistä yrityksen kanssa ja sovitaan ketkä työpaikkakäynnille osallistuvat. Vastaajien mukaan työfysioterapeutti ei ole tässä vaiheessa mukana PK - yritysten osalta läheskään aina. Useissa tiimeissä työpaikkakäynnille osallistujat sovitaan myös tiimin kesken. Näin toimitaan varsinkin niiden yritysten kanssa, joiden kanssa on tehty pitkään yhteistyötä ja kuormitustekijät ovat tiedossa. Monesti työterveyshoitaja ja työfysioterapeutti osallistuvat käynnille ja kuormitustekijöistä sekä altisteista riippuen työterveyslääkäri ja työterveyspsykologi ovat mukana.

Suunnittelupalaverissa päätetään siis työpaikkaselvityksen osallistujat. Vastaajien mukaan palaverissa käydään lisäksi esitietokysely läpi tai sovitaan kyselyn järjestämisestä, sovitaan työpaikkaselvityksen toteuttamisen aikataulusta ja palautetilaisuudesta. Aikataulujen sopiminen suunnittelupalaverissa koettiin huomattavasti helpompana kuin sähköpostitse usean henkilön kalenterien yhteensovittaminen.

Vastausten perusteella pienempien yritysten kanssa työpaikkaselvitysprosessi käynnistyy monesti ilman mitään suunnittelupalaveria tai kontaktia tiimiin. Työterveyshoitajat kertoivat aloittavansa työpaikkaselvityksen usein

aikatauluttamalla käyntiä yhdessä yrityksen kanssa. Työterveyshoitajat voivat kysyä työfysioterapeutilta mielipidettä osallistumisesta, mutta työfysioterapeuttien mukaan tieto tulevasta työpaikkakäynnistä ja sen ajankohdasta voi tulla myös sähköpostilla. Siinä ilmoitetaan, että tällainen on tulossa, sopiiko ajankohta. Samassa viestissä välitetään usein myös esitietokyselyn vastaukset ja jokainen tiimiläinen perehtyy niihin ja muihin taustatietoihin itsenäisesti. Työfysioterapeutit toivoivat pelkän sähköpostin tilalle edes lyhyttä suunnittelupalaveria ainakin tiimin kesken.

”Kun lähdetään sitä selvitystä aikatauluttamaan ja sopimaan yrityksen kanssa, niin siinä toki vähän sovitaan yrityksenkin kanssa sitä millä kokoonpanolla osallistutaan työterveyden suunnasta.”

5.3.3 PK - yritysten työpaikkaselvityksissä moniammatillisuus ei aina toteudu

Vastausten perusteella pienempien ja keskisuurtenkin yritysten työpaikkaselvitysprosesseissa moniammatillisuus toteutuu työterveyshoitajan ja työfysioterapeutin välillä vaihtelevasti tai heikosti PK- yrityksiä osalta. Työterveyshoitajat kertoivat tekevänsä paljon työpaikkaselvityksiä yksin ja sopivansa kokoonpanon työpaikkakäynnille yhdessä yrityksen kanssa ilman vuoropuhelua moniammatillisen tiimin kanssa. Vastausten mukaan asiakasyritykset haluavat usein, että työpaikkaselvitys tehdään mahdollisimman edullisesti ja rajoittavat siksi työpaikkaselvityksen osallistujia.

Työfysioterapeutit kertoivat osallistuvansa perustyöpaikkaselvityksiin siis vaihtelevasti. Osa oli mukana nykyisin ammattihenkilömuutoksen myötä aiempaa enemmän ja se koettiin positiivisena muutoksena. Vastausten mukaan terveydenhoitajan tekemistä työpaikkakäynneistä ei tule aina tietoa tiimille tai se tulee vain osalle tiimiläisistä. Toive olisi, että työpaikkaselvityksen toteutusta suunniteltaessa käytäisiin vuoropuhelua toteutustavasta tiimin kesken. Työfysioterapeuttien mukaan monesti tieto tehdystä perustyöpaikkaselvityksestä tulee siinä vaiheessa, kun työfysioterapeuttia pyydetään tekemään ergonomiohjaus työpaikalle perusselvityksessä todetun tarpeen perusteella. Työfysioterapeutit toivoisivat pääsevänsä useammin mukaan jo perusselvitykseen, koska siinä saataisiin tärkeää tietoa myös ergonomiohjausta varten.

Pyyntöjä ergonomiohjauksen tekemiseen pidetään kuitenkin hyvänä asiana. Työfysioterapeuttien vastausten perusteella työpaikkaselvitysprosessin käynnistäminen ja suunnitteluun mukaan pääseminen on moniammatillisen yhteistyön kannalta kriittisin vaihe. Kun prosessiin on päästy mukaan, sen jälkeen yhteistyön koetaan toimivan tiimin kesken hyvin mm. työpaikkaselvitysraportin tekeminen on selkeää ja kukin hoitaa oman osuutensa.

5.4 Moniammatillisen yhteistyön nykytila toimintasuunnitelmassa

Vastausten perusteella yritysten kanssa järjestetään vuosittain palaveri, jossa suunnitellaan tulevan vuoden toimintoja ja päivitetään tarvittaessa toimintasuunnitelmaa. Tarvittaessa pidetään erikseen toimintasuunnitelmapalavereja. Työterveyshoitajat ovat mukana palavereissa käytännössä aina yrityksen koosta riippumatta ja sen takia tässä opinnäytetyössä moniammatillisuuden toteutumista arvioidaan aiheajaukseen perustuen työfysioterapeuttien osallistumisella toimintasuunnitelman -ja vuosisuunnitelman laatimiseen.

Haastatteluiden perusteella moniammatillinen yhteistyö toimii toimintasuunnitelmien laatimisessa vaihtelevasti. Työfysioterapeutit kertoivat olevansa vähän mukana toimintasuunnitelmien laatimisessa: mitä isompi yritys, sitä paremmin työfysioterapeutti on mukana, mutta niissäkin on vaihtelua. Pienemmissä yrityksissä mukana ollaan selkeästi vähemmän, osa ei ollenkaan. Muualta koordinoitavien yritysten paikallisen toimintasuunnitelman laatimisessa työfysioterapeutti on mukana välillä. Isojen koordinoitavien yritysten toimintasuunnitelman laatimiseen työfysioterapeutit kertoivat pääsevänsä lähes aina koordinoivan työfysioterapeutin roolissa ja moniammatillinen yhteistyö toimii. Isoissa yrityksissä järjestetään usein ensin tiimin kesken toimintasuunnitelman laatimiseen liittyvä suunnittelupalaveri, johon koko tiimi osallistuu. Jokainen tiimin jäsen valmistelee tähän oman osuutensa. Toimintasuunnitelmapalaveriin yrityksen kanssa osallistuu yrityksen kanssa sovitut tiimin jäsenet, tällöin isojen yritysten kohdalla työfysioterapeutti on pääsääntöisesti mukana, mikäli yrityksessä esiintyy fyysistä kuormitusta.

”Sitäkin on siis tehty, että jos on hinnasta kiinni, niin oon (työfysioterapeutti) silti valmistellut niihin yrityksen kanssa oleviin palavereihin sen osuuteni, mutta en ole paikalla palaverissa. Mutta suunnittelupalaveri tiimin kesken on tarpeellinen silti.”

Vastausten perusteella PK- yrityksissä toimintasuunnitelmien laatimisessa ei ole moniammatillista toimintatapaa ja työterveyshoitaja tekee toimintasuunnitelman yleensä ilman tiimiä yhdessä yrityksen kanssa. Vastausten mukaan useat yrityksetkin haluavat, että ne tehdään mahdollisimman edullisesti. Yrityksen kanssa keskustellaan mitä tarpeita heillä on ja mikäli fyysinen kuormitus tulee esille, työfysioterapeutilta kysytään näkemyksiä toimintasuunnitelmaan. Työfysioterapeuttien mukaan toimintasuunnitelma saattaa tulla sähköpostitse luettavaksi ja kommentoitavaksi. Työfysioterapeuttien näkemyksen mukaan toimintasuunnitelmaa on lähes mahdoton kommentoida tai antaa siihen toimenpide - ehdotuksia, mikäli yhteistyö on ollut yrityksen ja tiimin kanssa vähäistä.

”Sitten jos taas miettii näitä noin 100 työntekijää, että ei puhuta suurasiakkuuksista, niin toimintasuunnitelman tekeminen on enemmän lääkäri ja hoitajaveitoisempaa.”

”En muista, että olisin (työfysioterapeutti) yhdenkään pienen firman kohdalla saanut kutsua toimintasuunnitelman tekemiseen. Ne on ollut kaikki isompia.”

Työfysioterapeutit pitävät osallistumisesta toimintasuunnitelman laatimiseen tärkeänä, koska palavereissa markkinoidaan omaa työtä ja sovitaan työterveyshuollon kaikesta toiminnasta. Haastatteluissa toivottiin, että käyttöön tulisi malli, jossa ainakin keskisuurissa ja suurissa yrityksissä työfysioterapeutti olisi aina mukana niiden yritysten toimintasuunnitelman laatimisessa, joissa selkeästi on fyysistä kuormitusta. Moniammatillisen yhteistyön kannalta myös tiimin oma valmisteleva palaveri koetaan tärkeänä. Vastaajien mukaan yritystapaa- misessa voi silti olla vain työterveyshoitaja.

Työfysioterapeutit osallistuvat vastausten perusteella vuosisuunnitelmapalaveriin vaihtelevasti: pienten yritysten kanssa ei juuri ollenkaan ja isojenkin epäsäännöllisesti. Vastaajien mukaan vuosisuunnitelmapalaverissa oleminen selkeyttäisi tulevaa yritykseen kohdistuvaa toimintaa sekä omaa työtä.

