

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen



Inhimillisen toiminnan malliin (MOHO) perustuvat työkyvyn arviointi menetelmät

AWP, AWC, WRI, WEIS

Esitys 22.11.2019

Jennie Nyman MSc OT, Lehtori Metropolia AMK

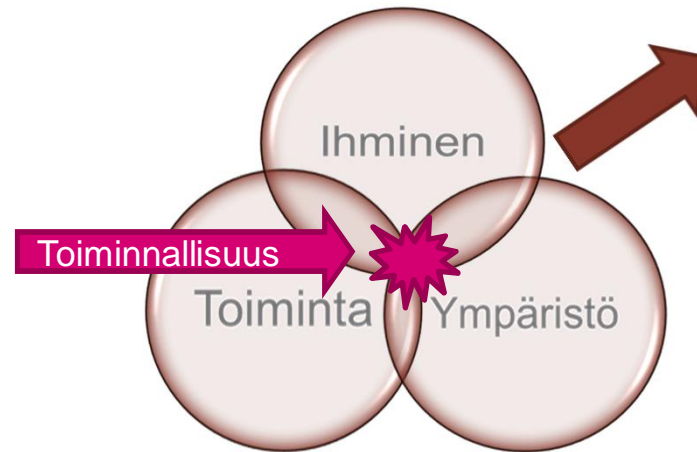
Taustaa

- Toimintaterapiassa on kehitetty työkyvyn arviointimenetelmiä, joita on tutkimuksissa todettu omaavan hyviä psykometrisiä ominaisuuksia sekä todettu toimivan hyvin mm. ammatillisen kuntoutuksen areenalla (Lee & Kielhofner 2010).
- Arviointimenetelmä ei automaattisesti takaa luotettavaa lopputulosta vaan se, miten arvioija käyttää menetelmää ja kuinka hän tulkitsee tuloksia ovat olennaisessa roolissa (Sandqvist & Ekbladh 2017).
- Inhimillisen toiminnan malli, (MOHO= Model of human occupation) joka on todettu hyväksi myös työterveydenhuollossa (Shaw ym 2013) on toiminut taustateorianan useassa työkyvyn arviointimenetelmässä, joita käytetään aktiivisesti Ruotsissa, muun muassa heidän työvoimatoimistoilla ja Försäkringskassanilla (Kelaa vastaava). Arviointimenetelmät on käännetty usealle eri kielelle (Sandqvist 2017).

osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

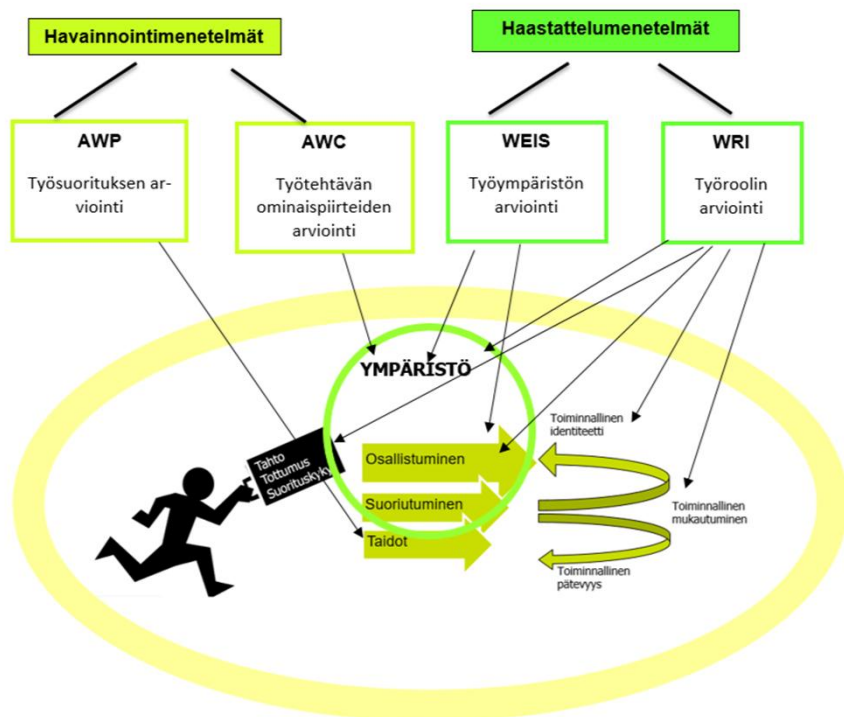
Työ- ja toimintakyky / Toiminnallisuus

Työ- ja toimintakyky ei ole pelkästään henkilöön liittyvä ominaisuus. Se, miten henkilö suoriutuu jostain (työ)tilanteesta, riippuu henkilön toiminnan/tehtävän ja ympäristön välisestä vuorovaikutuksesta.



Osallistumista
ja
hyvinvointia

Inhimillisen toiminnan malliin perustuvat työkyvyn arviointimenetelmät



Tuloksia tulkitaan mallia hyödyntäen

à luodaan ymmärrys henkilön toiminnallisuudesta ja osallistumisesta mallin käsitteiden kautta.

Kuva 1. Arviointimenetelmät AWP, AWC, WEIS ja WRI sekä inhimillisen toiminnan malli (mukaillen Tayloria 2017: 119) (Kuva on Työympäristön arviointi WEIS-FI käsikirjasta)

Osaamista ja oivallusta tulevaisuuden tekemiseen

Havainnointimenetelmät: AWP & AWC

AWP: Assessment of Work Performance, Työsuorituksen arviointi.

AWC: Assessment of Work Characteristics, Työtehtävän arviointi.

Havainnointimenetelmien avulla nähdään käytännössä, miten henkilö ottaa taitojaan käyttöön ja ovatko taidot linjassa kyseisen työtehtävän kanssa.

Havainnoidaan käytännössä kun henkilö suorittaa tiettyä työtehtävää.

Arvioidaan henkilön taitoja ja tehtävän vaatimuksia kolmella eri taitoalueella:

1) motoriset taidot, 2) prosessuaaliset taidot ja 3) viestintä- ja vuorovaikutustaidot.

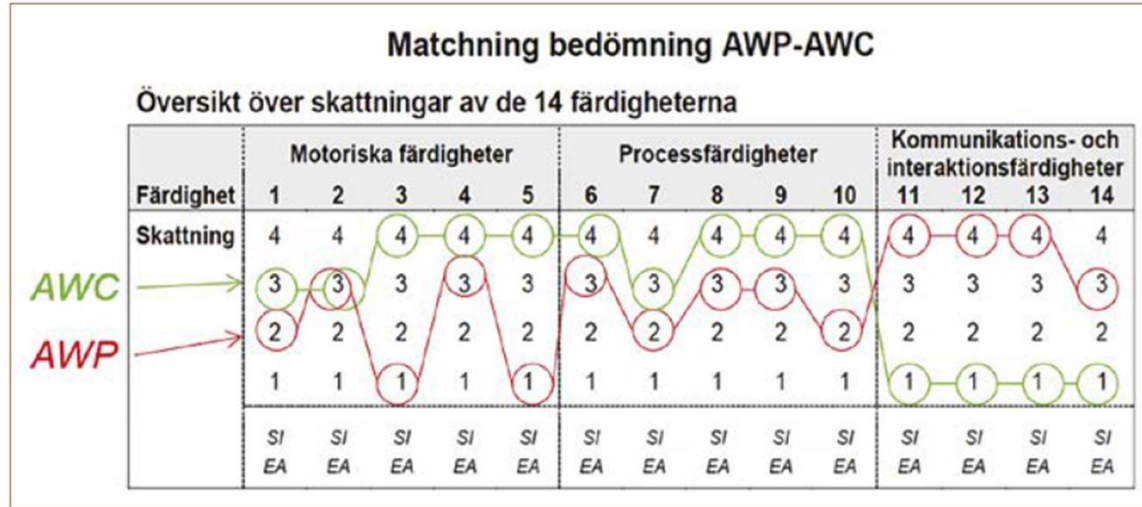
Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Taulukko 1. AWP:n ja AWC:n osa-alueet

