



Kuvahaastattelu
työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kartoittamisessa

Kirsi Huttula
Toimintaterapian pro gradu –tutkielma
Kevät 2005
Liikunta- ja terveystieteiden tiedekunta
Terveystieteen laitos / toimintaterapia
Jyväskylän yliopisto

Tiivistelmä

Huttula, Kirsi. 2005. Kuvahaastattelu työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kartoittamisessa. Jyväskylän yliopisto. Liikunta- ja terveystieteiden tiedekunta. Terveystieteiden laitos. Toimintaterapian Pro Gradu -työ.

Mielenterveysongelmat ovat merkittävin alle 45-vuotiaiden työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen syy Suomessa. Asiakaslähtöinen kuntoutus edellyttää asiakkaiden kokemusten ja niiden saamien merkityksien selvittämistä oikeiden interventioiden löytämiseksi. Suomalaisen työkykykuntoutuksen lähtökohtana vallitsevat ja toimintaterapiamallien sisältämät työkykykäsitykset nostavat esiin yksilöllisten tekijöiden ja toiminnan ohella kontekstin merkityksen ja siten työntekijän kokemusten ja niiden saamien merkityksien huomioonottamisen. Käytävissä olevat arviointimenetelmät kartoittavat suppeasti tai eivät lainkaan kontekstuaalisia tekijöitä ja työntekijän kokemuksia. Tässä tutkimuksessa tutkittavien työkykyyn vaikuttavia kokemuksia ja niiden saamia merkityksiä ja siten työkykyyn vaikuttavia tekijöitä kartoitettiin kuvahaastattelun avulla. Tutkimuksen tarkoitus oli arvioida kuvahaastattelun merkitystä, soveltuvuutta ja mahdollista lisäarvoa työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kartoittamisessa.

Tutkimukseen osallistui kuusi Kuntoutussäätiön Aslak –kurssilaista; viisi naista ja yksi mies. Yksittäisten tutkittavien kuvahaastattelujen analyyseissa löydetty työkykyyn vaikuttavat tekijät analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä sen selvittämiseksi, mitä työkykyyn vaikuttavia tekijöitä kuvahaastattelu nostaa esille. Tutkimustuloksien mukaan kuvahaastattelu kartoittaa tutkittavien kokemuksia ja niiden saamia merkityksiä ja siten työkykyyn vaikuttavia tekijöitä kokonaisvaltaisesti: se nostaa esiin kontekstuaalisia, psykososiaalisia ja toimintaan liittyviä tekijöitä. Kullekin tutkittaville lähetettiin kirjallinen raportti hänen kuvahaastattelunsa analyysistä sekä palautelomake, jossa kysyttiin kokemuksia arvioijan kuvahaastattelun analyysistä, kuvahaastattelutilanteesta sekä kuvahaastattelun merkityksestä ja arviota kuvahaastattelun soveltuvuudesta työkyvyn arviointiin. Tutkimusmenetelmänä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.

Tutkittavat kokivat kuvahaastattelutilanteen ja arvioijan sekä hänen työskentelytapansa myönteisenä. Kuvahaastattelu koettiin tärkeänä sen käynnistämien tunteiden, ajatusten ja

itsereflektion vuoksi. Arvioijan tekemä kuvaus ja yhteenveto koettiin onnistuneena. Kuvahaastattelun lisäarvo voidaan nähdä tutkittavien sille antamissa merkityksissä ja perusteluissa työkyvyn arviointiin soveltuvuudelle: sen merkitys työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kartoittamisessa nähtiin ajatteluprosessia / itsereflektiota käynnistävänä sisältäen konkretisoinnin, etäisyyden saamisen, jäsentämisen ja selventämisen sekä uusien asioiden oivaltamisen. Tutkittavat arvioivat kuvahaastattelun soveltuvaksi työkyvyn arviointiin, mm. siksi, että se aktivoi ja nostaa tietoisuuteen tunteita ja kokemuksia, joita pelkkä haastattelu ei nosta. Se auttoi myös verbalisoimaan kokemuksia. Yksi tutkittavista olisi toivonut yhteenvedon olevan abstraktimpi tai teoriaan sidotumpi. Hän ei osannut nimetä kuvahaastattelun merkitystä ja koki kuvahaastattelun liian avoimena ja siksi sellaisena soveltumattomaksi työkyvyn arviointiin.

Tutkittavat, jotka arvioivat kuvahaastattelun soveltuvan työkyvyn arviointiin, toivoivat, että kuvahaastattelu olisi sisältynyt Aslak-kurssiin. Kuvallisen ilmaisun itsereflektiota lisäävää vaikutusta on hyödynnetty työkykyä ylläpitävässä toiminnassa, esim. työuupumuksen ennaltaehkäisyssä ja kuntoutuksessa. Kuvahaastattelusta työkyvyn arvioinnissa ja kuntoutuksessa tarvitaan lisätutkimusta.

Avainsanat: asiakaslähtöisyys, hermeneuttis-fenomenologinen tutkimusperinne, kuvahaastattelu, psykodynaaminen taideterapia, sisällönanalyysi, toimintaterapia, työkyky, työkyvyn arviointi

Tiivistelmä

Sisällysluettelo

1. Johdanto	
2. Keskeiset käsitteet ja esioletukset	9
2.1. Työkykykäsitteet.....	9
2.2. Työkyvyn arviointi.....	12
2.2.1. Työtehtävien arviointimenetelmät.....	13
2.2.2. Henkilöarviointimenetelmät työelämässä.....	13
2.2.3. Työn kuormittavuuden mittarit.....	14
2.2.3.1. Työkykyindeksi.....	15
2.2.3.2. Työstressikysely.....	16
2.2.3.3. JDS – Job Diagnostic Survey.....	17
2.2.4. Toimintaterapeuttien käyttämiä työkyvyn arviointimenetelmiä.....	18
2.2.4.1. Asiakkaan käsitys itsestään työntekijänä: WRI ja SFS.....	18
2.2.4.2. Työtehtävän suorittamista arvioivat menetelmät.....	21
2.2.4.3. Kokonaisvaltaisen työkyvyn arviointi.....	22
2.2.4.4. Työympäristön arviointi: WEIS.....	23
3. Kuvahaastattelu	25
3.1. Kuvahaastattelun teoreettiset lähtökohdat.....	25
3.1.1. Asiakaslähtöisyys.....	26
3.1.2. Psykodynaaminen taideterapia.....	27
3.1.3. Fenomenologis - hermeneuttinen lähtökohta kuvahaastattelussa.....	29
3.1.3.1. Kuvahaastattelun hermeneuttis-fenomenologiset elementit.....	30
4. Tutkimuksen tekeminen	36
4.1. Tutkimuksen lähtökohdat.....	36
4.2. Tutkimuksen tekemisen vaiheet.....	38
4.3. Aineistonkeruumenetelmät: kuvahaastattelu ja palautelomake.....	39
4.3.1. Kuvahaastattelu.....	39
4.3.2. Palautelomake.....	39
4.4. Aineiston analyysi: sisällönanalyysi.....	40
4.4.1. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi.....	42
4.4.1.1. Aineiston redusointi eli pelkistäminen.....	43
4.4.1.2. Aineiston klusterointi eli ryhmittely.....	45

4.4.1.3.	Aineiston abstrahointi eli käsitteellistäminen.....	46
5.	Tutkimustulokset	48
5.1.	Mitä työkykyyn vaikuttavia tekijöitä löydetään kuvahaastattelun avulla?...	48
5.1.1.	Ympäristö.....	53
5.1.2.	Aika.....	54
5.1.3.	Toiminta.....	55
5.1.4.	Yksilö / psykososiaaliset tekijät.....	56
5.2.	Miten tutkittavat arvioivat kuvahaastattelun työkyvyn arviointimenetelmän?	57
5.2.1.	Miten onnistuneena tutkittavat kokevat arvioijan tekemän arvion?.....	57
5.2.2.	Miten tutkittavat kokevat kuvahaastattelutilanteen?.....	58
5.2.3.	Mikä on kuvahaastattelun merkitys tutkittavien näkökulmasta työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kartoittamisessa?.....	59
5.2.4.	Miten hyvin tutkittavat arvioivat kuvahaastattelun soveltuvan työkyvyn arviointiin?.....	60
6.	Johtopäätökset	62
6.1.	Työkykyyn vaikuttavat tekijät.....	62
6.2.	Kuvahaastattelu työkyvyn arvioinnissa.....	69
6.2.1.	Kuvahaastattelu ja henkilöarviomenetelmät.....	71
6.2.2.	Kuvahaastattelu ja kuormittavuusmittarit.....	72
6.2.3.	Kuvahaastattelu ja toimintaterapeuttien käyttämät arviointimenetelmät....	73
7.	Tutkimuksen eettiset näkökohdat	77
8.	Tutkimuksen luotettavuus	78
8.1.	Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti.....	78
8.2.	Uskottavuus, siirrettävyys, varmuus ja vahvistuvuus.....	79
8.3.	Tutkimuksen sisäinen johdonmukaisuus eli koherenssi.....	80
9.	Pohdinta	84
9.1.	Kuvahaastattelu työkyvyn arviointivälineenä.....	84
9.2.	Kuvallista ilmaisua työkykykuntoutukseen	85
9.3.	Toimintaterapeutteja työterveyshuoltoon.....	86
9.4.	Työkykykäsitys.....	86
9.5.	Jatkotutkimusaiheita.....	89
	Lähteet	90
	Liitteet	97

1. Johdanto

Mielenterveysongelmat – ja niistä erityisesti masennus - ovat merkittävin alle 45-vuotiaiden työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen syy Suomessa. (Kauppinen, Hanhela, Heikkilä, Lehtinen, Lindström, Toikkanen, Tossavainen 2004, 175-176; Kela 2000, Huunan - Seppälä, 2002). Myös nuoret kärsivät burn outista ja masennuksesta, jotka hoitamattomina lisäävät ennenaikaiselle eläkkeelle jäämisen riskiä (mm. Toppinen-Tanner 2000, Ek 2000). Masennuksen ja työuupumuksen perusteella myönnetään lähes 10 % kaikista uusista työkyvyttömyyseläkkeistä. Mielenterveyden edistäminen nähdäänkin tuki- ja liikuntaelinsairauksien hoidon rinnalla suurena haasteena hoito- ja kuntoutusjärjestelmälle ja työelämälle sekä lähiyhteisölle. (Kauppinen ym. 2003, 175-176) Antti - Poika (2002) painottaa, että oikeiden ratkaisujen löytämiseksi työkykyongelmiin on tärkeää tunnistaa terveydentilaan, työhön, työyhteisöön tai elämäntilanteeseen liittyvät ongelmat ja niiden taustat.