Vastausten perusteella toimintasuunnitelman päivityksistä ei kulje säännöllisesti tieto tiimille ja sen suhteen tiedonkulkua toivottiin paremmaksi.

5.5 Moniammatillisen yhteistyön nykytila tiimipalavereissa

Työterveyshoitajien ja työfysioterapeuttien mukaan tiimipalavereita järjestetään hyvin erilaisilla kokoonpanoilla. On koordinoivien tiimien, paikallisten muualta koordinoitavien ja paikallisten tiimien palavereita ja näihin osallistutaan työnkuvan mukaan. Tiimipalavereiden sisällöt ja palaverikäytännöt vaihteleva asiakasyritysten tarpeiden mukaan. Työterveyshoitajat tai asiakkuuspäälliköt kutsuvat tiimit koolle ja työterveyshoitajat ovat mukana tiimipalavereissa käytännössä aina. Tässä opinnäytetyössä moniammatillisuuden toteutumista arvioidaan aiheen rajaukseen perustuen työfysioterapeuttien osallistumisella tiimipalavereihin.

Työterveyshoitajien ja työfysioterapeuttien vastausten mukaan suurempien yritysten tiimipalaverikäytännöt ovat selkeät. Isommissa Tampereelta tai muualta koordinoitavissa tai paikallisissa isommissa yrityksissä palaverikäytännöt on pääsääntöisesti sovittu yrityksen kanssa niiden tarpeiden mukaisiksi. Toimintasuunnitelmaan kirjataan palavereiden sisältö, osallistujat ja kuinka usein kokoonnutaan. Tiimipalavereilla on erilaisia aiheita yritysyhteistyöhön liittyen, mutta säännöllisistä palavereista työkykytilanteen seuranta vie yleensä eniten aikaa. Palaverit toteutuvat sovitusti säännöllisesti, kun ne aikataulutetaan asiakasyrityksen kanssa suunnitellun vuosikellon mukaan.

”Isoissa firmoissa tiimin palaverien pitäminen tulee sillain luonnollisesti. Niitä sovitaan jo etukäteen ja tiimien pitäminen on säännönmukaisempaa.”

Vastausten perusteella pienissä yrityksissä ei järjestetä säännöllisiä tiimipalavereita. Terveystenhoitajien vastausten mukaan kustannukset ovat tähän suurin syy, mutta palaverien tarve on pienemmissä yrityksissä luonnollisesti vähemmän. Pienten yritysten tiimi kokoontuu tarvittaessa ja osallistujat kutsutaan tarpeen mukaan. Osa työterveyshoitajista kokee yhteisen ajan löytäminen tiimipalaverille vaikeana, varsinkin jos palaveri pitäisi järjestää nopeasti.

Palaveri voi liittyä esim. työpaikkaselvitykseen ja tässä yhteydessä saatetaan käydä yrityksen tilannetta muutenkin läpi. Työfysioterapeutti voidaan kutsua tiimipalaveriin mm. tuki - ja liikuntaelin poissaolojen perusteella. Myös asiakasyritys voi määritellä työfysioterapeutin osallistumisen tiimipalaveriin esim. yhteen kertaan vuodessa. Muualta koordinoitavissa yrityksissä koordinoiva tiimi sopii tiimeihin osallistujista ja silloin paikallisesti toimitaan sen mukaan.

Vastausten perusteella useissa säännöllisesti toteutuviissa tiimeissä on käytössä asialista. Sitä pidetään hyvänä, koska silloin palaverilla koetaan olevan selkeä tarkoitus ja pysytään paremmin asiassa. Vastaajien mukaan asialistan mukaan eteneminen helpottaa myös oman asian esille tuomista. Tavoite kuitenkin on, että jokainen valmistelee oman osuutensa palaveriin ja esittelee sen muulle tiimille.

5.6 Moniammatillisen yhteistyön nykytila työkykyseurannassa

Moniammatillisen yhteistyön toteutumista työkykyseurannassa arvioidaan opinnäytetyön aiheajauksen takia työterveyshoitajan ja työfysioterapeutin välisen työnjaon selkeytenä ja tiedonkulun toteutumisenä tuki- ja liikuntaelinoireiden osalta. Vastausten perusteella tämä toteutuu vaihtelevasti ja selkein yhtäläisyys vastauksissa erottui isompien yritysten kohdalla, joissa työkykyseurannan käytännöistä on sovittu tarkemmin kuin pienemmissä yrityksissä. Työkykyseurannassa koetaan olevan vastaajien mukaan paljon kehitettävää ja erityisesti työnjakoon toivottiin tarkennuksia.

”Enkä tietysti tiedä niistä pienemmistä yrityksistä missä just ei on näitä tiimipalavereita ahkerasti, onko siellä sitten hoitaja joka kuitenkin tekee työkykyseurantaa ja todennäköisesti laittaa sieltä viestiä tai jos on ollut hoitajan vastaanotolla ja on tarve fysioterapeutille niin laitetaan viestiä. Sitä ei ole koskaan puhuttu auki, miten näiden pikkuyritysten kanssa toimitaan.”

Vastaajien mukaan isommissa yrityksissä työkykyseurannan toteutuksesta on sovittu yrityksen tarpeiden mukaan. Tämän vuoksi eri tiimeissä on erilaisia malleja työkykyseurannan toteutukseen. Vastaajat kertoivat, että

tiimeissä, joissa yhteistyö toimii muutenkin hyvin, myös työkykyseurantaan on yleensä sovittu selkeä työnjako tiimiläisten kesken. Sekä työterveyshoitajat että työfysioterapeutit kertoivat, että osittain seurannassa tehdään kuitenkin tuplatyötä eli kumpikin ammattiryhmä saattaa ottaa yhteyttä työkykyseurannassa olevaan työntekijään. Yhteydenottotarve on kuitenkin hieman eri kummallakin ammattiryhmällä.

Seuraavaksi luetellaan haastattelujen perusteella nykyisin käytössä olevat työkykyseurantamallit tiivistettynä: työterveyshoitajat tekevät työkykyseurantaa säännöllisesti ja vastuuttavat tuki- ja liikuntaelinoireisia työfysioterapeuteille. Useissa yleensä isommissa yrityksissä on myös sovittu, että työterveyshoitaja ja työterveyslääkäri tekevät työkykyseurantaa tiiviimmin ja vastuuttavat tuki- ja liikuntaelin oireiset henkilöt työfysioterapeuteille eteenpäin. Työfysioterapeutti voi olla myös näissä tapaamisissa mukana yrityksen kanssa sovituin väliajoin tai tarpeen mukaan. Osassa yrityksiä on sovittu, että työfysioterapeutti tekee työkykyseurantaa säännöllisesti ja esittelee yhteenvedon tiimille ja yritykselle tietyin väliajoin. Muutamissa yrityksissä käytännöksi on sovittu työterveyshoitajan ja työfysioterapeutin välinen säännöllinen työkykyseurantapalaveri. Vastausten perusteella erilaisia toimintamalleja on siis monta.

Vastausten perusteella kummallakin ammattiryhmällä on epätietoisuutta, miten kukin tiimin jäsen tekee työkykyseurantaa. Työterveyshoitajien ja työfysioterapeuttien vastausten perusteella työnjako työkykyseurannassa on useiden isojenkin ja erityisesti pienempien yritysten kohdalla epäselvä eikä työkykyseuranta käytäntöjä ole sovittu tiimin kesken. Työfysioterapeutit olettavat, että työterveyshoitaja ja työterveyslääkäri tekevät työkykyseurantaa, koska tuki- ja liikuntaelinoireisia vastuutetaan heille. Työfysioterapeutit kokevat, että voisivat seurata tuki - ja liikuntaelinoireisten tilannetta ilman työterveyshoitajan ”alkuseulaa”, mikäli resurssia on riittävästi. Vastausten perusteella tuki - ja liikuntaelinoireisia ohjataan työfysioterapeuteille hoitosuosituksen mukaisesti.

Vastausten perusteella sähköiset järjestelmät tukevat työkykyseurantaa hyvin, koska seurattavat tapaukset tulevat niiden avulla huomioiduiksi. Vastaajat toivoivat kuitenkin sähköisten järjestelmien lisäksi enemmän vuoropuhelua siitä,

miten kunkin työkykytapauksen kanssa toimitaan. Tätä voidaan käydä sähköisesti, mutta myös tapaamisia kasvotusten toivotaan vastausten perusteella lisää. Tiedonkulku tapahtuu tiimipalavereissa sekä sähköpostitse akuuteissa asioissa tai jos tiimikäytäntöjä ei ole.

”Työkykyseurannassa helpottaisi selkeä vuoropuhelu, eikä vaan omissa kopeissa puuhastelu. Monet viestintävälineet eivät korvaa livekeskustelua.”

5.7 Työfysioterapeuttien ammattihenkilöroolin toteutuminen

Työfysioterapeuttien ammattihenkilöroolin muutos näkyy sekä työterveyshoitajien että työfysioterapeuttien vastausten perusteella selkeimmin työfysioterapeuttien yksilövastaanottotyössä. Asiakkaat eivät nykyisin tarvitse työterveyshoitajan lähetettä työfysioterapeutin vastaanotolle, ja työterveyshoitajat kokivat tämän helpottavan työtä. Asiakkaat voivat varata ajan itse suoraan työfysioterapeutille ja tämän suhteen työfysioterapeuttien ammattihenkilörooli toteutuu vastausten perusteella hyvin.