Motoriset taidot	Prosessuaaliset taidot	Viestintä- ja vuorovaikutustaidot
1. Kehon asento	6. Pyykinen energia	11. Fyysinen viestintä ja vuorovaikutus
2. Liikkuvuus	7. Tiedon hyödyntäminen	12. Kieli
3. Koordinaatio	8. Työskentelyn ajoittaminen	13. Vastavuoroisuus
4. Voima / esineiden käsittely	9. Järjestäminen	14. Tiedon vaihtaminen
5. Fyysinen energia	10. Mukautuminen	

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Profiilin luominen



Figur 2: Matchning mellan AWP och AWC. (Copyright Jan Sandqvist)

(Sandqvist 2017)

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Haastattelumenetelmät: WRI & WEIS

Haastattelu menetelmien avulla saadaan arvokasta tietoa ihmisen omasta käsityksestä hänen työstä, hänen vahvuuksista ja haasteista sekä työympäristön fyysisistä ja sosiaalisista mahdollisuuksista ja rajoituttavista tekijöistä.

Haastatteluja voidaan toteuttaa erikseen tai yhdistää yhdeksi, riippuen tilanteesta ja tarpeesta.

→ Osallistumisen arviointi edellyttää yksilön näkökulman ymmärtämistä (Hemmingsson & Jonsson 2005).

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Worker Role Interview (WRI) eli Työroolin arviointi

- Puolistrukturoitu haastattelu, jolla kerätään tietoa työn merkityksestä henkilölle ja siitä, mitkä psykososiaaliset tekijät työssä vaikuttavat henkilön mahdollisuuksiin työllistyä, jatkaa työssä tai palata työhön (Braveman ym 2005).
- WRI syntyi, kun huomattiin, että biomekaaninen näkökulma ei yksinään ole riittävä näkökulma vammautuneen työntekijän kuntoutumisprosessissa (Braveman ym. 2005).
- Kirjallisuuden mukaan psykososiaalisten ja ympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutus vammautuneen työntekijän tai pitkään työelämästä poissaolleen henkilön mahdollisuuksiin palata työhön on merkittävä ja WRI:ssä on työhön paluuta ennustavia osatekijöitä (Ekbladh ym 2010)

Taulukko 2. WRI:n osiot

Henkilökohtainen vaikuttaminen	Arvot	Mielenkiinnon kohteet	Roolit	Tavat	Ympäristö
1. Ymmärrys kyvyistä ja rajoituksista	4. Sitoutuminen työhön	6. Työssä viihtyminen	8. Tietoisuus työrooliin liittyvistä odotuksista	10. Työhön liittyvät tavat ja rutiinit	13. Käsitys työympäristöstä
2. Työssä menestymisen odotukset	5. Työhön liittyvät tavoitteet	7. Mielenkiinnonkohteiden tavoittelu	9. Muiden roolien vaikutus	11. Päivittäiset tavat ja rutiinit työn ulkopuolella	14. Käsitys perheen ja ystävien antamasta tuesta
3. Vastuunotto				12. Tapojen ja rutiinien mukauttaminen ongelmien vuoksi	15. Käsitys esimiehen ja työnantajan antamasta tuesta
					16. Käsitys työtovereiden antamasta tuesta

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Work Environment Impact Scale (WEIS) eli Työympäristön arviointi