Työkykykuntoutuksessa ei tunneta yhtä yhtenäistä, yleisesti hyväksyttyä työkyky – käsitettä (mm. Julin, Lamnberg, Vinni, Savolainen, Niemi, Linkola, Laine, Kaukinen, Perimäki 2001). Suikkanen ja Linnakangas (2000) arvioivat, että nykyään työkykykäsitys on yhä enemmän konstruktivinen: yksittäisen työn ja yksilön ominaisuuksien sijasta yksilön ja ympäristön vuorovaikutus sekä yhteisölliset tekijät ovat tarkastelun kohteena ja nähdään osana työkykyä. Myös toimintaterapiamalleissa (Christiansen & Baum 1997; CAOT 1997; Clark 1997; Dunn, Brown, McGuigan 1994; Fidler 1996; Kielhofner 1995; Law, Cooper, Strong, Rigby & Letts 1996; Nelson 1996; Willcock 1998) kontekstuaaliset tekijät nähdään työkykyyn vaikuttavina yksilöllisten ja toimintaan liittyvien tekijöiden ohella. Työkyvyn näkeminen persoonatason ilmiönä (Heikkilä 1996) perustuu Suikkasen ja Linnakankaan (2000) mukaan kontekstualismiin, mikä taas nostaa esiin asiakkaan kokemusten ja merkityksien vaikutuksen työkykyyn. Siten asiakkaan kokemusten ja niiden saamien merkityksien ymmärtäminen on tärkeää työkyvyn arviointivaiheessa (mm. Dunn 1998). Käytössä olevat työkyvyn mittarit ja strukturoidut arviointimenetelmät antavat tärkeää tietoa (mm. Airila 2002; Corner, Kielhofner & Lin 1997; Matheson 2001; Niitamo 2003; TSK 1990; Työkykyindeksi. 1997; Velozo, Kielhorner, Fisher 1998), mutta eivät ehkä kartoita riittävästi työkykyyn vaikuttavia kontekstuaalisia tekijöitä tai kokemuksia ja niiden merkityksiä.

Tässä tutkimuksessa tutkittavien työkykyyn vaikuttavia kokemuksia ja niiden saamia merkityksiä sekä siten työkykyyn vaikuttavia tekijöitä kartoitettiin kuvahaastattelun avulla. Tutkimuksen tarkoitus oli arvioida kuvahaastattelun merkitystä, soveltuvuutta ja mahdollista lisäarvoa työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kartoittamisessa. Tutkimuskysymykset olivat:

1. Mitä työkykyyn vaikuttavia tekijöitä löydetään kuvahaastattelun avulla?
2. Miten tutkittavat arvioivat kuvahaastattelun työkyvyn arviointimenetelmänä?
 - a) Miten onnistuneena tutkittavat kokevat arvioijan tekemän arvion?
 - b) Miten tutkittavat kokevat kuvahaastattelutilanteen?
 - c) Mikä on kuvahaastattelun merkitys tutkittavien työkyvyn arvioinnissa?
 - d) Miten kuvahaastattelu soveltuu työkyvyn arviointiin?

Kuvahaastattelulla tarkoitetaan kuvallisen ilmaisun ja siihen liittyvän avoimen haastattelun avulla tapahtuvaa tutkittavien elämänvaiheisiin ja tähänhetkiseen elämäntilanteeseen liittyvien kokemusten ja merkityksien kartoittamista. Tässä tutkimuksessa kuvahaastattelussa keskityttiin selvittämään tutkittavien työelämään vaikuttavia kokemuksia ja merkityksiä ja siten työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Kuvallisen ilmaisun eräs etu on sen kyky tuoda esiin aitoja tunteita ja kokemuksia, vapauttaa ihmisen olemassaolon piilossa olevia puolia tietoisuuden ja tietoisin käsittelyn tavoittamaksi ilmiöksi (Linesch 1994, Betensky 1995, Wadeson 1980). Kuvahaastattelun teoreettiset lähtökohdat ovat asiakaslähtöisessä kuntoutuksessa (Ala - Kauhaluoma 1999; Dunn 1998; Law & Mills 1998; Piirainen 1999; Salo - Chydenius 2003; Sumsion 2002), psykodynaamisessa taideterapiassa (Betensky 1995; Linesch 1994, Naumburg 1987; Rubin 1987) ja hermeneuttis-fenomenologisessa tutkimusotteessa (mm. Laine 2001).

Tutkittavat saivat arvioijan tekemän kirjallisen raportin oman kuvahaastattelunsa analyysistä. Tutkittavat antoivat heille raportin yhteydessä toimitetussa palautelomakkeessa arvion kuvahaastattelusta työkyvyn arviointimenetelmänä. Kirjalliset palautteet analysoitiin sisällönanalyysillä ja näin saatiin vastaukset toiseen tutkimuskysymykseen. Kuvahaastattelujen analyysien synteesissä muodostettiin luettelo kunkin tutkittavan työkykyyn vaikuttavista tekijöistä. Nämä luettelot analysoitiin sisällönanalyysillä ja näin saatiin vastaus ensimmäiseen tutkimuskysymykseen.

Tutkimukseen osallistui kuusi Kuntoutussäätiön ASLAK –kurssilaista. ASLAK on Kelan ammatillisesti syvennettyä lääkinnällistä varhaiskuntoutusta, jossa työterveyshuolto on kiinteästi mukana. Kuntoutus on yksi työterveyshuollon perustehtäviä (Työterveyshuoltolaki 2001). Siten työterveyshuollolla on merkittävä asema työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisessä ja ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen ehkäisemisessä. Antti-Poika (2002) näkee, että työterveyshuollon kuntouttavista toimenpiteistä keskeisimpiä ovat kuntoutustarpeen varhainen havaitseminen ja kuntoutukseen ohjaaminen. ASLAKin ohella työterveyshuollon työkykyongelmien ratkaisupyrkimyksiä ovat mm. työpaikkojen järjestämä TYKY –toiminta, työolojen muokkaaminen työntekijän terveydellisten edellytysten mukaan, uudelleensijoitus tai –koulutus ja työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus TYK (Antti-Poika 2002). Tyky -toiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistyöorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa. Se onkin osoittautunut hyödylliseksi niin terveydentilan kuin kustannus-tehokkuuden valossa (Ahonen, Bjurström, Hussi 2001; Elo, Liira, Karjalainen, Nikkarinen, Nygård, Vahtera, Varonen 2001; Ilmarinen 1995)

Työterveyshuolto Suomessa 2000 –katsauksen (Räsänen toim. 2002) mukaan työterveyshuollon eri toiminnoista merkittävimmät tietolähteet työkykyä ylläpitävän toiminnan tarvearvioinnin ja toimenpiteiden tueksi ovat terveystarkastukset, sairausvastaanotto, työpaikkaselvitykset sekä neuvottelut ja kokoukset työpaikan henkilöstön kanssa. Työyhteisötason työkykyä ylläpitävän toiminnan seurannassa useimmiten käytettyjä menetelmiä ovat työpaikkojen edustajien kanssa käydyt neuvottelut ja sairauspoissaolojen seurannat. Peltomäki, Husman, Vertio, Virkkunen, Ylöstalo (2001) arvioivat puolestaan, että lukuisista työkyvyn arviointimenetelmistä yksilön alkutilanteen diagnostisessa vaiheessa tavallisimmin käytettyjä mittareita Suomessa ovat työkykyindeksi ja työstressikysely sekä kuntotestaukset.

2. Keskeiset käsitteet ja esioletukset

2.1. Työkykykäsitys

Tämän tutkimuksen tekijän esioletus työkyvystä on konstrukttiivinen (Suikkanen ja Linnakangas 2000, 17-20): yksilön toimintakyky ja sen alakäsitteenä työkyky nähdään toiminnan (työtehtävien), kontekstin ja yksilöllisten tekijöiden dynaamisen vuorovaikutuksen tuloksena (Christiansen & Baum 1997; CAOT 1997; Clark 1997; Dunn, Brown, McGuigan 1994; Fidler 1996; Kielhofner 1995; Law, Cooper, Strong, Rigby & Letts 1996; Järvikoski, Härkäpää & Mannila 2001; Mäkitalo & Palonen 1994; Nelson 1996; Willcock 1998) Toiminnan, kontekstin ja yksilöllisten tekijöiden merkitys yksilön realisoituvassa työkyvyssä painottuu tapauskohtaisesti (Heikkilä 1996).

Työkykyä ylläpitävässä toiminnassa ei tunneta yhtä yhtenäistä, yleisesti hyväksyttyä työkyky -käsitettä (mm. Julin ym. 2001) Suikkanen ja Linnakangas (2000, 17-20) arvioivat, että nykyään työkykykäsitys on yhä enemmän konstrukttiivinen: yksittäisen työn ja yksilön ominaisuuksien sijasta yksilön ja ympäristön vuorovaikutus sekä yhteisölliset tekijät ovat tarkastelun kohteena ja nähdään osana työkykyä. Puhutaan myös laaja-alaisesta ja integroidusta työkykykäsityksestä, joka ottaa huomioon yksilön toimintamahdollisuuksien situationaalisen ja sosiaalisen kontekstin sekä niiden kehitysheidot. Mäkitalon ja Palosen (1994) laaja-alaisen työkykykäsityksen mukaan työkyky on yksilön, yhteisön ja ympäristötekijöiden muodostaman toiminnallisen kokonaisuuden ominaisuus. Rajoitusten lisäksi myös yksilön, yhteisön ja ympäristön mahdollisuudet ja voimavarat otetaan huomioon.

Kuntoutussäätiön työkykyä ylläpitävän toiminnan lähtökohtana olevan moniulotteisen työkykykäsityksen mukaan työkyky on kokonaisuus, joka koostuu työssä jaksamisesta, työn hallinnasta sekä työyhteisön toimintaan osallistumisesta. Kutakin osatekijää voidaan tarkastella sekä yksilönäkökulmasta että työn ja työolosuhteiden näkökulmasta. Työpaikan kokonaisjärjestelmä ja toimintaympäristö vaikuttavat siihen, millaisina työntekijän henkilökohtaiset työolot toteutuvat ja erityisesti siihen, millaisena hänen työkykyisyytensä realisoituu. (Kts. liite 1) Esim. yksilönäkökulmasta työssä jaksamiseen vaikuttavat työntekijän fyysinen ja psyykinen toimintakyky ja kestävyys. Työprosessin ja

työolosuhteiden näkökulmasta työssä jaksamiseen vaikuttavat työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus sekä työympäristön resurssi- ja häirtatekijät. Työorganisaation tehtävät ja toimintaympäristö vaikuttavat työssä jaksamiseen organisaation perustehtävien ja työympäristön kautta. (Järvikoski, Härkäpää ja Mannila 2001, 7)

Toimintaterapiamallien ja –viitekehyksien sisältämä työkykynäkemys on monelta osin yhdenmukainen edellä mainittujen laaja-alaisen ja moniulotteisen työkykykäsityksen kanssa. Mallit voidaan myös nähdä toisiaan täydentävinä. Toimintaterapiamallien ja –viitekehyksien sisältämä ajatus toimintakyvystä voidaan tiivistää seuraavasti: yksilön toimintakyky on toiminnan, kontekstin ja yksilöllisten tekijöiden dynaamisen vuorovaikutuksen tulos (Christiansen & Baum 1997; CAOT 1997; Clark 1997; Dunn, Brown, McGuigan 1994; Fidler 1996; Kielhofner 1995; Law, Cooper, Strong, Rigby & Letts 1996; Nelson 1996; Willcock 1998). Tässä määritelmässä on koottu se, mikä toimintaterapiamalleissa ja –viitekehyksissä on yhteistä ja toisiaan täydentävää. Eroavuuksiakin niiden välillä on, mutta niiden tarkastelu ei muuta tämän tutkimuksen lähtökohtana olevaa käsitystä työkyvystä. (Liite 2)

Työkyky on osa toimintakykyä. Tässä tutkimuksessa työkyky viittaa kyvykkyyteen tuottavassa toiminnassa, joka AOTA:n (1994) mukaan tarkoittaa kodinhoitoa, toisista huolehtimista, koulutusta ja työtä, mukaan lukien vapaaehtoistyö. Tässä tutkimuksessa keskitytään ammatilliseen opiskelu- ja työtoimintaan.