Vastausten perusteella ammattihenkilömuutos ei ole tuonut selkeää muutosta työpaikkatoiminnan osalta kaikkien työfysioterapeuttien työhön. Työterveyshoitajien vastausten mukaan on osittain epäselvää, mitä työfysioterapeuttien ammattihenkilörooli tarkoittaa työpaikkatoiminnan suhteen. Osa työterveyshoitajista osaa kuitenkin hyödyntää työfysioterapeuttien mahdollisuutta sujuvampaan työpaikkatoimintaan ja hyödyntävät tätä havaitessaan vastaanotolla esim. fyysiseen kuormitukseen, ergonomiaan tai työhönpaluun tukeen liittyviä asioita. Osa työfysioterapeuteista kokeekin yritys yhteistyön helpompana ja on päässyt paremmin mukaan myös perustyöpaikkaselvityksiin. Osa työfysioterapeuteista taas ei ole huomannut muutosta yritys yhteistyössä tai tiimityössä. Vastausten perusteella työfysioterapeutit myös opettelevat uutta rooliaan edelleen. He eivät juurikaan kutsu tiimejä koolle tai ole tiimin yhteydessä yritysasioihin liittyen, vaikka yhteistyö olisi vähäistä ja sitä kannattaisi lisätä.

”Sellainen näkyy, että toki nyt kun on mahdollista niin tulee niitä asiakkaita suoraan vastaanotolle ilman että on käynyt lääkärillä tai hoitajalla. Mutta näkysisikö se muuten niinku vaikka just tiimityössä tai työterveyshoitajan kanssa työssä, niin en mä siinä ole kyllä mitään eroa huomannut. Eikä kyllä työpaikkatoiminnassakaan ole selkeästi mikään muuttunut.”

”Aikaisempaa helpommin nyt on niin, että perustyöpaikkaselvityksiin pyydetään mukaan. Se on hyvä selkeä muutos.”

6 POHDINTA

6.1 Tulosten tarkastelu

6.1.1 Toimintasuunnitelma on moniammatillisen yhteistyön perusta

Suurin este moniammatilliselle yhteistyölle PK- yrityksiä osalta näytti olevan se, ettei asiakasyritysten kanssa ole sovittu toimintasuunnitelmaa laadittaessa toimintatapoja, jotka tukevat moniammatillista yhteistyötä. Moniammatillisen yhteistyön toteutumisen perusta onkin moniammatillisen työterveystiimin ja asiakasyrityksen kanssa yhteistyössä laadittu työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Yhteistyöyrityksen toimintaohjeet myös ohjaavat tekemään toimintasuunnitelmaa yhdessä yrityksen edustajien ja moniammatillisen tiimin kanssa, mutta vastausten perustella näin ei aina toimita.

Toimintasuunnitelman laatimisen tulee perustua työterveyshuoltolakiin ja siinä tulee huomioida moniammatillisuus. (Valtioneuvoston asetus 708/2013, 3§, Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 11 §.) Näyttää siltä, että PK- yrityksissä toimintasuunnitelman laatimisessa ei läheskään aina hyödynnetä moniammatillisuutta ja työfysioterapeutin osaamista, vaikka yrityksissä esiintyisi fyysistä kuormitusta. Aiherajaukseen liittyen moniammatillisuuden toteutumista arvioitiin siis työfysioterapeutin osallistumisena, koska työterveyshoitaja on mukana käytännössä aina. Toimintasuunnitelmaa tulee tarkistaa vuosittain työpaikkakäynteihin ja muihin työterveyshuollon suorittamiin selvityksiin perustuen (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 11 §.) Työterveys tiimin jäsenten tekemien toimintasuunnitelman päivitysehdotusten tulee siis perustua työpaikkakäynteihin ja muihin työterveyshuollon selvityksiin. Nykyisin työfysioterapeuteilta saatetaan pyytää sähköpostitse kommentteja toimintasuunnitelmaan, mikä ei ole hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaista varsinkaan silloin, jos yhteistyö yrityksen kanssa on muutenkin ollut vähäistä eikä yritystä tunneta. Moniammatillisen yhteistyön toteutuminen heikkenee kaikissa työterveyshuollon toiminnoissa PK- yritysten osalta, mikäli moniammatillista toimintatapaa ei neuvotella jo toimintasuunnitelmaa laadittaessa.

Asiakasyritykset näkevät moniammatillisen toimintatavan usein kuitenkin kustannuksena ja rajoittavat sen takia työterveyshuollon ammattilaisten osallistumista työterveyshuollon prosesseihin, myös toimintasuunnitelman tekemiseen. Työterveyshuoltolain mukainen moniammatillinen toimintatapa ei tällöin toteudu. Työterveyshuoltolain (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 5§) mukaan asiakasyritysten tulee käyttää riittävästi työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja heidän tarpeellisiksi katsomiaan asiantuntijoita työterveyshuollon suunnittelua, toteuttamista sekä kehittämistä ja seurantaan koskevissa asioissa siten kuin työterveyshuollon toteuttamiseksi hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti on tarpeen.

Työterveyshoitajat ovat usein yksin neuvottelemassa PK- yrityksiin uusia toimintatapoja ja tilanne on ristiriitainen: yritys yhteistyön kannalta yritystä tulee kuunnella, mutta työterveyshuoltolaki ei toteudu, mikäli yritys rajoittaa ammattilaisten käyttöä. Näyttää siltä, että neuvotteluihin tarvittaisiin organisaatiotason tukea ja työkaluja avuksi vielä nykyistä enemmän. Esim. laskelmat moniammatillisen toimintatavan kustannuksista toisivat läpinäkyvyyttä ja voisivat toimia apuna yrityksen kanssa neuvotellessa. Tärkeää olisi myös pohtia asiakaslähtöinen moniammatillinen toimintatapa työterveystiimin kesken ja perustella se yritykselle sekä yrittää saada yritys ymmärtämään, että tavoitteena on yrityksen etu. Moniammatillinen toimintatapa toteutuu silloin, kun kunkin työterveyshuollon toiminnon osalta arvioidaan moniammatillisesti mitä tarpeita yrityksellä on ja toimitaan sen mukaisesti. On ymmärrettävää, että alle 200 henkilöä työllistävissä PK - yrityksissä työterveyshuollon toiminnoille on hyvin erilaisia tarpeita. Esimerkiksi 180 henkilöä työllistävän tuotannollisen yrityksen tai viiden henkilön asiantuntijayrityksen tarpeet ovat täysin erilaiset. Asiakasyritysten tarpeiden tuleekin olla moniammatillisen toimintatavan perustana. Moniammatillisuus ei siis tarkoita, että koko tiimi on mukana kaikessa toiminnassa, vaan toimitaan nimenomaan tarveperusteisesti.

PK- yritysten osalta toimintasuunnitelman laatimista moniammatillisesti tulisi siis lisätä. Moniammatillinen suunnitelmapalaveri toimintasuunnitelmaprosessin aloituksena on hyvä tapa toimia, mutta ainakin vuorovaikutusta tiimin kesken tulee lisätä tulevasta toimintasuunnitelmasta jo prosessin alusta alkaen.

6.1.2 Suunnitelmallisuus edistää moniammatillisuutta

Toimintasuunnitelman laatimisen sekä päivittämisen yhteydessä tarkastetaan työterveyshuollon ja asiakasyrityksen yhteinen vuosisuunnitelma ja aikataulutetaan tulevan vuoden tapahtumia. Suunnitelmallisuus näyttää edistävän moniammatillista yhteistyötä ja helpottaa erityisesti organisointia työterveyshoitajien kannalta, kun aikataulut sovitaan ajoissa kaikkien tiimiläisten kalentereihin. Tämä vaikuttaa toimivan paremmin isompien yritysten osalta. PK- yritysten toimintatapoihin tulisi ottaa mallia isompien yritysten tavasta toimia suunnitelmallisesti ja aikatauluttaa toimintoja ajoissa. Esimerkiksi ennen yrityksen kanssa pidettävää vuosisuunnitelmapalaveria kannattaa pitää moniammatillinen tiimipalaveri, jolloin tehdään yhteenveto yrityksen tilanteesta ja sovitaan mitä asioita viedään yrityksen kanssa pidettävään palaveriin. Tällöin moniammatillinen toimintatapa toteutuu, vaikka varsinaisessa vuosisuunnittelupalaverissa olisikin paikalla vain työterveyshoitaja.

6.1.3 Hyvä työterveyshuoltokäytäntö ei toteudu kaikilta osin

Moniammatillinen yhteistyö ei näytä toimivan yhteistyöyrityksen työterveyshoitajien ja työfysioterapeuttien välillä PK – yrityksissä hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti kaikilta osin. Kuten kohdassa 6.1.1 todettiin työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kirjatut moniammatilliset toimintatavat ovat yhteistyön lähtökohta ja mikäli niitä ei ole sovittu, moniammatillinen yhteistyö toteutuu heikommin. Yhteistyöyrityksen toimintamalleissa ohjataan työterveyshoitajia kutsumaan moniammatillinen tiimi koolle tarvittaessa tai huomioimaan moniammatillisuus. Yhteistyön parantamiseksi tiimi tulisi kutsua koolle tai sen

kanssa tulisi viestiä eri työterveyshuollon prosesseihin liittyen mieluumminkin aina eikä vain tarvittaessa.