- Puolistrukturoitu haastattelumenetelmä jonka avulla kerätään tietoa arvioitavan omasta käsityksestä työympäristön edistävistä ja estävistä tekijöistä ja näiden vaikutuksista henkilön työsuoritukseen, tyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin.
- Tarkastellaan henkilön kokemuksia ympäristön vaikutuksista sekä fyysisestä että psykososiaalisesta näkökulmasta. (Moore-Corner ym 1998).
- Tutkimuksen mukaan ruotsalainen WEIS-S soveltui käytettäväksi työelämästä sairauslomalla olevien, työssä olevien tai työnomaisia tehtäviä hoitavien henkilöiden arviointiin (Ekbladh ym. 2014)

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

WEIS koostuu 17. osioista joita arvioidaan haastattelun jälkeen:

1. Työajan käyttöön liittyvät vaatimukset
2. Työtehtäviin liittyvät vaatimukset
3. Työtehtävien mielekkyys
4. Työaika/aikataulut
5. Yhteistyö työtovereiden kanssa
6. Työyhteisön jäsenyys ja sosiaalinen kanssakäyminen työtoverien kanssa
7. Yhteistyö esimiehen kanssa
8. Työsuorituksiin ja saavutuksiin kohdistuvat odotukset
9. Työnkuva/-sisältö ja siihen vaikuttaminen
10. Vuorovaikutus muiden kanssa
11. Palkitseminen/edut
12. Aistien käyttöön liittyvät ominaisuudet
13. Rakennustekniset ja muut työtilojen suunnitteluun ja fyysiseen järjestelyyn liittyvät tekijät
14. Työpaikan ilmapiiri ja tunnelma
15. Työvälineiden ja laitteiden ominaisuudet
16. Henkilöstö- ja sosiaalitilat
17. Työn arvostus ja merkityksellisyys

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

- Samankaltaiset arviointiperiaatteet kaikissa menetelmissä.
- Arvioidaan 4-portaisella asteikolla havainnoinnin tai haastattelun jälkeen.
- Mikään näistä ei ole diagnoosi-, työtehtävä- tai työympäristösidonnainen.

Lähteet sekä tutkimuksia menetelmien käytettävyydestä ja psykometrisistä ominaisuuksista.

Biernacki, S. D. 1993. Reliability of the Worker Role Interview. *American Journal of Occupational Therapy* 47, 797–803.

Braveman B, Robson M, Velozo C, Kielhofner G, Fisher G, Forsyth K & Kerschbaum J. 2005. A user's manual for Worker Role Interview (WRI) 10.0. UIC: The model of human occupation clearinghouse.

Corner, R. A., Kielhofner, G. & Lin, F. L. 1997. Construct validity of a work environment impact scale. *Work* 9, 21–34.

Ekbladh, E., Fan, C-W., Sandqvist, J. Hemmingsson, H. & Taylor, R. 2014. Work environment impact scale: Testing the psychometric properties of the Swedish version. *Work*, 47(2), 213-219

Ekbladh, E., Thorell, L. H. & Haglund, L. 2010. Perceptions of the work environment among persons with experience of long term sick leave. *Work* 35, 125–136.

Ekbladh, E., Haglund, L. & Thorell, L.-H. 2004. The Worker Role Interview – preliminary data on the predictive validity of return to work of clients after an insurance medicine investigation. *Journal of Occupational Rehabilitation* 14, 131–141.

Ekbladh, E., Thorell, L. H. & Haglund, L. 2010. Return to work – the predictive value of the Worker Role Interview (WRI) over two years. *Work* 35, 163–172.

Ekbladh E. & Haglund L. 2012. WRI-S version 4. Översättning och bearbetning av The Worker Role Interview. Institutionen för samhälls- och välfärdsstudier. Linköpings universitet, Linköping.

Fan, C.-W., Taylor, R., Ekbladh, E., Hemmingsson, H. & Sandqvist, J. (2013). Evaluating the Psychometric Properties of a Clinical Vocational Rehabilitation Outcome Measurement: the Assessment of Work Performance (AWP). *OTJR: Occupation, Participation and Health* 33 (3). 125–133.