Toiminnalla tarkoitetaan tässä päivittäisiä toimintoja, jotka yksilö ja kulttuuri nimeävät, organisoivat, arvottavat ja joille ne antavat merkityksen (AOTA 1994; CAOT 1997). Toiminta sisältää tuottavan toiminnan lisäksi vapaa-ajan ja leikin, itsestä huolehtimisen (AOTA 1994) sekä toiminnan sovittamisen / tasapainon ja rytmin (Mosey 1986/1996; Fidler 1995; Clark 1997; Clark, Wood & Larson 1998).

Kontekstuaalisuuteen sisällytetään tässä tutkimuksessa AOTA:n (1994) mukaisesti fyysinen, sosiaalinen, kulttuurinen ja institutionaalinen ympäristö sekä ajallinen ulottuvuus, joka viittaa kronologiseen ikään, kehitykselliseen ikään, elämänkaaren vaiheeseen ja terveydentilaan. Ihmisen toimintaa ohjaavat kokemukset ja niiden saamat merkitykset syntyvät kontekstissa (mm. Laine 2001). Ympäristötekijöitä tarkasteltaessa

otetaan huomioon Moseyn (1986/1996) näkemyksen mukaisesti menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus. Yksilöllisiksi tekijöiksi katsotaan yksilön koulutus ja ammattitaito sekä sensomotoriset, kognitiiviset, psykososiaaliset ja psykologiset tekijät (AOTA 1994). Psykologisten tekijöiden osalta viitataan myös Moseyn (1986/1996) luokitteluun sisällyttäen niihin koherenssin tunne (mm. Feldt 2000) ja stressiteorioitten coping –keinot (mm. Kalimo, Mutanen, Pahkin & Toppinen-Tanner 2001).

Kuntoutussäätiön moniulotteisessa työkykymallissa (Järvikoski, Härkäpää & Mannila 2001) kokonaistyökykyisyys on eritelty työkyvyn todentumista kuvaaviin osatekijöihin: työssä jaksamiseen, työn hallintaan ja osallistumiseen. Toimintaterapiamalleissa nämä tekijät ilmenevät yksilöllisten tekijöiden (fyysinen ja psyykinen toimintakyky), toiminnan (työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus) ja kontekstin (työympäristön resurri- ja häirtatekijät) vuorovaikutuksen tuloksena. Moniulotteinen työkykykäsitys tarkastelee työkykyyn vaikuttavaa kontekstia rajatumminkin ainoastaan työympäristön ja työorganisaation puitteissa, kun taas toimintaterapiamalleista tiivistetty ja tutkijan esiyymmärryksessä vaikuttava työkykykäsitys sisältää ajatuksen laajemman kontekstin vaikutuksesta. Näin ollen esim. yksilön perhetilanne niin siihen sisältyvine toimintoinen kuin sosiaalisine suhteineen vaikuttavat työkykyyn.

Heikkilä (1996) varoittaa, että systeemejä korostavissa viitekehyksissä systeemeille saatetaan antaa sellaisiakin ominaisuuksia, joita voi olla vain ihmisellä, esim. työkykyisyys tai työkyvyttömyys. Hänen mukaan olisi luontevampaa puhua systeemien toimivuudesta tai toimimattomuudesta. Dynaamisessa mallissa työkyky todentuu persoonatasolla ihmissuhteiden, luonnon ja kulttuuriympäristön, yhteiskunnan ja työn sekä yksilöllisten edellytysten dynaamisessa vuorovaikutuksessa. Työkykyyn liittyy keskeisesti työn merkitys yksilölle, kuten työn mielekkyys, työn ensisijaisuus tai toissijaisuus toimintamuotona sekä asenne työyhteisöön. Ihmisen antamat merkitykset, arvomaailma ja tavoitteet otetaan mukaan työkykyä tarkasteltaessa. Dynaamisessa työkykykäsityksessä halutaan korostaa työkykykokemuksen sidonnaisuutta ihmisen omaan tulkintaan ja työhön liittyviin mielikuviin. Suikkasen ja Linnakankaan (2000, 17-20) mukaan työkyvyn näkeminen persoonatason ilmiönä perustuu kontekstualismiin.

Työkyvyn todentuminen persoonatasolla vaikuttaa myös siten, että toiminnan / työn, kontekstin ja yksilöllisten tekijöiden merkitys yksilön realisoituvassa työkyvyssä on tapauskohtaista (Heikkilä 1996). Esim. terve, pitkään kylmälle altistuva työntekijä saada astman, joka vaikuttaa työkykyyn. Ympäristötekijöiden merkitys on tässä tapauksessa keskeisin. Henkilö, jolla on geneettinen taipumus astmaan, sairastuu kylmälle altistuessaan aikaisemmin astmaan kuin henkilö, jolla ei ole geneettistä taipumusta. Tässä tapauksessa yksilöllisillä tekijöillä on lähes yhtä suuri merkitys kuin ympäristötekijöillä.

2.2. Työkyvyn arviointi

Edellä kuvattujen työkykykäsityksien pohjalta toiminta- ja työkyvyn arvioinnissa, ylläpitämisessä ja edistämisessä tulee huomioida sekä konteksti että yksilö (yksilölliset tekijät) kuin myös toiminta (esim. työtehtävän asettamat vaatimukset yksilölle). Kontekstuaalisuus tuo työkykykuntoutukseen ja siten myös työkyvyn arviointiin dynaamisen näkökulman (Suikkanen & Linnakangas 2000), joka velvoittaa ottamaan huomioon ihmisen antamat merkitykset, arvomaailman ja tavoitteet työkykyä tarkasteltaessa ja ottaa huomioon työkykykokemuksen sidonnaisuuden ihmisen omaan tulkintaan ja työhön liittyviin mielikuviin (Heikkilä 1996).

Ei ole olemassa yhtenäistä konstruktiviseen tai laaja-alaiseen työkykykäsitykseen perustuvaa arviointimenetelmää tai -menetelmävalikoimaa. Asiantuntijan tehtäväksi jää koota käytettävissä olevista menetelmistä asiakkaan tarpeiden mukainen, mahdollisimman monipuolinen ja laaja-alainen ”arviointipatteristo” ja tarvittaessa täydentää sitä räätälöidyillä menetelmillä, jotta kaikki tarvittavat työkyvyn osatekijät tulisi huomioitua. Arvioinnin painotus ja siten käytettävät arviointimenetelmät tulee valita asiakkaan tilanteen mukaan.

Innes ja Straker (1998) näkevät työkyvyn arvioinnilla kuusi erilaista tarkoitusta: 1. Diagnosointi ja intervention tarpeen määrittely. 2. Asiakkaan valmiuksien arviointi työssä vaadittavista toiminnoista, tehtävistä ja rooleista suoriutumisessa. 3. Työtehtävien sisältämän kuormituksen määrittäminen. 4. Työhön liittyvien interventioiden tulosten arviointi. 5. Toiminnan vajavuuden tai toimintakyvyttömyyden tason määrittäminen. 6. Tutkimus ja kuntoutusohjelmien arviointi.

2.2.1. Työtehtävien arviointimenetelmät

Matheson (2001) on kartoittanut yli 800 yksilön työkykyyn liittyvien tehtävien arviointimenetelmää. Hän arvelee työtehtävien arviointimenetelmien suuren määrän johtuvan siitä, että työkyvyn taksonomiat perustuvat ammatin sisältämiin tehtäviin. Eräs tällainen taksonomia on FJA – Functional Job Analysis, joka tarjoaa työnantajille ja työn analysoijille käsitteet työn analysointiprosessin standardoimiseen ja pysyvien ammattien kuvaamiseen. Sitä käytetään ammattien narratiivisessa kuvauksessa DOT:ssa - Dictionary of Occupational Titles (U.S. Department of Labor 1991 artikkelissa Matheson 2001). FJA:n viimeisin versio on esitetty kirjassa The Revised Handbook for Analyzing Jobs (U.S. Department of Labor 1991). Työtehtävien arviointimenetelmät keskittyvät toimintaan eivätkä huomioi yksilöllisiä tekijöitä eivätkä kontekstia työkyvyn osatekijöinä.

2.2.2. Henkilöarviointimenetelmät työelämässä

Henkilöstöarviointimenetelmät ovat vakiintuneita arviointimenetelmiä Suomessa. Niitä käytetään työhönoton yhteydessä sekä työolosuhteiden, organisaatioiden ja töiden muuttuessa. Henkilöarviointi –käsitettä käytetään Wariksen (2002, 11) mukaan silloin kun halutaan arvioida jo työssä olevan henkilön koulutuksen tarvetta tai uralla etenemistä. Soveltuvuusarvioinnista puhutaan hänen mukaansa silloin, kun valitaan uusia työntekijöitä yrityksiin. Molemmissa on tarkoitus selvittää henkilön soveltuvuutta työtehtäväänsä ja tai kehitysmahdollisuuksia siinä. Niitamo (2003) puolestaan käyttää henkilöarvio –käsitettä yläkäsitteenä sekä rekrytoinnin työnhakijan työhön soveltuvuuden arvioinnille että organisaatioiden sisäisen potentiaali- ja uudelleensijoitusarvioinneille. Nämä arviointimenetelmät vastaavat Innesin ja Strakerin (1998) määrittämien työkyvyn arvioinnin tarkoituksista erityisesti asiakkaan valmiuksien arviointiin työssä vaadittavista toiminnoista, tehtävistä ja rooleista suoriutumisessa. Niiden käyttömahdollisuudet voidaan nähdä myös diagnosoinnin ja intervention tarpeen määrittelyssä sekä toiminnan vajavuuden ja toimintakyvyttömyyden tason määrittämisessä.