Haastatteluiden perusteella näyttää siltä, että PK- yritysten osalta kaikkien tiimien jäseniä ei tunneta ja moniammatillisen yhteistyön käytännöistä ja rooleista ei ole sovittu tiimiläisten kesken. Tämä heikentää yhteistyötä niin toimitasuunnitelmien laatimisessa, työpaikkaselvityksessä, työkykyseurannassa kuin tiimipalaverissa. Työfysioterapeuteilla oli kokemus, että työterveyshoitajilla oli erilaisia toimintatapoja moniammatillisuuden suhteen. Rawlinson ym. (2021, s. 5.) toteavat kirjallisuuskatsauksessaan, että epäselvät roolijaot, vastuut ja tavoitteet sekä erilaiset työskentelytavat hankaloittavat moniammatillista yhteistyötä. Tiimien jäsenten tulisi lisätä vuorovaikutusta ja sopia tiimien toimintatavoista, jotta työnjako on kaikille selkeä. Jokaisen tiimin jäsenen on myös henkilökohtaisesti tarkasteltava tarvittaessa omaa suhtautumistaan moniammatilliseen yhteistyöhön ja oltava aktiivinen yhteistyön edistämiseksi ammatista riippumatta. Erityisen tärkeää toimintatavoista sopiminen on uusien asiakasyritysten aloittaessa ja uuden tiimin aloittaessa toimintansa, tiimin jäsenten vaihtuessa tai roolien muuttuessa kuten työfysioterapeutit ammattihenkilöiksi.

Työterveyslaitoksen toteuttaman hankkeen perusteella moniammatillinen ja asiakaslähtöinen toimintatapa liittyvät vahvasti toisiinsa ja asiantuntijuuden hyödyntäminen sekä töiden jakaminen on olennainen osa niitä. (Nissinen ym. 2023, s. 32). PK- yritysten kuten kaikkien muidenkin yritysten kohdalla moniammatillinen yhteistyö on erityisen tärkeää, jotta oikeat ammattilaiset ovat oikeaan aikaan oikeassa paikassa, eikä tehdä päällekkäistä työtä. Tämä on myös resurssien tarkoituksenmukaista käyttöä.

6.1.4 Työfysioterapeuttien ammattihenkilörooli ei toteudu työpaikkatoiminnassa

Näyttää siltä, että työfysioterapeuttien ammattihenkilöroolin myötä aiempaa parempaa mahdollisuutta osallistua työpaikkojen tarpeiden tunnistamiseen ja ennaltaehkäisevään toimintaan ei osata hyödyntää vielä kunnolla. Näyttää

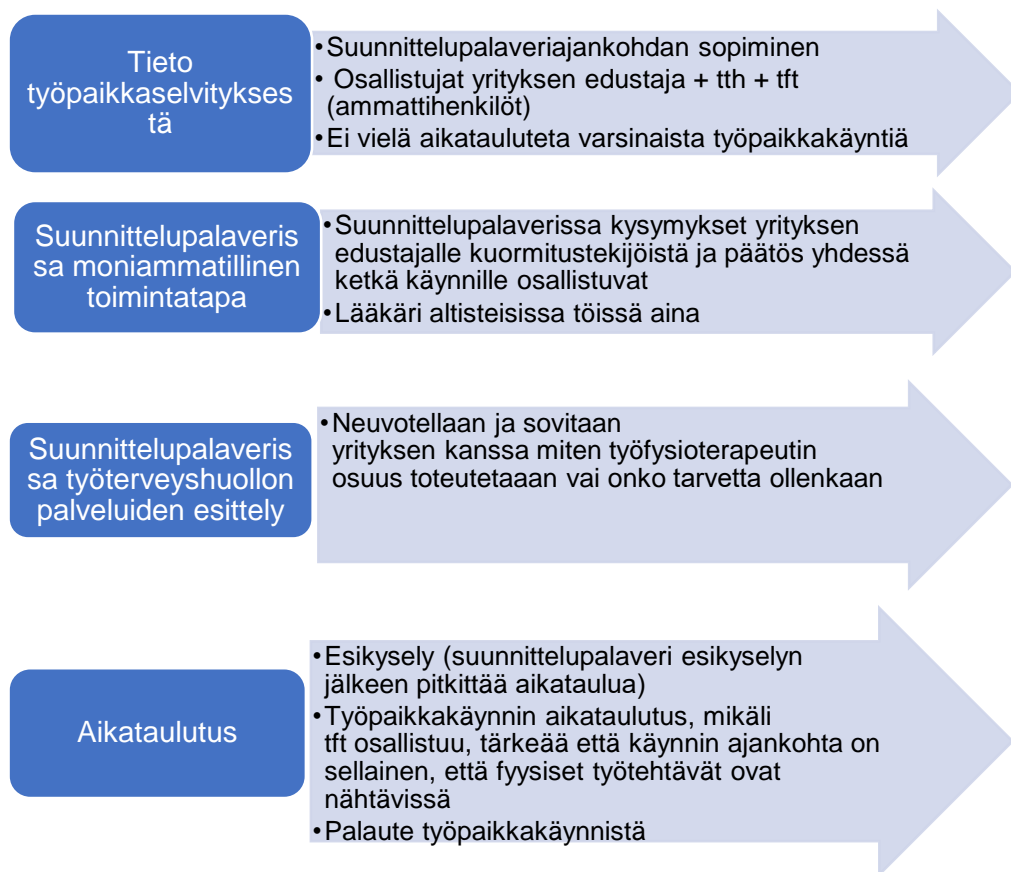
siltä, että työterveystiimeissä tulisi keskustella enemmän roolimutoksesta, jotta sen tuomia lisämahdollisuuksia töiden jakamiseen ammattiryhmien välillä opittaisiin hyödyntämään tarkoituksenmukaisemmin. Keskustelua tulisi lisätä siitä, miten työfysioterapeutti saataisiin aiempaa enemmän työterveyshuollon perusprosesseihin kuten työpaikkaselvitykseen mukaan tai miten havaitaan tarve esim. työfysioterapeutin ennaltaehkäisevälle ergonomiohjaukselle. Yhteistyö ja vuorovaikutus tiimiläisten välillä sekä asiakasyritysten tarpeet ovat lähtökohta ammattihenkilöroolin paremmalle toteutumiselle. Työfysioterapeuttien ammattihenkilöroolin hyödyntäminen nykyistä paremmin voisi olla myös työterveyshoitajien ja työfysioterapeuttien yhteisen workshopin aiheena.

6.1.5 Workshopissa korostettiin työpaikkaselvityksen suunnittelua

Työterveyshoitajien ja työfysioterapeuttien yhteisen workshopin tärkein viesti oli, että työpaikkaselvitysprosessi alkaisi aina suunnittelupalaverilla, johon osallistuvat tiimi ja yrityksen edustaja. Yhteistyöyrityksen nykyiset toimintamallit ohjaavat tähän tapaan toimia, mutta haastatteluiden perusteella näin ei toimita varsinkaan pienempien yritysten kanssa. Moniammatillisen yhteistyön toteutumisen kannalta työpaikkaselvityksen suunnitteluvaihe on kaikkein tärkein ja workshopissa tarkennettiin toimintatapaa työpaikkaselvityksen suunnittelupalaveriin. Aiherajaukseen liittyen keskityttiin työfysioterapeutin osallistumiseen suunnittelussa.

Workshopissa korostettiin, että suunnittelupalaverin järjestäminen olisi erityisen tärkeää yrityksissä, joissa tiedetään olevan fyysistä kuormitusta ja yritys ei ole halunnut työfysioterapeuttia käynnille aiemmin mukaan. Myös uudessa asiakkuudessa suunnittelupalaveri olisi tärkeä järjestää, kun perusselvitys tehdään ensimmäistä kertaa eikä työn kuormitustekijät ole vielä tiedossa. Suunnittelupalaveri olisi hyödyllinen myös ehdotettaessa yritykselle uutta toimintamallia, jossa työfysioterapeutti tekee fyysisen perusselvityskäynnin pienissä ei-altisteisissa yrityksissä. Workshopissa keskusteltiin myös työfysioterapeutin tekemistä ergonomiohjauksista työpaikkaselvityksen jatkotoimenpiteenä. Tehtäessä perusselvitys ilman työfysioterapeuttia yritykseen, missä

fyysistä kuormitusta esiintyy, toimenpide-ehdotuksena on usein ergonomiao-
hjaus. Mikäli kyse ei ole näyttöpäätetyö, työfysioterapeutin täytyy selvittää en-
nen ergonomiao-
hjausta tarkasti, minkälaista fyysistä kuormitusta työpaikalla
on ja mitä yritys odottaa ohjaukselta. Myös varsinainen fyysisen kuormituk-
sen terveydellinen merkityksen arviointi voi jäädä tekemättä, mikäli työfysio-
teapeutti ei osallistu perusselvitykseen. Nämä tärkeät tiedot saataisiin, kun työ-
fysioterapeutti osallistuisi jo perusselvityskäynnille. Tämä taas toteutuisi hyvin
todennäköisesti nykyistä paremmin, kun työpaikkaselvityksen suunnittelupalaveriin osallistuisi koko työterveystiimi yhdessä yrityksen kanssa ja perusselvi-
tykseen osallistujat päätettäisiin yhteistyössä.



Kuva 1. Workshopissa esitetty moniammatillinen toimintatapa työpaikkaselvityksen suunnittelupalaveriin.

Työterveyshoitajat ja työfysioterapeutit pohtivat workshopissa myös pienryhmissä työpaikkaselvityksen toteutusta moniammatillisesti. Kukin ryhmä vastasi yhteen kysymykseen (LIITE 4.)