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Fenger, K. & Kramer, J. M. 2007. Worker Role Interview: Testing the psychometric properties of the Icelandic version. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* 14, 160–172.

Forsyth, K., Braveman, B., Kielhofner, G., Ekbladh, E., Haglund, L., Fenger, K. & Keller, J. 2006. Psychometric properties of the Worker Role Interview. *Work* 27, 313–318.

Haglund, L., Karlsson, G., Kielhofner, G. & Lai, J. S. 1997. Validity of the Swedish Version of the Worker Role Interview. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* 4, 23–29.

Hemmingsson, H., & Jonsson, H. (2005). The issue is—An occupational perspective on the concept of participation in the international classification of functioning, disability and health—Some critical remarks. *American Journal of Occupational Therapy*, 59, 569–576.

Karlsson, E., Liedberg, G. & Sandqvist, J. (2018). Initial evaluation of psychometric properties of a structured work task application for the Assessment of Work Performance in a constructed environment. *Disability and Rehabilitation* 40, 2585–2591.

Kielhofner, G., Sei Lai, J., Olson, L., Haglund, L., Ekbladh, E. & Hedlund, M. 1999. Psychometric properties of the work environment impact scale: A cross-cultural study. *Work* 12, 71–77.

Köller, B., Niedermann, K., Klipstein, A. & Haugboelle, J. 2011. The psychometric properties of the german version of the new worker role interview (WRI-G 10.0) in people with musculoskeletal disorders. *Work* 40 (4), 401–410.

Lee, J., & Kielhofner, G. (2010). Vocational intervention based on the model of human occupation: A review of the evidence. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 17, 177–190.

Lohss, I., Forsyth, K. & Kottorp, A. 2012. Psychometric properties of the worker role interview (version 10.0) in mental health. *British Journal of Occupational Therapy* 75 (4), 171–179.

Moore-Corner R, Kielhofner G & Olson L. 1998. A user's manual for Work Environment Impact Scale 2.0. UIC: The model of human occupation clearinghouse.

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Sandqvist, J. & Törnquist, K. (2006). Assessment of Work Performance. Development of an instrument. *Work* 26 (4), 379–387.

Sandqvist, J. (2008). *Assessment of Work Performance, Manual för AWP, Version 2.0*. Institutionen för Samhälls- och Välfärdsstudier, Linköpings universitet.

Sandqvist, J., Gullberg, M. & Henriksson, C. (2008). Content Validity and Utility of the Assessment of Work and Performance (AWP). Development of an instrument. *Work* 30 (4), 441–450.

Sandqvist, J., Björk, M., Gullberg, M., Henriksson, C. & Gerdie, B. (2009). Construct Validity of the Assessment of Work and Performance (AWP). *Work A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation* 32 (2), 211–218.

Sandqvist, J. (2017) Evidensbaserad bedömning av arbetsförmåga. *Assessment of work performance (AWP) och assessment of work characteristics (AWC)*. *Ergoterapeuten* 1, 62-66.

Sandqvist, J. & Ekbladh, E. (2017) Applying the model of human occupation to vocational rehabilitation. In Taylor, R. (edit) *Kielhofner's model of human occupation*. 5th ed. Philadelphia: Wolters Kluwer. p 377-396.

Shaw, W.S., Kristman, V.L. & Vétsina, N. (2013) *Work place issues*. In Loisel, P. & Anema J.R. (ed.) *Handbook of work disability. Prevention and management*. New York: Springer.

Velozo, C. A., Kielhofner, G., Fisher, G., Gern, A., Lin, F. L., Ahzar, F. & Lai, J. S. 1999. Worker Role Interview: toward validation of a psychosocial work-related measure. *Journal of Occupational Rehabilitation* 9, 153–168.

Yngve, M. & Ekbladh E. 2015. Clinical Utility of the Worker Role Interview – A Survey Study among Swedish Users. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* 22 (6), 416–423.

Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

KIITOS!

jennie.nyman@metropolia.fi

puh +358 40 486 7016