Työelämän henkilöarviointimenetelmiin kuuluvat haastattelut, testit ja simulaatiot. Haastatteluilla arvioidaan työmenestykseen vaikuttavia yksilöllisiä tekijöitä kuten esimerkiksi sosiaalista esiintymistä ja esiintymistaitoja, vuorovaikutukseen liittyviä

persoonallisuuspiirteitä, arvostuksia, tunnollisuutta ja tunnetasapainoa. Erityisesti henkilöarviotestit kuuluvat pääosin psykologien työnkuvaan. Myös niillä haetaan tietoa haastateltavan yksilöllisistä tekijöistä: tutkittavan kykyjä, persoonallisuuden piirteitä ja työskentely- ja toimintatyylejä. Kykyjen osalta arviot painottuvat älyllisten kykyjen testaamiseen. Persoonallisuuden piirteissä arvioidaan niin tutkittavan itse tiedostamia persoonallisuuden piirteitä kuin tietoisia ja tiedostamattomia mielen prosesseja. Työskentely- ja toimintatyötylien osalta arvioidaan mm. johtamistyylejä, vuorovaikutustyylejä, ajattelu- ja oppimistyylejä, epäselvyyden sietokykyä, luovuutta – innovatiivisuutta, hiljaista tietoa sekä selviytymisstrategioita. (Niitamo 2003) Nämä menetelmät eivät tarkastele toimintaa ja kontekstia.

Älyllisten kykyjen testeistä EAS – Employee Aptitude Survey on myös toimintaterapeuttien käyttämä (Matheson 2001). Testi esitellään toimintaterapeuttien käyttämien arviointimenetelmien yhteydessä kohdassa 2.2.4.2. työtehtävän suorittamista arvioivat menetelmät

2.2.3. Työn kuormittavuuden mittarit

Työn kuormittavuuden arvioinnin tarkoitus on edesauttaa työkuormituksen säätelyä (Lindström, Elo, Kandolin, Ketola, Lehtelä, Leppänen, Lindholm, Rasa, Sallinen, Simola 2002) ja siten työhyvinvointia (Airila 2002, 1). Työn kuormittavuuden mittareilla voitaneen Innesin ja Starkerin (1998) nimeämien työkyvyn arvioinnin tarkoitusten mukaan erityisesti määrittää työtehtävien sisältämää kuormitusta, mutta niitä voidaan myös käyttää diagnosoinnin ja intervention tarpeen määrittelyssä, asiakkaan valmiuksien arvioinnissa työssä vaadittavista toiminnoista, tehtävistä ja rooleista suoriutumisessa, työhön liittyvien interventoiden tulosten arvioinnissa ja toiminnan vajavuuden tai toimintakyvyttömyyden tason määrittämisessä.

Työn kuormittavuuden mittarit - Selvitys olemassa olevista mittareista ja niiden käytettävyydestä (Airila toim. 2002) esittelee työn fyysistä ja henkistä kuormittavuutta mittaavia menetelmiä, työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti tarkastelevia kyselyitä, työn sisällön ja työilmapiirin kehittämismenetelmiä sekä kokonaisvaltaisia havainnointimenetelmiä. Joissakin mittareissa on sekä työn fyysiseen että henkiseen kuormitukseen

kuuluvia osioita. Tällaiset mittarit ovat pääsääntöisesti luokiteltu sen mukaan, missä mittarin tai menetelmän painopiste on. Lähtökohtana on ajatus, että työn kuormittavuus voi olla fyysistä, henkistä ja sosiaalista. Työn fyysisen kuormituksen arvioinnilla selvitetään hengitys- ja verenkiertoelimistöön ja liikuntaelimiin kohdistuvien kuormitustekijöiden laatua ja määrää sekä niiden terveydellistä merkitystä. Elon (1995, 195-200) mukaan työn henkinen kuormitus voidaan nähdä syntyvän ihmisen ja hänen työnsä välisestä kitkasta, yhteistyövaikeuksista tai koko organisaation toimintatavoista. Työn vaatimukset voivat olla liian suuret tai pienet sekä määrällisesti että laadullisesti. Työn psyykkistä kuormitusta voidaan mitata mm. tehtävää, yksilöä tai organisaatioita arvioimalla. Työn psyykkisiksi kuormitustekijöiksi voidaan nimetä mm. vastuu, ihmissuhteisiin liittyvät kuormitustekijät, työmäärä, tiedonkäsittelyn aspektit ja toiminnan sidonnaisuus.

Työn kuormittavuuden mittareihin sisältyvät mm. työkykyindeksi ja työstressikysely, jotka Peltomäki ym. (2001) arvioivat Suomessa yksilön alkutilanteen diagnostisessa vaiheessa tavallisimmin käytetyiksi mittareiksi kuntotestausten ohella.

2.2.3.1. Työkykyindeksi

Työkykyindeksi koostuu sarjasta kysymyksiä, joissa otetaan huomioon työn ruumiilliset ja henkiset vaatimukset sekä työntekijän terveydentila ja voimavarat. Työntekijä täyttää kyselylomakkeen etukäteen. Vastauksia täydennetään tarvittaessa työterveyshuollon ammattihenkilön vastaanotolla. Terveydenhuollon ammattihenkilö pisteyttää vastaukset ja suorittaa laskutoimitukset, joiden tuloksena saadaan luku 7-49, mikä kuvaa työntekijän omaa numeerista arviota työkyvystään. Sen mukaan työkyvyn taso ja tarvittavat toimenpiteet luokitellaan. (Työkykyindeksi 1997)

Työkykyindeksin yhteensopivuus kliinisiin tutkimuksiin on todettu hyväksi. Neljän vuoden kunta-alan seurantatutkimus osoitti, että työkykyindeksi ennusti hyvin työkyvyttömyyden syntyä. Tulos viittasi siihen, että työkykyindeksi on työterveyshuollolle käyttökelpoinen väline, jolla voidaan tunnistaa riittävän aikaisin työntekijän työkyvyn aleneminen. (Ilmarinen 1995)

Työkykyindeksiä on kritisoitu siitä, että se pohjaa yksilölähtöisiin työkykykäsityksiin, mutta ei anna työterveyshuollolle, työpaikan johdolle tai työntekijälle konkreettisia välineitä työkyvyn edistämiseksi. Psykososiaalisista tekijöistä työkykyindeksi huomioi voimavarat. Indeksia on kritisoitu siitä, että ammatillisen osaamisen vaikutusta työkykyyn se ei huomioi lainkaan (Rönholm 1998, 9). Kontekstuaalisista tekijöistä työkykyindeksi huomioi ainoastaan työntekijän terveydentilan. Noin puolet työkykyindeksilomakkeen tilasta on varattu nykyisten sairauksien kartoittamiseen monivalintakysymyksillä. Se ei arvioi työntekijän kokemuksia ja merkityksiä, jotka vaikuttavat ihmisen toimintaan ja toimintakykyyn. Työkykyindeksissä otetaan huomioon toiminnan osalta työtoiminnan ruumiilliset ja henkiset vaatimukset.

2.2.3.2. Työstressikysely

Työstressikyselyssä (1990) työstressiä tarkastellaan työhön ja ympäristöön liittyvinä stressireaktioina ja yksilön ja työyhteisön vaikutusmahdollisuuksina. Se on apuväline psyykkisen työympäristön ja sen vaikutusten arviointiin. Työstressikyselyn tavoite on saada työterveyshuollon tietoon työntekijöiden käsitykset työnsä piirteistä ja kuormitustekijöistä sekä henkilökohtaisesta kuormittuneisuudesta. Kysely kattaa keskeiset työn järjestelyyn ja sisältöön sekä ihmissuhteisiin liittyvät asiat.

Varsinaista kyselyä (suppea tai laaja lomake) voidaan täydentää kolmella täydennysosalla, jotka mittaavat työn koettuja henkisiä vaatimuksia, koettuja oireita ja voimavaroja sekä työn kehittämisen tarvetta. Työstressikyselyllä voidaan selvittää työn kehittämisideoita ja työntekijän tuen tarvetta sekä työtyytyväisyyttä ja psyykkisiä voimavaroja. Sitä suositellaan täydennettäväksi haastattelulla.

Työstressikysely on työstressiin vaikuttavien tekijöiden arvioinnissa melko laaja ja kattava, mutta sitä suositellaan täydennettäväksi haastattelulla on välttämätöntä, jotta työntekijä voi täydentää kyselyllä saatavaa tietoa omilla näkemyksillään. Avoin haastattelu on välttämätön, mikäli halutaan saada selville työntekijän henkilökohtaisia kokemuksia ja niiden merkityksiä.

2.2.3.3. JDS - Job Diagnostic Survey

JDS - Job Diagnostic Survey –menetelmä on työn koettua sisältöä selvittävä kvantitatiivinen mittari, joka koostuu 83 kysymyksestä ja taustatietolomakkeesta. Menetelmä pyrkii mittaamaan kolmea muuttujaluokkaa: työn objektiivisia piirteitä, työntekijöiden yksilöllisiä kokemuksia työssään (esim. tyytyväisyys) ja työympäristössään ja työntekijöiden suhtautumista töihin, joissa on arvioitu olevan suuret mahdollisuudet lisätä sisäistä työmotivaatiota. (Waris 1994; Vartiainen 1989)

Menetelmän taustalla on ajatus siitä, että työssä on viisi objektiivisesti määriteltävissä olevaa ydinpiirrettä: työn vaatimat taidot, työkokonaisuus, työn merkittävyys, itsenäisyys ja palaute työstä. Lisäpiirteinä ovat palaute ihmisiltä ja kanssakäymisen määrä. Töiden ydinpiirteiden voidaan ajatella kuvaavan myös työn kuormitustekijöitä ja ne vaikuttavat työntekijän tuntemuksiin työssään ja edelleen hänen työmotivaatioonsa ja tyytyväisyyteensä yksilöllisten muuntavien tekijöiden -henkilön tiedot ja taidot, kasvutarpeen voimakkuus ja tyytyväisyys työympäristöön - kautta. (Waris 1994; Vartiainen 1989)

JDS –menetelmällä tutkitaan samanlaista työtä tekevän työntekijäryhmän mielipiteitä ja tuntemuksia työstä. Sitä voidaan käyttää olemassa olevien töiden tutkimiseen ja arvioimiseen, toteutetun muutoksen arviointiin jälkikäteen sekä muutoksen käynnistäjänä ja työvälineenä. Työn piirteiden kehittämisen odotetaan vaikuttavan työn tuottavuuteen ja henkilöstön hyvinvointiin. Menetelmä on ensisijaisesti tarkoitettu henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon asiantuntijoille ja tutkijoille. Sitä on käytetty työyhteisöjen kehittämishankkeissa yksityisellä ja julkisella sektorilla. (Airila 2003, Waris 1994)

JDS:n suomalainen versio on todettu suhteellisen luotettavaksi ja vakaaksi. Menetelmää kohtaan on esitetty kritiikkiä mm. siitä, että merkittäviä työn piirteitä ei voida tiivistää viiteen päätekijään. (Waris 1994) Kontekstuaalisten tekijöiden huomioiminen rajoittuu JDS:ssa työympäristöä kohtaan koetun tyytyväisyyden arvioimiseen, mikä tapahtuu neljällä tekijällä: työsuhteen pysyvyys, palkka, työtoverit ja esimiehet. Myös kontekstin osalta voidaan sanoa, etteivät kontekstuaaliset tekijät rajoitu JDS:ssa mainittuihin.