Kehityskohteita workshopin ryhmätöiden ja keskustelun perusteella:

1. Uuden yrityksen haltuunottoon liittyen toimintasuunnitelman ja työpaikkaselvityksen tekemistä ehdotettiin yhdistettäväksi. Haltuunoton helpottamiseksi yrityksen aloittaessa yritysasiakaspalvelun toimesta yritykselle annetaan kattava forms-kysely, jolloin se olisi tiimillä käytettävissä yhteistyötä aloitettaessa. Toiveena oli, että tiedot siirtyisivät suoraan työpaikkaselvitysraporttiin. Kattavien taustatietojen jälkeen moniammatillisen suunnittelupalaverin järjestäminen yrityksen kanssa.
2. Työterveyshoitajat ja työfysioterapeutit varaavat tietylle päivälle ja kelloajalle kalentereihin yritys yhteistyölle aikaa, jolloin yhteisen suunnittelupalaverin varaaminen helpottuu. Käytäntö aloitettiin 1/2024 ja myös työterveyslääkärit lisättiin tähän mukaan.
3. Työpaikkakäynnin kustannusten vähentäminen moniammatillisuudesta tinkimättä:
 - a. suunnitteluvaiheessa sovitaan työnjako, esim työfysioterapeutti voi aloittaa fyysisen kuormituksen arvion työpisteillä, vaikka työterveyshoitaja jäisi jatkamaan aloituspalaveria.
 - b. yritykseltä mahdollisimman kattavat taustatiedot – riskiarviointi, aiemmat raportit, työnkuvaukset
 - c. tehokas yhteinen suunnittelu tiimissä, jokaisella selkeä rooli ja vastuu
 - d. työfysioterapeutin tekemä käynti ilman työterveyshoitajaa
4. Työfysioterapeuteille perehdytystä ja tarkastuslista fysioterapeutin tekemää ei altisteisen pienyrityksen perusselvitystä varten.

6.1.6 Toimiva yhteistyö vaatii ylläpitoa ja aktiivisuutta

Yhteistyöyrityksessä moniammatillisuuden lisääminen on ollut viime vuosina kehityskohteena laajasti työterveyshuollon prosesseissa ja siten useiden koulutusten teemana. Työterveyshuollon prosesseihin on myös olemassa toimintaohjeita, joissa moniammatillisuus huomioidaan. Tämän opinnäytetyön tulokset todistivat kuitenkin sen, mitä Aira (2012, s.129-130) toteaa väitöskirjassaan: yhteistyö vaatii osapuolilta jatkuvaa aktiivista toimintaa eikä toimi itsestään. Hyvätkään toimintamallit eivät siis välttämättä toimi käytännössä kaikilta osin. Työterveyshuollon arjessa tiimejä on useilla eri kokoonpanoilla ja kunkin tiimin kanssa tulisi sopia moniammatillisen yhteistyön käytännöistä sekä huomioida asiakasyritysten kanssa sovitut toimintamallit. Kun tähän lisätään henkilöstömuutokset, voidaan todeta, että moniammatillinen yhteistyön sujuminen täysin ongelmitta olisi oikeastaan ihme. Toisaalta samalla voidaan todeta, että moniammatillisen yhteistyön kehittäminen on aina ajankohtaista ja sen kehittämisen tulee olla jatkuvaa toimintaa.

Tämän opinnäytetyön tutkimuksellinen menetelmä oli toimintatutkimus, jolle syklisyys on tyypillistä (Kananen, 2014, s. 34). Tässä opinnäytetyössä syklisyys muodostui seuraavasti: Kehityskohteeksi määriteltiin työterveyshoitajan ja työfysioterapeutin välisen moniammatillisen yhteistyön kehittäminen. Ensin selvitettiin moniammatillisen yhteistyön nykytila asiantuntijahaastattelulla työterveyshuollon eri toiminnoissa. Ratkaisuesitys on työterveyshoitajan ja työfysioterapeutin työnjaon tarkentaminen moniammatillisen yhteistyön kehittämiseksi työterveyshuollon eri toiminnoissa. Pisimmälle ratkaisuesityksen kehittämisessä ja käyttöönotossa päästiin työpaikkaselvitysprosessissa, koska workshopissa työterveyshoitajat ja työfysioterapeutit olivat myös itse mukana ratkaisuesityksen luomisessa. Sen käyttöönotto oli mahdollista heti workshopin jälkeen muuttamalla omia toimintatapoja. Muutos moniammatillisen yhteistyön määrässä pystytään raportoimaan tietojärjestelmästä. Tätä edellä kuvattua sykliä voidaan toistaa uudestaan ja yhteistyöorganisaation onkin tarkoitus lisätä moniammatillisia yhteistyöpalavereita, joissa uusien toimintatapojen sopiminen ja moniammatillisen yhteistyön kehittäminen on luontevaa. Toimintatapoja tulee tilanteiden muuttuessa jatkuvasti arvioida ja kehittää, kuten

edellä todettiin. Workshopin kaltaiset organisaatiotasolta järjestetyt yhteistyön kehittämisen foorumit ovat tärkeitä. Lisäksi eri ammattiryhmien välinen vapaa-
muotoinen kanssakäyminen tukee moniammatillisuutta (Nissinen, ym. 2023, s. 31). Myös tähän yhteistyöyhteyksessä on panostettu.

Vuorovaikutuksen lisääminen tiimiläisten kesken on yhteistyön kehittämisen kannalta keskeistä. Useissa tiimeissä haastattelujen perusteella ei nykyisin keskustella miten yhteistyöstä saataisiin toimivampaa. PK- yritysten osalta tähän vaikuttaa todennäköisesti resurssipula, koska vastaajien mukaan isojen yritysten asioihin meni suurin osa työajasta ja PK- yrityksille ei koettu jäävän riittävästi aikaa. Myös tästä näkökulmasta moniammatillisen yhteistyön lisääminen olisi erittäin kannattavaa, koska saataisiin töitä jaettua oikea-aikaisesti oikeille ammattilaisille ja siten helpotettua resurssipulaa. Yhteistyöyhteyksessä on hyvät edellytykset toteuttaa laadukasta moniammatillista yhteistyötä. Organisaation tuki on yhteistyön lähtökohta ja yhteistyöyhteyksen tahtotila on kehittää yhteistyötä. Yhteistyön lisääminen edellyttää kuitenkin myös tiimeissä ja yksilötasolla työskentelytapojen tarkastamista ja tarvittavilta osin muuttamista.

Tässä opinnäytetyössä keskityttiin työterveyshoitajien ja työfysioterapeuttien välisen yhteistyön kehittämiseen PK- yritysten osalta. Työterveyshuollossa PK- yritysten vastuullisilla työterveyshoitajilla ei välttämättä ole vielä työterveyshuoltoon pätevöittävä koulutusta, koska he ovat vasta aloittaneet työterveyshuollossa. Tämä saattaa osaltaan vaikuttaa moniammatillisen yhteistyön toteutumiseen, koska pätevöittävässä koulutuksessa moniammatillisen työskentelytavan merkityksestä ja toteutuksesta opitaan lisää. Koska moniammatillista toimintatapaa opetellaan ja ei vielä osata hyödyntää täysin, uusille työterveyshoitajille saattaa tulla vaikutelma, että työskentely työterveyshuollossa on yksinäistä ja päätöksiä tulee tehdä paljon itsenäisesti. Pehdytyksessä olisi tärkeä heti alusta asti huomioida yhdessä tekeminen vielä nykyistä enemmän, jotta aloitteleville työterveyshoitajille tulee selkeä ymmärrys työterveyshuollossa yhteistyön mahdollisuuksista ja kiinnostus työskennellä työterveyshuollossa pysyy toivottavasti yllä. Työterveysalan kilpailutilanne lisää myös kilpailua osaavista työntekijöistä (Nissinen, ym. 2023, s. 46). Näin ollen toimivat

moniammatillisen yhteistyön käytännöt ovat kilpailutekijä myös kokeneiden työntekijöiden osalta.

Työfysioterapeuttien ammattihenkilömuutos aiheuttaa todennäköisesti pitkään hämmennystä, koska eri työterveyshuollon prosesseissa ammattihenkilömuutos ei ole tarkasti määritelty. Työterveyshuollossa on yleisesti käytössä teos Hyvä työterveyshuoltokäytäntö (Uitti, J. 2014) ja sitä käytetään paljon toimintaa ohjaavana lähteenä. Teoksessa viitataan työterveyshuoltoa ohjaaviin lakeihin ja tuodaan niitä käytännön tasolle. Teos on julkaistu jo vuonna 2014, joten siinä ei ole päivitettyä vuoden 2022 lakimuutosta (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 3 § 1 mom. 4 ja 5 k.) työfysioterapeuttien ammattihenkilömuutoksesta. Ajankohtaista tietoa ammattihenkilörooliin liittyen täytyykin hakea Työfysioterapeutit ry:n ja Työterveyslaitoksen verkkosivuilta. Ensimmäinen ja helpoin tietolähde kaivattaessa tarkennusta ammattihenkilörooliin on kuitenkin oman työterveystiimin työfysioterapeutti. Tiimin välinen vuoropuhelu on joka tapauksessa keskeistä pohdittaessa missä vaiheessa työterveyshuollon prosessia työfysioterapeutti voisi olla mukana vai onko tarvetta kyseisessä vaiheessa ollenkaan.