2.2.4. Toimintaterapeuttien käyttämiä työkyvyn arviointimenetelmiä

Matheson (2001) näkee toimintaterapian haasteen työelämään kuntoutuksessa siten, että toimintaterapeutin tehtävä on auttaa asiakasta saavuttamaan työntekijän rooli. Arviointimenetelmät, jotka mittaavat työkykyä ja työkäyttäytymistä ovat tärkeä ulottuvuus toimintaterapiapalveluissa. Tämä näkemys ei huomioi toimintaterapian mahdollisuuksia työelämässä olevien henkilöiden työkyvyn ylläpitämisessä.

Matheson (2001) pitää toimintaterapeuttien käyttöön hyödyllisinä seuraavia työkyvyn arviointimenetelmiä: WRI - Worker Role Interview (Veloza, Kielhofner & Fisher 1998), SFS - Spinal Function Sort, CAPS - Career Ability Placement Survey, EAS - Employee Aptitude Survey, Personnel Tests for Industry – Oral Directions Test, VALPAR Component Work Samples, BWAP - BeckerWork Adjustment Profile ja FEC - Feasibility Evaluation Checklist. WRI ja SFS arvioivat asiakkaan käsitystä itsestään työntekijänä, CAPS, EAS, Oral Directions Test ja VALPAR työtehtävän suorituskykyä ja BWAP ja FEC yleistä työkykyä.

Edellä mainittuun listaan on syytä lisätä Inhimillisen toiminnan malliin perustuvaa WEIS – Work Environment Impact Scale (Corner, Kielhofner & Lin 1997), joka on tarkoitettu työympäristön arviointiin. Toimintaterapiateorioiden pohjalta kehitettyjä toimintakyvyn arviointimenetelmiä voitaneen soveltuvin osin käyttää työkyvyn arvioinnissa; esim. COPM - The Canadian Occupational Performance Measure (Law, Baptiste, Carswell, McColl, Polatajko & Pollock 1994) ja OPHI - II - Occupational Performance History Interview - toimintahistoriaa ja toimintakykyä arvioiva haastattelu (Kielhofner, Mallison, Crawford, Nowak, Rigby, Henry & Walens 1999).

2.2.4.1. Asiakkaan käsitys itsestään työntekijänä: WRI ja SFS

WRI – Worker Role Interview

WRI on Inhimillisen toiminnan malliin (Kielhofner 1995) pohjautuva puolistrukturoitu haastattelu, jonka tavoitteena on tunnistaa psykososiaalisia tekijöitä ja ympäristötekijöitä,

jotka saattavat vaikuttaa vajaakuntoisen työntekijän työhön paluun mahdollisuuksiin. Siinä käsitellään inhimillisen järjestelmän kahta osa-aluetta eli tahtoa ja tottumusta sekä lisäksi ympäristöä. (Veloza, Kielhorner & Fisher 1998)

Tahtoalajärjestelmän osalta pyritään saamaan tietoa henkilökohtaisesta vaikuttamisesta, arvoista ja kiinnostuksen kohteista. Henkilökohtaisen vaikuttamisen kysymykset liittyvät kuntoutujan kykyyn arvioida omaa suoriutumistaan työtehtävissä, työssä menestymisen odotuksiin ja vastuunottoon. Arvokysymykset arvioivat työhön sitoutumisen astetta ja työssä olemisen tärkeyttä työhistorian valossa ja asiakkaan kykyä asettaa ja tavoittaa tavoitteita työssä sekä kykyä kuvata niitä. Mielenkiinnon kohteita koskevilla kysymyksillä tarkastellaan sitä, missä määrin asiakas pitää työstään ja kykenee arvioimaan omia mielenkiinnon kohteita sekä löytää tavat toteuttaa niitä työssä ja vapaa-aikana. Myös asiakkaan halua etsiä keinoja työn ja vapaa-ajan mielekkyyteen arvioidaan. (Veloza, Kielhorner & Fisher 1998)

Tottumusalajärjestelmän osalta WRI -haastattelussa pyritään saamaan tietoa kuntoutujan rooleista ja tavoista. Rooleihin liittyvillä kysymyksillä selvitetään asiakkaan näkemystä itsestään työntekijänä, hänen kykyään mieltää työhön liittyviä odotuksia sekä muiden roolien vaikutusta asiakkaan työhön paluuseen. Tapoja selvittelevillä kysymyksillä punnitaan asiakkaan kykyä organisoida työtehtäviä ja työn ulkopuolista toimintaa, samoin kuin työn ulkopuolisten rutiinien määrää sekä valmiutta joustaa rutiineissa ja tavoissa ongelmien vähentämiseksi. Ympäristön vaikutusta työhön paluuseen arvioidaan WRI -haastattelussa kysymyksillä, jotka pyrkivät selvittämään asiakkaan käsitystä siitä, missä määrin työympäristö, perhe, ystävät, esimies ja työtovit tukevat asiakkaan työhön paluuta. (Veloza, Kielhorner & Fisher 1998)

Sulopuisto (2002) on tutkinut WRI:n soveltuvuutta suomalaiseen toimintaterapiaan. WRI:n suomalaisen version kokonaisreliabiliteetti sekä henkilökohtaisen vaikuttamisen, arvojen, mielenkiinnon kohteiden, roolien ja tapojen reliabiliteetti olivat hyviä. Tutkimuksen perusteella WRI antaa toimintaterapeuteille johdonmukaisen työvälineen, jonka avulla tarkastella asiakkaan työhön paluuseen liittyviä psykososiaalisia tekijöitä. Painopiste on henkilökohtaisissa ominaisuuksissa. Ympäristötekijöiden vaikutuksen arviointi sen sijaan jää puutteelliseksi, mikä on yhdenmukaista aikaisempien tutkimustulosten kanssa

(Haglund 1997; Velozo, Kielhofner, Gern, Lin, Azhar, Lai & Fisher 1999)

Ympäristön vaikutuksen arvioimiseksi asiakkaan työssä selviytymisessä on tarpeen käyttää muita arviointivälineitä, esim. WEIS - Work environment impact (Corner, Kielhofner & Lin 1997). WRI ei ole tarkoitettu työelämässä työskenteleville. Se on suunniteltu työelämään palaamassa olevien kuntoutujien arviointiin ja siitä voidaan käyttää myös työttömien arvioimiseen. Puolistrukturoituna kyselynä se selvittää asiakkaiden näkemyksiä ennalta määritellyistä tekijöistä hänen henkilökohtaisissa ominaisuuksissaan ja työhön liittyvissä ympäristötekijöissä.

SFS - Spinal Function Sort

SFS – Spinal Function Sort pyrkii WRI:n tavoin tavoittamaan asiakkaan käsitystä itsestä työntekijänä. SFS:n teemat sisältävät lyhyen tehtävän kuvauksen ja piirroksen yksilöstä suorittamassa tehtävää. Asiakas lukee teeman, katsoo kuvaa ja arvioi numeerisesti kykynsä suorittaa tehtävä. Jokainen tehtävä on analysoitu työn USA:n työministeriön työn analyysin taksonomian (U.S. Department of Labor's taxonomy) mukaisesti, jonka osittainen perusta puolestaan on FJA – Functional Job Analysis. (Matheson 2001) Kun WRI on tarkoitettu työelämästä poissaolevien ja sinne palaamista suunnittelevien arviointiin, on SFS nuorten ja aikuisten työelämässä olevien arviointiväline.

Testin reliabiliteettia ja validiteettia on tutkittu; testi on havaittu luotettavaksi. Testillä on helppo arvioida työn vaatimuksien ja toiminnallisen suoriutumisen välistä suhdetta. Testin puutteena voidaan pitää sitä, että se on tehtävä-orientoitunut ja että tehtäviä on rajoitetusti 50. Testissä ei huomioida lainkaan arvioitavien tehtävien tärkeyttä asiakkaan ammatillisissa toiminnoissa. (Matheson 2001) Testi huomioi yksilöllisiä tekijöitä ja työtehtäviä, mutta ei lainkaan kontekstuaalisia tekijöitä tai kokemuksia.

2.2.4.2. Työtehtävän suorittamista arvioivat menetelmät

The Personnel Tests for Industry – Oral Directions Test

Teollisuuden palveluun tarkoitettu henkilöarviomenetelmä Oral Directions Test mittaa kykyä ymmärtää ja toimia yksinkertaisten ohjeiden mukaan, mikä on keskeinen vaatimus useimmissa töissä. Testi koostuu 16 osasta. Asiakas merkitsee vastauksensa vastauslomakkeeseen ääninauhan tai testaajan lukeman ohjeen mukaan. Muut teollisuuden palveluun tarkoitettut tehtävät on ryhmitelty testipattereihin, joita voidaan käyttää asiakkaan tarpeiden mukaan yhdessä tai itsenäisinä. Yleensä arvioija tekee ensin alkuhaastattelun, jossa hän identifioi asiakkaan tavoitteiden ja saavutettujen kykyjen sopivuuden. Tämän perusteella valitaan arvioitavat ominaisuudet ja niiden arviointiin käytettävät testit. (Matheson 2001)

Oral Directions Test on todettu luotettavaksi toistettavuuden osalta. Menetelmä on todettu validiksi yksinkertaisten ohjeiden ymmärtämisen ja noudattamisen arvioinnissa. Se ennustaa hyvin työmenestystä. Testi arvioi myös muita henkisiä kykyjä. Arviointivälineen heikkoudet liittyvät sen mahdollisuuksiin arvioida menestystä vaikeampien suullisten ohjeiden noudattamisessa tai arvioida henkilöitä, joiden kyvyt ovat niin hyviä, että he saavat lähes täysiä pisteitä. Yleisten henkisten kykyjen osalta testi arvioi mekaanista päättelyä keskimääräisesti. (Matheson 2001)

CAPS – Career Ability Placement Survey

CAPS on aikarajoitteinen kynä-paperitehtävä, jonka tarkoitus on arvioida työelämässä tarvittavia kykyjä ja siten tärkeitä työhönpaluuseen liittyviä tekijöitä. Testiin sisältyy kahdeksan yksilöllisesti arvioitavaa alatestiä: mekaaninen päättely, avaruudelliset suhteet, sanallinen päättely, numeerinen kyvykkyys, kielenkäyttö, sanavarasto, havaintojen nopeus ja tarkkuus ja manuaalinen nopeus ja taitavuus. Nämä kyvyt katsotaan tarpeellisiksi valtaosassa ammatteja. CAPS on todettu hyvin luotettavaksi. Se on erinomainen testipatteristo, joka arvioi tärkeitä työhönpaluuseen vaikuttavia tekijöitä. (Matheson 2001)

EAS – Employee Aptitude Survey

Henkilöarviointimenetelmien yhteydessä mainituista älyllisten kykyjen testeistä EAS – Employee Aptitude Survey on myös toimintaterapeuttien käyttämä (Matheson 2001). Se arvioi kielellistä käsityskykyä, numeroiden käsittelyä, visuaalista seurantaa, havaintotyöskentelyn nopeutta ja tarkkuutta, avaruudellista tajua, numeerista päättelyä, sanasujuvuutta, käden nopeutta ja tarkkuutta sekä symbolista päättelyä. Testillä pyritään ennustamaan työ- ja opiskelu-menestystä. Sitä käytetään työntekijöiden valinnassa ja ammatinvalinnan ohjauksessa. (Niitamo 2003, 50; Matheson 2001)

VALPAR Component Work Sample

Valpar Component Work Sample koostuu 21 työsimulaatiotestistä, joiden on tarkoitus arvioida yksilön työkykyä. Tehtävät on analysoitu DOT:lla (Dictionary of Occupational Titles). Testi kattaa tärkeitä työelämässä vaadittuja kykyjä. Sen reliabiliteetti ja validiteetti todettu hyväksi. (Matheson 2001).

Kaikki mainitut työtehtävän suorittamista arvioivat menetelmät ORAL Directions Test, CAPS, EAS, VALPAR ottavat huomioon työkyvyn osatekijöistä toiminnan ja yksilölliset tekijät, mutta eivät kontekstia ja kokemuksia.

2.2.4.3. Kokonaisvaltaisen työkyvyn arviointi

BWAP – Becker Work Adjustment Profile

BWAP arvioi työkykyä suojatussa työympäristössä. Se antaa tietoa asiakkaan työtavoista ja asenteista, vuorovaikutussuhteista, kognitiivisista taidoista ja työtehtävien suorittamiskyvyistä. Testimenetelminä käytetään asiakkaan omaa arviota ja testaajan havaintoja. Asiakasta työtehtävissä havainnoivalla työntekijällä on käytössään kyselylomake. Toimintaterapeuttien lisäksi muut työelämän asiantuntijat jotka ovat läheisessä kontaktissa arvioitavaan asiakkaaseen ja arvioitaviin asioihin, voivat osallistua havaintojen pisteytykseen. Testin reliabiliteetti ja validiteetti on todettu erittäin hyväksi. Se

soveltuu hyvin työvalmiuksien ja ammatillisen pätevyyden arvioimiseen. (Matheson 2001) Testi ei ota huomioon työkyvyn kontekstuaalisia tekijöitä ja kokemuksia.

FEC – Feasibility Evaluation Checklist

FEC – Feasibility Evaluation Checklist arvioi työkykyä kilpailua sisältävässä työympäristössä. Arvioinnissa huomioidaan tärkeimmät kilpailua sisältävässä työelämässä tarvittavat ominaisuudet: täsmällisyys, työskentely kokopäiväisesti, kyky tehdä työtä turvallisesti sekä suhteet esimieheen ja muihin työntekijöihin. Asiakasta havainnoidaan todellisessa tai simuloitussa työtilanteessa. Havainnoitsija pisteuttaa 21 tekijää, jotka on lyhyesti kuvattu arviointikaavakkeessa. Testin reliabiliteetti ja validiteetti on todettu hyväksi. (Matheson 2001) Työkyvyn osatekijöistä testi ottaa huomioon kaikki osa-alueet: toiminnan, yksilölliset tekijät ja kontekstin. Kontekstin tarkastelu rajoittuu kuitenkin työyhteisöön eikä se arvioi työntekijän kokemuksia.

2.2.4.4. Työympäristön arviointi: WEIS

WEIS – Work Environment Impact Scale

WEIS – Work Environment Impact Scale (Corner, Kielhofner & Lin 1997) on puolistrukturoitu haastattelu, jolla pyritään saamaan tietoa siitä, miten työntekijät kokevat työympäristönsä. Haastattelun jälkeen toimintaterapeutti pisteuttaa 17 vaikuttavaa tekijää arvioiden, miten nämä työympäristön piirteet vaikuttavat yksilön toimintakykyyn, tyytyväisyyteen ja hyvinvointiin.

Nämä WEISin 17 vaikuttavaa työympäristötekijää ovat (Corner, Kielhofner & Lin 1997):
1. Aikavaatimukset (työmäärälle käytettävissä oleva aika); 2. työtehtävien fyysiset, kognitiiviset ja emotionaaliset vaatimukset ja mahdollisuudet; 3. työtehtävien kiinnostavuus (kiinnostavuus, niistä saatava tyydytys, niiden status tai arvo); 4. aikataulut (työtuntien vaikutus muihin tärkeisiin rooleihin, toimintoihin, kulkemiseen ja itsestä huolehtimisen tarpeisiin); 5. vuorovaikutus ja yhteistyö työtovereiden kanssa; 6. työryhmän jäsenyys (virallinen tai epävirallinen jäsenyys ja pakotteet tai mahdollisuudet sosiaaliseen kanssakäymiseen työssä ja sen ulkopuolella); 7. vuorovaikutus esimiehen kanssa;

8.työroolin standardit (yleiset odotukset työn laadun ja määrän suhteen); 9. työroolin tyyli (mahdollisuudet tai odotukset itsenäisyyden tai alistumisen suhteen); 10.vuorovaikutus ja kommunikointi asiakkaiden kanssa; 11.etenemismahdollisuudet, mahdollisuudet palkankorotukseen ja tunnustuksen saamiseen; 12.aistiominaisuudet (melu, haju, visuaaliset, tunto, lämpötila/ilmastotila, ilman laatu); 13. Työympäristön arkkitehtuuri ja työtilan fyysinen järjestys); 14. ilmapiiri (jännitystaso, tilan aktiivisuus, yksityisyys, estetiikka); 15. työvälineiden ominaisuudet (fyysiset, kognitiiviset tai emotionaaliset vaatimukset/mahdollisuudet); 16. fyysinen miellyttävyys (mahdollisuudet huolehtia henkilökohtaista tarpeista työssä esim. lepohuoneessa, lounastilassa, taukotilassa yms.) ja 17. objektien merkitys tutkittavalle.

Kielhofner, Lai, Olson, Haglund, Ekbadh & Hedlund (1999) ovat tutkineet WEISin psykometrisia ominaisuuksia. Tässä USA:ssa ja Ruotsissa toteutetussa tutkimuksessa tuli esille, että WEISin vaikuttavat tekijät arvioivat hyvin työympäristön rakenteen vaikutusta. Asteikko soveltui hyvin tutkimuksen asiakkaille ja eritteli tehokkaasti työympäristön vaikutuksen eri tasoja. Tulokset viittaavat siihen, että sekä amerikkalainen että ruotsalainen versio vastaavat toisiaan ja että asteikko ei ole kulttuurisidonnainen.

WEIS vastaa hyvin kontekstuaalisten tekijöiden huomioon ottamiseen työkyvyn arvioinnissa työympäristön osalta. Se ei kuitenkaan tavoita kontekstuaalisia tekijöitä laajemmin, esim. yhteiskunnallisia tekijöitä tai yksityiselämään liittyviä kontekstuaalisia tekijöitä.

Jos tarkastellaan kuvattuja sekä suomalaisen työterveyshuollon että toimintaterapeuttien käyttämiä työkyvyn arviointimenetelmiä, voidaan todeta, että ne antavat tärkeää tietoa, mutta eivät sellaisinaan ehkä tavoita kontekstuaalisia tekijöitä joko lainkaan tai riittävän laajasti. Useimmat esitellyt arviointimenetelmät eivät pyri selvittämään työntekijän kokemuksia tai strukturoituina tai puolistrukturoituina ne eivät ole parhaita mahdollisia menetelmiä kokemusten kartoittamiseen. Tässä tutkimuksessa tutkittavien kokemuksia ja niiden merkityksiä ja siten työkykyyn vaikuttavia tekijöitä kartoitettiin kuvahaastattelun avulla.

3. Kuvahaastattelu

Kuvahaastattelulla kartoitetaan kuvallisen ilmaisun ja siihen liittyvän avoimen haastattelun avulla tutkittavien elämänvaiheisiin ja nykyhetken elämäntilanteeseen liittyviä kokemuksia ja niiden saamia merkityksiä. Tässä tutkimuksessa kuvahaastattelussa keskityttiin selvittämään tutkittavien työelämään liittyviä kokemuksia ja merkityksiä ja siten työkykyyn vaikuttavia tekijöitä.

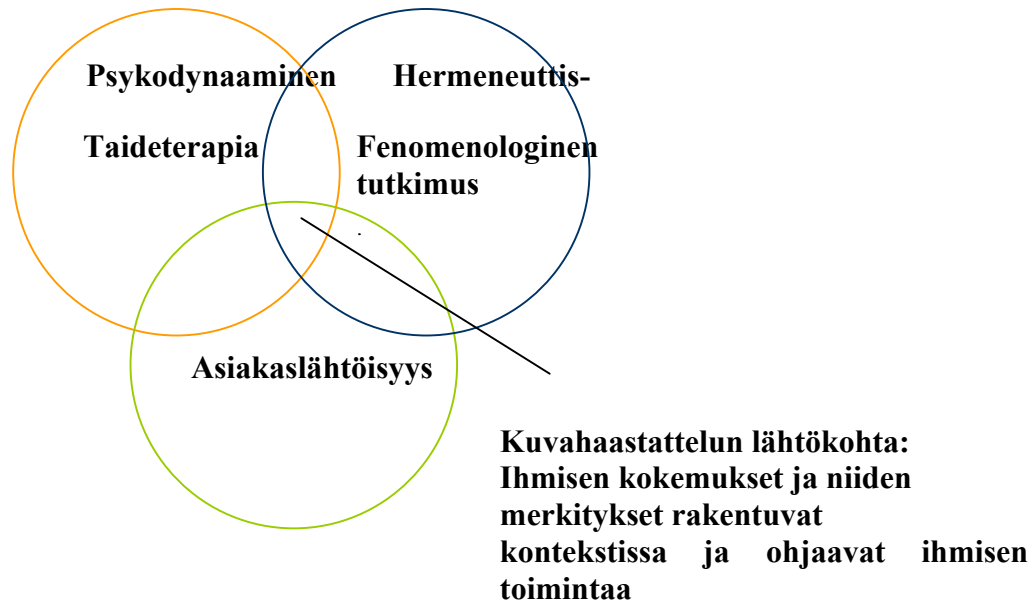
Kuvahaastattelussa tutkittava teki kaksi kuvallista tehtävää, joihin molempiin liittyi avoin haastattelu. Sen jälkeen kun kirjalliseen tutkimuslupaun sisältyvät asiat oli kerrattu ja tutkittava oli allekirjoittanut sen, arvioija esitteli käytettävissä olevat taidevälineet (Rubin 1984, 3-12): mustaa ja valkoista paperia kokoa A3 ja A2, piirustus kynä, piirustushiili, öljypastelliidut (24 eri väriä), vesiliukoiset liidut (24 eri väriä), akvarellinapit, akryylivärit, eri kokoisia siveltimiä, lehdistä leikattuja kuvia (Landgarten 1993), liimaa ja sakset. Materiaalit on valittu siten, että ne ovat helppokäyttöisiä ja nopeasti työstettäviä. Valintakriteerinä on myös se, että välineet mahdollistivat eriasteisesti kontrollia tai regressiota ja olivat eri tavoin stimuloivia (Wadeson 1980, 18; 1987/ 1995, 33-53; Rubin 1984).