6.2 Luotettavuus

Toimintatutkimus luokitellaan laadulliseksi tutkimusmenetelmäksi, ja niinpä siihen sovelletaan laadullisen menetelmän luotettavuuskriteereitä. (Kananen, 2014, s.126). Reliabiliteetilla tarkoitetaan, että kaksi tutkijaa päätyy samaan tulokseen. Tämä on laadullisessa tutkimuksessa epätodennäköistä, koska tulos on tulkinta tutkittavasta ilmiöstä ja tulkintaan vaikuttaa tutkijan oma kokemus ja ymmärrys. (Hirsjärvi & Hurme, 2022, s. 190.) Reliabiliteettiin vaikuttaa myös tutkittavan ilmiön muuttuminen (Kananen, 2014 s. 131). Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää moniammatillisen yhteistyön tekemistä, joten on hyvin todennäköistä ja toivottavaakin, että uusittaessa haastattelujen vastaukset ja siten tulokset olisivat erilaisia kuin ensimmäisellä kerralla. (Kanasen (2014, s. 131) mukaan tutkimusaineistosta tehtävän analyysin laatu sekä miten tarkkaan analyysin eri vaiheet on dokumentoitu taas lisäävät reliabiliteettia.

Dokumentointi on edellytyksenä sille, että analyysin arviointi on edes mahdollista.

Aineiston riittävyys on laadullisen tutkimuksen laatuksiteeri. Sillä tarkoitetaan, että tulkinta ei saa perustua satunnaisiin aineiston osiin (Kananen, 2014, s. 131). Hirsjärven ja Hurmeen (2022, s. 58) mukaan haastateltavien määrään vaikuttaa tutkimuksen tarkoitus. Haastatteluilla saatava aineisto on silloin riittävä, kun tietoa on riittävästi ja tutkimuskysymyksiin on saatu vastaukset.

Toimintatutkimuksen tuloksia ei ole tarkoitus yleistää muihin vastaaviin ilmiöihin, vaan ne ovat päteviä ainoastaan kyseisen ilmiön kohdalla. Siirrettävyyttä muihin vastaaviin ilmiöihin voidaan arvioida silloin, kun tutkimuksen lähtökohdat ja toteutus on kuvattu mahdollisimman tarkasti. (Kananen, 2014, s.135 - 136.) Tässä opinnäytetyössä tulokset ovat päteviä yhteistyöyrityksen Tampereen toimipisteessä, mutta alustavia tuloksia esihenkilöille esitettäessä, he tunsivat vastaavia toimintatapoja myös muilla paikkakunnilla. Näin ollen kehitysehdotuksia voidaan todennäköisesti hyödyntää muissakin yhteistyöyrityksen toimipisteissä. Tämän opinnäytetyön tulokset eivät kuitenkaan ole yleistettävissä laajemmin työterveyshuoltoa tuottavissa yrityksissä.

Luotettava tutkimus on objektiivinen. Tulkintojen tulee perustua ainoastaan aineistoon, eikä tutkijan omat mielipiteet saa sekoittua niihin. Laadullisessa tutkimuksessa tulkintoja on kuitenkin useita ja tutkijan tiedot, osaaminen ja koulutus vaikuttavat siihen. Laadullisen tutkimuksen tulos on aina tutkijan näkemys. Tutkimuksen subjektiivisuutta voidaan vähentää perustelemalla valintoja, joihin tutkijan esiyymmärrys vaikuttaa. (Kananen, 2014, s. 136.) Tämän opinnäytetyön tekijä työskentele työterveyshuollossa. Siksi objektiivisuuteen kiinnitettiin erityistä huomiota haastattelu ja analyysi vaiheissa. Haastatteluvaiheessa työterveyshuollon toimintaympäristön ymmärtäminen auttoi tarkentavien lisäkysymysten tekemisessä. Toisaalta samassa yhteydessä vältettiin johdatteluvien kysymysten tekemistä. Analyysivaiheessa aineistoa luettiin useita kertoja läpi ja tarkastettiin myös alkuperäisistä litteroinneista, miten haastateltavat olivat vastanneet. Näin varmistettiin, että tulkinta oli yhteneväinen vastausten kanssa, eikä tekijän mielipide vaikuttanut siihen.

6.3 Eettisyys

Opinnäytetyö toteutetaan hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen (TENK, 2019, s. 7). Tämä opinnäytetyö tehtiin tekijän työpaikalle yksityisen sektorin terveyspalveluja tuottavalle organisaatiolle. Yhteistyöorganisaatiolla on oma tutkimuslupahakemusprosessi ja sen yhteydessä sovimme salassapitovelvollisuudesta tarkasti. Siitä ilmoitetaan valmiissa opinnäytetyössä tutkimuksen avoimuuteen liittyen. Koko tutkimusprosessin ajan on kunnioitettu yhteistyökumppanin kanssa sovittuja toimintatapoja. (Vilkkä, 2021, s. 46.)

Eettisyys huomioitiin koko opinnäytetyöprosessin ajan. Haastatteluihin kutsutaville kerrottiin, että osallistuminen on vapaaehtoista. Suostumukset osallistumisesta kirjattiin ja kerrottiin osallistumisen voi perua vielä tämänkin jälkeen ilman erityistä syytä. Haastateltaville kerrottiin mitä tietoa haastatteluilla kerätään, mikä opinnäytetyön tarkoitus on ja mihin opinnäytetyöstä saatavaa tietoa käytetään. Haastatteluissa kysyttiin taustatietoina ammatti ja työkokemus, mutta varmistettiin ettei kukaan ole tunnistettavissa eikä kenenkään henkilöllisyys käy ilmi missään vaiheessa. (TENK, 2019, s. 8.)

6.4 Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja kehittämissuhteet

Opinnäytetyöhön liittyvä työterveyshoitajien ja työfysioterapeuttien yhteinen työpaikkaselvitys workshop pidettiin lokakuussa 2023. Yhteistyöyrityksen raportointijärjestelmien kautta on jo saatu dataa, jonka perusteella moniammatillinen yhteistyö on lisääntynyt workshopin jälkeen työterveyshoitajien ja työfysioterapeuttien välillä, joten kehitystä on jo tapahtunut.

Työpaikkaselvitys - workshopin kaltaisia työterveyshoitajien ja työfysioterapeuttien yhteisiä tilaisuuksia on jo aikataulutettu vuodelle 2024. Tästä opinnäytetyöstä saatuja tuloksia voidaan hyödyntää näissä tilaisuuksissa.

Työterveyshoitajat hyötyisivät työkaluista, jotka helpottaisivat asiakasyrityksille moniammatillisen toimintatavan perustelua ja hyötyä yritykselle sekä perustamista lakiin. Moniammatillisen toimintatavan kustannusvaikutuksista

tarvittaisiin lisää dataa, jotta saataisiin kerrottua myös siitä yrityksille. Moniammatillisen toimintatavan perustelua yritykselle voi auttaa toimintamalli, jossa automaattisesti sovitaan asiakasyrityksen kanssa moniammatillisen yhteistyön käytännöt yrityksen tarpeet ja koko huomioiden. Ne selkeyttäisivät toimintaa ja helpottaisivat työterveyshoitajien työtä ja tietenkin edistäisivät moniammatillista yhteistyötä.

Uskon, että kaikki tiimityötä tekevät hyötyvät vuorovaikutustaitoihin keskittyvästä koulutuksesta. Yksilöiden välinen sujuva vuorovaikutus on toimivan yhteistyön perusedellytys, joten koulutus aiheesta voisi auttaa jokaista yksilöä arvioimaan ja kehittämään omia tapojaan toimia hyvässä vuorovaikutuksessa.

6.5 Oma oppiminen

Olen niin sanottu joukkuepelaaja, joten työskenteleminen tiimissä yhteistyössä muiden kanssa on ollut aina luontevaa. Niinpä mielenkiinto tämän opinnäytetyön tekemiseen moniammatillisen yhteistyön kehittämistä on pysynyt yllä prosessin loppuun asti. Luonnollisesti välillä oli vaiheita, jolloin tuntui, että ajatukset pyörivät ympyrää ja mitään uutta ideaa kirjoittamiseen ei tullut. Enemmän sain kuitenkin keskittyä siihen, etten laajenna aihetta yhtään ja aloita tekemään tiedonhakua uusista mielenkiintoisista aiheista. Varsinkin ihmisten välinen vuorovaikutus olisi ollut yhteistyöhön liittyvä käsite, josta olisi ollut mielenkiintoista etsiä enemmän tutkittua tietoa.

Olen työskennellyt pitkään työterveyshuollossa, mutta perehtyminen moniammatillisen yhteistyön teoriataustaan avasi uusia näkökulmia yhteistyön tekemiseen. Havahduin erityisesti siihen, miten monet tekijät moniammatillisen yhteistyön tekemiseen lopulta vaikuttavat työterveyshuollossa. Yhteistyön perusta on organisaatiossa, mutta myös jokaisen yksilön vuorovaikutustaidot vaikuttavat eri kokoonpanoilla toimivissa tiimeissä. Näiden hyöty on kuitenkin vähäinen, ellei työterveyshuollon asiakkaana olevien yritysten kanssa saada sovittua asiakaslähtöisiä toimintamalleja, jotka tukevat moniammatillista yhteistyötä.

LÄHTEET

- Aira, A. (2012.) Toimiva yhteistyö. Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot. [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto] <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/37743/9789513947088.pdf>
- Alastalo, M., Åkerman, M. & Vaittinen, T. (2017). Asiantuntijahaastattelu. Teoksessa Hyvärinen M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.), Tutkimushaastattelun käsikirja. (s. 214-232).
- Elo, S. & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. Journal of Advanced Nursing. 62, 107-115. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>
- Graneheim, U. H. & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. Nurse education today. 24, 105-112. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0260691703001515?via%3Dihub>
- Hallamaa, J. 2017. Yhdessä toimimisen etiikka. Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2022). Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Adobe digital editions.
- Isoherranen, K. (2012.) Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä [väitöskirja, Helsingin yliopisto] https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37493/isoherranen_vaitoskirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jalonen, P & Laaksonen, M. (2014). Moniammatillinen toimintatapa. Teoksessa J. Uitti (toim.), Hyvä työterveyshuoltokäytäntö (s. 101-103).
- Juvonen- Posti, P., Viljamaa, M., Uitti, J., Kurppa, K. & Martimo, K-P. (2014). Työkyvyn tuki – tavoitteena työssä jatkaminen. Teoksessa J. Uitti (toim.), Hyvä työterveyshuoltokäytäntö (s. 212 – 220).
- Kananen, J. (2014). Toimintatutkimus kehittämisen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kekoni, T., Mönkkönen, K., Hujala, A., Laulainen, S. & Hirvonen, J. (2019). Moniammatillisuus käsitteinä ja käytänteinä. Teoksessa K. Mönkkönen, T. Kekoni, A. Pehkonen (toim.), Moniammatillinen yhteistyö. Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali – ja terveysalalla. (s.15 - 46).
- Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilkka, H. (2022). Kirjoita itsesi asiantuntijaksi: Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Art House.