Tehtävät olivat: 1. Kuvaisitko tähänastisia elämävaiheistasi ja tulevaisuuden näkymiäsi keskittyen opiskelu- ja työelämän vaiheisiin. 2. Kuvaisitko työelämääsi tällä hetkellä. Tutkittava teki tehtävät eri istuntokerroilla. Kuvallisen tehtävän jälkeen avoimessa haastattelussa kuvasta ja sen ilmentämistä kokemuksista keskusteltiin ja pyrittiin ymmärtämään niiden merkityksiä. Kuvahaastattelumateriaalin analyysin jälkeen arvioija teki jokaiselle tutkittavalle hänen kuvahaastattelustaan kirjallisen raportin.

3.1. Kuvahaastattelun teoreettiset lähtökohdat

Kuvahaastattelun teoreettiset lähtökohdat ovat asiakaslähtöisessä kuntoutuksessa, psykodynaamisessa taideterapiassa ja fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimusperinteessä.

Kuvio 1. Kuvahaastattelun teoreettiset lähtökohdat



3.1.1. Asiakaslähtöisyys

Asiakaslähtöisyyden juuret ovat Rogersin kehittämässä asiakaslähtöisessä terapiahaastatteluissa (Kvale 1996, 24-26, Law ed. 1998, 4-6). Nykyisin asiakasnäkökulman huomioonottaminen on paitsi laajenevasti kuntoutustyöntekijöiden myös valtakunnan päättäjien mielessä yksi oleellinen lähtökohta kuntoutukselle (Mönkäre 2004). Piirainen (1999) näkee asiakaslähtöisyyden sekä arvostelmana että tavoitteena, joka saa sisältönsä asiakkaan suhteessa organisaatioihin ja asiantuntijoihin. Se nähdään myös lähestymistapana, joka sisältää filosofian palvelujen vastaanottajan kunnioittamisesta ja kumppanuudesta hänen kanssaan (Law & Mills 1998, 9-10; Sumsion 2002).

Asiakaslähtöinen työskentely perustuu dialogisuuteen ja vuorovaikutukseen, jossa asiakkaan oma näkemys tulee huomioonotetuksi ja hänen asiantuntijuuttaan omassa toimintakyvyssä kunnioitetaan (Ala-Kauhaluoma 1999; Dunn 1998; Sumsion 2002). Asiakaslähtöisyyteen sisältyy kiinnostus asiakkaan todellisista elämänyhteyksistä ja hänen itsensä asioil-

le antamista merkityksistä. Asiakkaan tarpeet ja toiveet tunnetaan niin, että kuntoutuksessa kyetään reagoimaan niiden mukaisesti (Ala-Kauhaluoma 1999) ja tarjoamaan asiakkaalle tietoa, jonka perusteella hän voi tehdä päätöksiä kuntoutuksestaan (Sumsion 2002)

Asiakaslähtöisyys on osa jatkuvaa neuvottelujen, tulkintojen ja ratkaisujen tekemisen prosessia eli sopimuksellisuutta. Kysymys ei ole siitä, että asiakkaan saamat palvelut ohjautuisivat pääsääntäisesti tai yksinomaan asiakkaan suunnitelmien varassa, vaikka tällainen mielikuva helposti herääkin puhuttaessa asiakaslähtöisyydestä. Sitä rajaavat monet yhteiskunnalliset reunaehdot ja sille kokonaisuudelle antaa ominaispiirteensä itse palvelujen luonne (Piirainen 1999)

Sisko Salo - Chydenius (2003) määrittelee sekä toimintaterapeuttien että asiakkaiden näkökulman huomioon ottavan tutkimuksensa pohjalta asiakaskeskeisen toimintaterapian suomalaisessa mielenterveystyössä seuraavasti: Asiakaskeskeinen toimintaterapia on mahdollistavaa ja asiakkaalle merkityksellistä toimintaa käyttävä tavoitteellinen yhteistyö- ja vuorovaikutusprosessi. Kumpikin osapuoli tuo omaa asiantuntijuuttaan toimintaterapiaprosessiin ja osallistuu yhteisen harkinnan kautta päätöksentekoon olosuhteiden, valintojen ja tilanteiden mukaan. Molemmilla osapuolilla on vastuunsa toimintaterapiaprosessissa; asiakkaan omia valintoja samoin kuin hänen itsemääräämisoikeuttaan kunnioitetaan.

Dunn (1998) painottaa, että henkilökohtaisten merkityksien tutkiminen ja selvittäminen on pohja oikeiden interventioiden löytämiselle silloin, kun työskennellään asiakaslähtöisesti. Hän toteaa, että asiakkaan merkityksiä voidaan ymmärtää suhteessa kontekstiin, jossa ne ovat syntyneet. Hän myös esittää, että asiakkaan merkityksiä voidaan parhaiten kartoittaa suostumalla dialogiin heidän kanssaan.

3.1.2. Psykodynaaminen taideterapia

Taideterapialla tarkoitetaan kuvallisen itseilmaisun terapeuttista käyttöä vuorovaikutus-suhteessa, jonka tavoitteet määräytyvät asiakkaan tarpeiden ja elämäntilanteen mukaan. Taideterapiassa vuorovaikutus tapahtuu yhdistämällä kuvallinen ja sanallinen itseilmaisuus. Taideterapialla voidaan pyrkiä lisäämään asiakkaan keinoja ilmaista tunteitaan ja

ajatuksiaan ja siten itseymmärrystä. Tavoitteena voi myös olla edesauttaa asiakkaan persoonallisuuden kehitystä ja eheytymistä ja luovuutta sekä antaa lisäkeinoja kriiseistä selviytymiseen. (Taideterapia + 20 ov:n sisältö ja tavoitteet 2005)

Psykodynaamisen taideterapian pioneeri Margaret Naumburg (1987) näki asiakkaidensa tekemän taiteen "symbolisena puheena". Kuvien tulkintaprosessi perustui Freudin unien tulkintaprosessille. Naumburgin taideterapiassa asiakas ilmaisi itseään mahdollisimman vapaasti niin kuvallisesti kuin sanallisesti. Sitten sekä terapeutti että potilas yrittivät yhdessä ymmärtää kuvan sisältöä ja näin sitä, mikä estää potilasta toimimasta tehokkaammin. Naumburg oli ehdottomasti sitä mieltä, että kukaan muu kuin henkilö itse ei voinut antaa merkitystä omalle taiteelleen ja kyseenalaisti liiaksi yksinkertaistetut tai jäykät lähestymistavat symbolisen merkityksen purkamisessa. Universaalit symbolit (Jung 1964) ja teorit symbolien merkityksestä (Mosey 1986/1996, 394 – 406) voivat auttaa luomaan hypoteeseja, joita kuvan tekijän omat assosiaatiot joko vahvistavat tai kumoavat ja johtavat peitellyn sisällön luo. (Naumburg 1987; Rubin 1987; 1-25) Pyrkimyksenä on ymmärtää kuvan tekijän kokemuksia, ei selittää niitä teorialähtöisesti.

Psykodynaamisen terapian / taideterapian ja fenomenologisen sekä hermeneutiikan välillä on nähty analogisuutta (mm. Betensky 1995; Habermas 1971 kirjassa Kvale 1996, 51; Ricoeur 1970 kirjassa Kvale 1996 ja artikkelissa Linesch 1994). Betensky (1995) ja Linesch (1994) ovat lisäksi soveltaneet fenomenologiaa ja hermeneutiikkaa sekä taideterapian asiakastyöhön että tutkimukseen. Betensky (1995) on kehittänyt fenomenologiaan pohjautuvan taideterapiametodin. Lineschin (1994) asiakastyöhön kehittämän mallin perustana on ajatus, että niin psykoterapian kuin taideterapiankin ydin on dialogissa. Kun terapiaa tarkastellaan humanistisena, dialogisena ja fenomenologisena ilmiönä, tulkinnan rooli voidaan määritellä vuorovaikutuksellisenä luomisena tai rakentamisena.

Terapiassa oleellisinta on asiakkaan auttaminen; mahdolliset tieteelliset löydöt ovat sivutuote (mm. Kvale 1996, 78; Varto 1996, 80-81). Terapia voidaan nähdä Varton (1996; 80-81) määritelmän mukaisena tapauskohtaisena tutkimuksena, jonka kohteena on yksittäinen ihminen ja hänen kohdallaan yksittäinen ilmiökokonaisuus. Tutkimus koskee tämän yksilön elämismailmaa, joka on ainutkertainen. Tällaisen tutkimuksen päämääränä

on terapia –ymmärrettynä hyvin laajasti olotilan muutoksena – eikä tutkimuksella ole pyrkimystä muuhun yleisyyteen kuin siihen, mitä saavutetaan tutkijan ja tutkittavan välillä. Tutkittavan ja tutkijan välillä tapahtuu myös huomaamatonta tulkkautumista, merkitysten uudelleen jäsentymistä, millä on terapeuttinen vaikutus.

Niin psykodynaamisessa taideterapiassa kuin fenomenologi-hermeneuttisessa tutkimuksessa pyrkimyksenä on tavoittaa tutkittavan kokemukset ja niiden saamat merkitykset sekä päästä manifestien - välittömästi koettujen merkityksien - taakse ja verbalisoida merkityksien latentti, esireflektiivinen taso, tehdä näkymätön näkyväksi. Analyysi on aineistolähtöinen. Tulokset saattavat vahvistaa aikaisempaa teoriaa tai muuttaa sitä.