Mönkkönen, K. & Kekoni, T. (2020). Monitoimijaisuus työntekijän voimavarana ja haasteena. Teoksessa A. Hujala & H. Taskinen (toim.) Uudistuva terveysala. (s.215-240). Tampereen Yliopisto. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/124079/monkkonen_ym_monitoimijaisuus_tyontekijan_voimavara.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Mönkkönen, K., Kekoni T. & Pehkonen A. (2019). Moniammatillinen yhteistyö. Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Gaudeamus.

Nissinen, S., Sormunen, E., Pesonen, S. & Toivio, P. (2023) Työterveyspalvelujen käyttö ja kehitys – Palvelukehitys työterveyshuollon toimintaympäristön muutoksissa (PALMU) hankeraportti. Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/147695/TTL-978-952-391-140-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nyberg M. & Soini, S. (2022). Työfysioterapeutit ovat jatkossa työterveyshuollon ammattihenkilöitä. Työterveyslaitos. (11.2.2024) <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/uutinen/tyofysioterapeutit-ovat-jatkossa-tyoterveyshuollon-ammattihenkiloita>

Oksa, P., Koroma, J., Mäkitalo, J., Jalonen, P., Latvala, J., Nyberg, M., Savinainen, M. & Österman, P. (2014). Työpaikkaselvitys. Teoksessa J. Uitti (toim.), Hyvä työterveyshuoltokäytäntö (s. 138-161).

Rawlinson, C., Carron, T., Cohidon, C., Arditi, C., Hong, N., Pluye, P., Peytremann – Bridevaux, I. & Gilles, I. 2021. An overview of reviews on interprofessional collaboration in primary care: barriers and facilitators. International Journal of Integrated Care, 2021 (21) s. 1-15. <https://ijic.org/articles/10.5334/ijic.5589>

Ruusuvuori, J. & Nikander, P., (2017). Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa Hyvärinen M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.), Tutkimushaastattelun käsikirja. (s. 427- 444).

Salminen, J. (2017). Onnistu tiimityössä. Tiimin jäsenen kirja. Grano Oy.

Seppänen, M. (2022). Näin selviät tiimin jäsenenä. Tunnetaidot työkaluna sosiaali – ja terveysalalla. PS – kustannus.

Suomen Fysioterapeutit. (2022). Työfysioterapeuttien ammattihenkilöasema – mitä käytännön muutoksia se tuo arkeen? Haettu 7.4.2023 osoitteesta <https://www.suomenfysioterapeutit.fi/ajankohtaista/tyofysioterapeuttien-ammattihenkiloasema-mita-kaytannon-muutoksia-se-tuo-arkeen/>

TENK. Tutkimuseettinen lautakunta. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf

Timperi, T. (2022). Sote - integraation edellyttämä monialainen yhteis-työosaaminen. Selvityshenkilön raportti. Sosiaali – ja terveysministeriö.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164410/STM_2022_22_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torppa, H., Blomqvist, M. & Mäkelä, J. (2024). Työterveyden muutos on käynnistynyt hyvin. Fysioterapia (1), 40-44.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työfysioterapeutit ry & Suomen Fysioterapeutit. (2022). Kysely lakimuutoksen vaikutuksista työfysioterapeutin toimintaan työterveyshuollossa. Haettu 7.4. 2023 osoitteesta <https://www.tyofysioterapeutit.fi/wp-content/uploads/2022/06/Kysely-lakimuutoksen-vaikutuksista.pdf>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Haettu 20.3.2023 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. 3 §:n 1 momentin 4 ja 5 kohdan muutos. Haettu 19.3.2023 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210555?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=1383%2F2001%205%20C2%A7>

Työterveyslaitos. (n.d.a) Työfysioterapian ja työterveyspsykologian hyvät käytännöt. Yhteistyö työterveyshuollossa. Haettu 30.3.2023 osoitteesta <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyofysioterapian-ja-tyoterveyspsykologian-hyvat-kaytannot/2-yhteistyö-tyoterveyshuollossa>

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä, sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 708/2013. Haettu 26.6.2023 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20130708>

Vilka, H. (2021). Tutki ja kehitä. PK-kustannus.

LIITE 1 ASIANTUNTIJAHAASTATTELUN TEEMAT

Taustakysymykset:

Minkä kokoisten yritysten työterveystiimeissä olet mukana?

Mitä moniammatillinen yhteistyö tarkoittaa sinun työssäsi?

Kysymys työfysioterapeuteille:

Miten lakimuutos asiantuntijasta ammattihenkilöstä on vaikuttanut tiimiesi toimintaan moniammatillisuuden näkökulmasta?

Kysymys työterveyshoitajille:

Miten työfysioterapeutin roolin muutos asiantuntijasta ammattihenkilöksi on vaikuttanut tiimiesi työskentelyyn moniammatillisuuden näkökulmasta?

Teema 1. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja vuosisuunnittelu:

Mitä käytäntöjä tiimeilläsi on sovittuna toimintasuunnitelman laatimisesta ja vuosisuunnittelupalavereista?

Miten valitaan ketkä tiimin jäsenet osallistuvat vuosisuunnittelu palaveriin?

Kenen vastuulla on kutsua vuosisuunnittelupalaveri koolle?

Mitä asioita vuosisuunnittelupalaverin asialistalla on?

Teema 2. Työpaikkaselvitys

Miten työpaikkaselvitysprosessi käynnistyy?

Miten tulevasta työpaikkaselvityksestä tiedotetaan työterveystiimin kesken?

Miten päätetään ketkä tiimin jäsenet osallistuvat työpaikkaselvitykseen?

Mitä on sovittu työnjaosta työpaikkakäynnin jälkeen?

Teema 3. Tiimipalaverit

Minkälaisia tiimipalaverikäytäntöjä tiimeilläsi on?

Miten osallistujat tiimipalaverihin valitaan?

Miten tiimit kutsutaan koolle?

Mitä asioita tiimipalaverien asialistalla on?

Teema 4. Työkykyseuranta

Minkälainen työnjako tiimin kesken on sovittu työkykyseurannasta?

Mitä tiimin kesken on sovittu viestinnästä työkykyseurantaan liittyen?

Miten moniammatillinen yhteistyö mielestäsi toimii työkykyseurannan suhteen?

Miten moniammatillista yhteistyötä tulisi mielestäsi kehittää?

LIITE 2 SAATEKIRJE HAASTATELTAVIEN SÄHKÖPOSTIKUTSUUN

Otsikko: Kutsu haastatteluun

Hei,

opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen YAMK- opinnoissa. Teen opinnäytetyötä työterveyshuollon moniammatillisen yhteistyön kehittämisestä *Yhteistyöorganisaatiossa*.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää työterveyshoitajien ja työfysioterapeuttien moniammatillisen yhteistyön nykytila ja kehittää työterveyshoitajan ja työfysioterapeutin välistä moniammatillista yhteistyötä.

Yhteistyön nykytilan selvittämiseksi haastattelen sekä työterveyshoitajia että työfysioterapeutteja ennen kesän 2023 lomaa. Haastattelu kestää enintään 60min ja se tehdään työajalla sinulle sopivana aikana. Haastattelussa kysytään minkälaista moniammatillista yhteistyötä juuri sinun tiimeissäsi tehdään työterveyshuollon vuosisuunnitteluun, tiimipalaveriin, työpaikkaselvityksiin ja työkykyseurantaan liittyen. Kaikki tieto on arvokasta, eikä haastatteluun tarvitse valmistautua etukäteen. Osallistuminen on vapaaehtoista ja voit kieltäytyä siitä ilman perustelua vielä suostumuksesi jälkeenkin.

Kutsun *sinut* haastatteluun, toivottavasti päätät osallistua!

Ilmoitathan 15.8.2023 mennessä osallistutko haastatteluun vastaamalla tähän sähköpostiin. Otan sinuun yhteyttä niin sovitaan yhteinen aika.

Yhteistyöterveisin työfysioterapeutti Päivi Rautanen

LIITE 3. ESIMERKKITAUUKOT AINEISTON ANALYSOINNISTA

Moniammatillista yhteistyötä edistäviä tekijöitä

Merkitysyksikkö	Tiivistetty ni- metty merkitys- yksikkö	Nimettyjen merkitysyk- siköiden ver- tailu	Ilmeinen si- sältö
Isoissa asiakkuuksissa tiimeistä on neuvoteltu ja merkattu tosuun, sovittu yrityksen kanssa.	Yrityksen kanssa sovitaan toimintatavat ja kirjataan ne toimintasuunnitelmaan	Yrityksen kanssa sovitut moniammatilliset toimintatavat kirjataan toimintasuunnitelmaan	Yritysten kanssa sovitut toimintamallit
Isommissa valtakunnallisissa asiakkuuksissa on sovittukin, että mitä saadaan kokousta ja on sen mukaan aikataulutettu ja kalenteroitu vuosikelloonkin. Se selkeyttää paljon.	Yrityksen kanssa sovitut toimintatavat ja aikataulutus vuosikelloon	Aikataulutuksen vuosikelloon	Suunnitelmallisuus
Kaiken kaikkiaan niin olisi tosi tärkeätä, että kaikki kävi sen vuosikellon läpi se on ollut tosi selkeätä eikä se ajallisesti kauaa vie, että kaikki valmistautuu siihen palaveriin katso- malla omat juttunsa.	Moniammatillisesti vuosisuunnittelu, kaikkien valmistautumisen tärkeää		

Missä tiimit toimii hyvin niin siihen yleensä liittyy se että on hyvissä ajoin aikataulutettu melkein se vuosikello ja on tosuun kirjattu	Yrityksen kanssa sovitut toimintatavat ja kirjataan ne toimintasuunnitelmaan		
Isompien yritysten kanssa on sovittu minkälaisia yhteistyöpalavereita voidaan pitää ja Vuosikellon mukainen kalenterointi helpottaa	Yrityksen kanssa sovitut toimintatavat ja aikataulutus vuosikelloon		

Merkitysyksikkö	Tiivistetty nimetty merkitysyksikkö	Nimettyjen merkitysyksiköiden vertailu	Ilmeinen sisältö
niissä tiimeissä, missä me tunnetaan toisemme ja tunnetaan ne työskentelytavat onhan se paljon hedelmällisempää se tiimityökin	Tiimiläisten ja heidän työskentelytapojensa tunteminen edesauttaa yhteistyön tekemistä.	Tiivis yhteistyö auttaa tuntemaan tiimiläiset ja heidän toimintatapansa	Tiimien tunteminen ja hyvä vuorovaikutus
Meillä on yhdessä firmassa eri kokoonpanoilla palaverit kuukausittain, 2x/vuosi ja yrityksen kanssa yhteistyöpalavereita, eli nähdään säännöllisesti ja toimii parhaiten mun tiimeistä.	Tiimi toimii hyvin kun tavataan säännöllisesti		

tiimiä hyödynnetään ja kaikki on tavoitettavissa, viestejä välitetään ja kaikki vastaa.	Hyvä tiedonkulku tiimin kesken		
---	--------------------------------	--	--

Moniammatillista yhteistyötä estäviä tekijöitä

Merkitysyksikkö	Tiivistetty nimetty merkitysyksikkö	Nimettyjen merkitysyksiköiden vertailu	Ilmeinen sisältö
Moniammatillinen yhteistyö lähtee liikkeelle siitä, Että se hetki pitäisi löytyä kun koko tiimi istuu alas ja ylipäätään tunnetaan toisemme.	Tiimin jäsenien tunteminen auttaisi yhteistyötä.	Tiimin jäseniä ei tunneta	Tiimiä ei tunneta ja vuorovaikutus on vähäistä
Sähköpostilla voisi ekana lähestyä tiimiä, että edes tietää, että mulla on tällöinen firma	Työfysioterapeuteilla ei aina ole ajoissa tietoa omista vastuuyrityksistä.	Vastuuyritysten ja niiden tiimien tunteminen	
Niissä tiimeissä, missä me tunnetaan toisemme ja tunnetaan ne työskentelytavat onhan se paljon hedelmällisempää se tiimityökin	Kaikkien tiimien jäseniä ja toimintatapoja ei tunneta	Vuorovaikutus on vähäistä	
Helpottaisi selkeä vuoropuhelu, eikä vaan omissa kopeissa puuhastelu. Monet viestintävälineet eivät korvaa liivekeskustelua.	Tiimiläisten kanssa aito vuorovaikutus		

On ihan yksilöllisiä eroja siinä tiedonkulussakin ja tavoissa toimia.	viestinnästä ei ole sovittu		
---	-----------------------------	--	--

Merkitysyksikkö	Tiivistetty nimetty merkitysyksikkö	Nimettyjen merkitysyksiköiden vertailu	Ilmeinen sisältö
Onhan ne monesti kiinni siitä valitettavasti, että mikä on henkilön tapa tehdä, vaikka olisi joku prosessi olemassa, niin kyllä se on siitä kiinni miten se työterveyshoitaja sitä asiakkuutta hallinnoi.	Sovittuja yhteistyön käytäntöjä ei ole	Työterveyshoitaja tekee yksin ja henkilö vaikuttaa miten yhteistyö toimii	Moniammatillisen yhteistyön käytäntöjä ei ole sovittu tiimin kesken
Pienissä yrityksissä tuntuu että se on aika hoitaja vetoista. Että aika paljon hoitaja saa tehdä valmiiksi ja sitten tarvittaessa otetaan työfyssari mukaan.	Työterveyshoitaja tekee paljon yksin		
Että ehkä niitä tiimien kokoonpanojakin pitäisi jotenkin pohtia ettei kaikille samoja että se olisi sen asiakkuuden tarpeesta lähtöisin.	Tiimin kesken kanssa ei ole sovittu käytäntöjä		
Kyllä ihan henkilöstä kiinni miten tth käyttää työfyssaria, koska saman yrityksen kohdalla hoitajan	Sovittuja yhteistyön käytäntöjä ei ole		

vaihtuessa tft käyttö on muuttunut.			
Pitäisi olla taas se selkeä käytäntö kaikilla hoitajilla oli vanhempia tai uudempia.	Sovittuja yhteistyön käytäntöjä ei ole		
Ei me mitään käytäntöjä olla sovittu me ollaan tehty niinku on totuttu tekemään.	Sovittuja yhteistyön käytäntöjä ei ole		
On näitä pieniä yrityksiä, ei ihan siinä toimintasuunnitelma vaiheessa kauheasti ole ollut sitä yhteistyötä.	Sovittuja yhteistyön käytäntöjä ei ole		

Merkitysyksikkö	Tiivistetty nimetty merkitysyksikkö	Nimettyjen merkitysyksiköiden vertailu	Ilmeinen sisältö
Isoimpia kysymyksiä on se että minkälainen lasku sieltä tulee eli se taloudellinen puoli on varmaan se isoin pienissä yrityksissä, vaikka kun ehdotetaan ergonomiatsekkausta	Pienet yritykset haluavat pitää työterveyshuollon kulut alhaisina		PK- yrityksissä moniammatillisuus nähdään kustannuksena
Pitkälti on tullut yritykseltä, ikään kuin rivien välissä että kulut pidettävä mahdollisimman pieninä			
Pienemmissä yrityksissä hirveän monesti tulee tämä kustannus kysymys.			

LIITE 4 WORKSHOPIN RYHMÄTYÖAIHEET

1. Asiantuntijayritys, jossa ei altisteita, eikä merkittävää psykososiaalista kuormitusta. Miten työpaikkaselvityksen saisi mahdollisimman kustannustehokkaasti tehtyä työterveyshoitajan ja työfysioterapeutin yhteistyönä. Yrityksessä on tarve myös ergonomiohjaukselle.
2. Pohtikaa keinoja miten perustella asiakasyritykselle työfysioterapeutin tai työpsykologin osallistuminen työpaikkakäynnille eli miten myydä yritykselle moniammatillinen toimintatapa.
3. Ideoikaa toimintatapoja miten työpaikkakäynnin kustannuksia voi vähentää moniammatillisuudesta tinkimättä.
4. Ideoikaa miten työpaikkaselvityksen suunnittelupalaverista ja sen järjestämisestä saadaan mahdollisimman sujuva.

LIITE 5 AINEISTONHALLINTASUUNNITELMA

Opinnäytetyön nimi: Parempaa yhteistyötä sovitulla toimintatavoilla ja hyvällä suunnittelulla. Työterveyshoitajan ja työfysioterapeutin välisen moniammatillisen yhteistyön kehittäminen

Opinnäytetyön tekijä: Päivi Rautanen

Aineistonkeruu:

- alkamis- ja päättymisajankohta: 9.-10. 2023
- tiedonkeruu menetelmä: asiantuntijahaastattelu yhteistyöorganisaatiosta valituille työntekijöille. Haastateltavat kutsutaan sähköpostitse.
- tutkijan tiedot: Työskentelee samassa organisaatiossa haastateltavien kanssa.
- miten tiedot tallennetaan: haastattelut Teams palaverina, jotka tallennetaan.

Aineiston dokumentointi:

- jokainen haastattelu tallennetaan. Litteroinnin yhteydessä aineisto tallennetaan OneDriveen word tiedostoina omiksi tiedostoiksi vastaajan ammatin mukaan esim. työterveyshoitaja1, työterveyshoitaja2, jne.
- aineisto jaotellaan ja yhdistellään teemoittain wordissa
- tiedostot sijaitsevat opinnäytetyön tekijän OneDrivessa, kone ei ole muiden käytettävissä ja se on tietoturvasuojattu.
- käyttöoikeudet aineistoon on vain opinnäytetyön tekijällä

Aineiston laatu:

- tallennettu haastattelumateriaali kirjoitetaan sana sanalta. Puheessa olevia taukoja ym ei kirjata, koska niillä ei ole merkitystä opinnäytetyön sisällön kannalta

Tutkimuseettiset kysymykset:

- Aineistossa ei käsitellä henkilötietoja.
- Haastateltavia ei pystytä tunnistamaan
- Haastattelun tallenteet ja word tiedostot hävitetään opinnäytetyön valmistuttua

Tekijän oikeudet:

- vain opinnäytetyön tekijällä on oikein opinnäytetyön sisältöön, ellei yhteistyöorganisaation kanssa sovita myöhemmin muuta