3.1.3. Fenomenologis - hermeneuttinen lähtökohta kuvahaastattelussa

Laadullisessa tutkimuksessa ja siinä erityisesti fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimusperinteessä ihminen nähdään yhteisöllisenä, yhteiskunnallisena ja kulttuurisena olentona (mm. Laine 2001; Tuomi ja Sarajärvi 2002, 33-34; Varto 1996). Yksilön kokemukset ja niiden saamat merkitykset rakentuvat yhteisöllisessä kontekstissa ja ohjaavat olennaisella tavalla ihmisen toimintaa. Siksi ihmistä ja hänen toimintaansa ja muita ilmaisuja voidaan ymmärtää vain ymmärtämällä niiden perustana olevia merkityksiä (Laine 2002, 34) Nämä näkemykset ovat yhdenmukaisia myös asiakaslähtöisyyden (Dunn 1998) ja psykodynaamisen taideterapian lähtökohtien kanssa (mm. Betensky 1995; Linesch 1994; Naumburg 1987; Rubin 1987, 3-25).

Fenomenologia tutkii ihmistä ja hänen elämänsä maailmaansa kokemuksellisenä ilmiönä (Varto 2000) eli ihmisen suhdetta omaan elämäntodellisuuteensa ja ennen kaikkea inhimillisiä kokemuksia ja niiden merkityksiä (Gubrium & Holstein 2000). Kokemus käsitetään laajasti ihmisen kokemuksellisenä suhteena omaan todellisuuteensa, maailmaan, jossa hän elää. Kokemuksellisuus nähdään ihmisen maailmasuhteen perusmuotona. Ihmisen suhde maailmaan nähdään myös intentionaalisenä: ihmisen toiminta on tietoisesti ja tarkoituksenmukaisesti suuntautunutta, kaikki ilmiöt merkitsevät yksilölle jotakin ja kokemukset muotoutuvat merkityksen mukaan. (Laine 2001, 26-29; Tuomi & Sarajärvi 2002, 34)

“Merkitykset joiden valossa todellisuus meille avautuu, eivät ole meissä synnynnäisesti, vaan niiden lähde on yhteisö, johon jokainen kasvaa ja kasvatetaan. Ihminen on kulttuuriolento. Merkitykset ovat intersubjektiivisia, subjektien välisiä, subjekteja yhdistäviä.” Erilaisissa kulttuuripiireissä elävillä ihmisillä on erilainen elämismaailma. Yhteisön jäsenillä on yhteisiä piirteitä ja merkityksiä; jokaisen yksilön kokemusten tutkimus paljastaa myös jotakin yleistä. Toisaalta jokainen yksilö on erilainen; fenomenologia tutkii myös ainutlaatuisuutta ja ainutkertaisuutta. (Laine 2001, 28)

Kvale (1996, 57-58) kiteyttää fenomenologian tiedon intressin seuraavasti: “Fenomenologiaa kiinnostaa selvittää sekä se mikä ilmenee että se miten se ilmenee. Se tutkii subjektin näkökulmaa, pyrkii kuvaamaan yksityiskohtaisesti subjektien tietoisuuden sisällön ja struktuurin, kokemusten laadullisen erilaisuuden ja tekemään eksplisiittiseksi niiden keskeiset merkitykset. Fenomenologia pyrkii pääsemään välittömästi koettujen merkityksien taakse lausuakseen ääneen merkitysten esireflektiivisen tason, tehdäkseen näkymättömän näkyväksi.”

Varton (1996, 57-58) mukaan merkityksen paradigma tarkoittaa tutkimusasennetta, jossa ihminen ja hänen elämismaailmansa otetaan huomioon laadullisena ja ainutkertaisena tutkimuskohteena, jonka jäsentyminen on kokonaisvaltaista. Tutkimus ja tutkija kuuluvat samaan maailmaan kuin tutkittava ja tutkimuksen tiedetään molempia. Fenomenologinen tutkimus edellyttää tutkijalta ennakkoluulotonta aineiston havainnoimista ja aineistolähtöisyyttä (Gubrium ja Holstein 2000, 487; Varto 1996). Merkitysten tutkimisessa merkityksen tulkinta ja ymmärtäminen ovat viimekätiset menetelmät (Varto 1996). Hermeneuttinen ulottuvuus tulee mukaan fenomenologiseen tutkimukseen tulkinnan tarpeen myötä (Laine 2001, 29-31; 2002, 34; Tuomi ja Sarajärvi 2002, 34-36)

3.1.3.1. Kuvahaastattelun hermeneuttis-fenomenologiset elementit

Kuvahaastattelussa pyritään fenomenologisen lähtökohdan mukaisesti ymmärtämään tutkittavan kokemuksia, tutkittavan näkökulmaa ja kuvaamaan hänen tietoisuuttaan, kokemuksiensa laatua ja lausumaan eksplisiittisesti ts. verbalisoimaan tutkittavan kokemusten merkitykset. (Kvale 1996, 57-58)

Laine (2001) toteaa, ettei ole mahdollista esittää tarkkaa kuvausta fenomenologisesta tai hermeneuttisesta metodista, vaan tutkijan tulee harkita tilannekohtaisesti, miten hän tavoittaisi toisen kokemuksen ja ilmaisun merkitykset mahdollisimman autenttisesti. metodi viittaa tässä ajattelutapaan ja tutkimusotteeseen ei niinkään teknisesti säännönmukaiseen aineiston käsittelytapaan. Laineen (2001, 26-43) mukaan hermeneuttis-fenomenologisen analyysin keskeisiä elementtejä ovat A. tutkijan itseymmärrys (itsekritiikki ja itsereflektio), B. fenomenologinen haastattelu, C. hermeneuttinen kehä, D. kuvaaminen, E. analyysi ja F. synteesi. Seuraavassa sovelletaan fenomenologis-hermeneuttisen tutkimusotteen elementtejä kuvahaastatteluun.

A. Arvioijan itseymmärrys

Kriittisyys ja reflektiivisyys edesauttavat toisen kokemusten todellista tavoittamista. Kriittisyys viittaa nimenomaan itsekritiikkiin: omien tulkintojen kyseenalaistamiseen ja koetukselle asettamiseen. Reflektiivisyys mahdollistaa sen, että arvioija tiedostaa omat tutkimukseen liittyvät lähtökohtansa ja niiden mahdollisen vaikutuksen tulkintoihin. Erityisen tärkeää on tutkimuskohdetta selittävien teoreettisten mallien tiedostaminen. Reflektio mahdollistaa tämän, minkä jälkeen nämä mallit ”hyllytetään” siihen asti, kun on aika tehdä johtopäätöksiä ja pohdintoja oman arvion ja aikaisempien tutkimuksien tuloksista. (Laine 2001, Gubrium. & Holstein 2000, 489) Arvioijan teoreettiset lähtökohdat on kerrottu luvussa 2. Keskeiset käsitteet ja esioletukset.

B. Fenomenologinen haastattelu

Avoin haastattelu on vakiintunut aineistonkeruumenetelmä silloin, kun tarkoitus on ymmärtää kokemuksia ja merkityksiä (mm. Dunn 1998; Fontana & Frey 2000, Kvale 1996, 104-105; Laine 2001, 35) Fenomenologinen haastattelu on luonteeltaan avoin, luonnollinen ja keskustelunomainen tapahtuma, jossa haastateltavalle pyritään antamaan mahdollisimman paljon tilaa. Kysymykset pyritään laatimaan siten, että vastaukset olisivat kuvailevia, kertomuskenomaisia eivätkä vaatisi lisäohjausta. Konkreettiset, kokemukselliset, toiminnalliset, havainnollisen todellisuuden kuvailemiseen houkuttelevat kysymykset palvelevat parhaiten tätä päämäärää. (Laine 2001, 36)

Kuvahaastattelussa merkitykset rakentuvat dialogissa (Betensky 1995; Linesch 1994; Kvale 1996, 125) Arvioijan tehtävänä on luoda luottamuksellinen ilmapiiri, jossa tutkittava voi puhua kokemuksistaan ja tunteistaan; vuorovaikutus voi mennä syvemmälle kuin tavanomaisessa keskustelussa. Tämä pitää sisällään tasapainon kognitiivisen tiedon hankkimisen ja emotionaalisen inhimillisen vuorovaikutuksen eettisten aspektien välillä. Haastatteliija suhtautuu empaattisesti haastateltavan maailmaan. Arvioija käyttää itseään instrumenttina; itsereflektiossa arvioija voi ymmärtääkseen tutkittavaa myös kuunnella omaa kehoaan ja tunteitaan ja huomioida tutkittavan ei-sanallisia viestejä äänensävyssä, eleissä ja haastattelun luonnollisessa kulussa. (mm. Kvale 1996, 125; Mosey 1986/1996, 199-216; Tähkä 2001, 223-285)

Kuvallisen ilmaisun lisäarvo haastattelutilanteessa on mm. sen kyvyssä vapauttaa ihmisen olemassaolon piilossa olevia puolia tietoisuuden ja tietoisin käsittelyn tavoittamaksi ilmiöksi (Betensky 1995; Linesch 1994, Wadeson 1980, 8-12) Myös Laine (2001, 35) arvioi, että toisen kokemuksia voidaan tavoittaa vielä paremmin, jos haastatteluun liitetään esim. kuvien tuottamista. Kuvallinen ilmaisu viittaa tässä henkilökohtaisten tunteiden sekä universaalien ja henkilökohtaisten kokemusten ilmaisemiseen viivoilla, väreillä ja muodoilla. Näiden visuaalisten komponenttien rakenteellinen suhde mahdollistaa symbolisen ilmaisun, johon kätkeytyvät henkilökohtaisimmat merkitykset. (Betensky 1995)

C. Hermeneuttinen kehä

Hermeneuttinen kehä on tutkimuksellinen dialogi tutkimusaineiston kanssa. Kuvahaastatteluaineiston analyysissä tutkiva dialogi on kehämäistä liikettä aineiston ja oman tulkinnan välillä, jossa arvioijan ymmärryksen tulisi koko ajan korjautua ja syventyä. Hermeneuttinen kehä alkaa arvioijan kriittisestä reflektiosta ja sen kautta esiymmärryksen tiedostamisesta. Arvioija tekee aluksi välittömiä tulkintoja, joita hän koettelee kriittisen reflektion avulla. Tämän jälkeen hän palaa aineiston pariin yrittäen nähdä uusin silmin, mitä tutkittava on tarkoitanut ilmaisullaan. Arvioija tekee itselleen uuden tulkintaehdotuksen, jota hän jälleen tarkastalee kriittisen reflektion avulla ja asettaa koetukselle. Kehä jatkuu kunnes arvioija on löytänyt todennäköisimmän ja uskottavimman tulkinnan siitä, mitä tutkittava on tarkoittanut. (Laine 2001, 34-35; Linesch 1994)

Hermeneuttinen kehä tarkoittaa analyysimenetelmää, jossa eri osien merkitys määräytyy tekstin kokonaismerkityksestä - kuvahaastatteluaineiston tulkinnassa sekä tekstin että kuvien kokonaismerkityksestä. Osien merkitykset voivat muuttaa kokonaisuuden merkitystä, mikä taas vaikuttaa osien merkitykseen jne. (Kvale 1996, 47; Linesch 1994) Gadamer (1981 kirjassa Denzin ja Lincoln 2000, 196) näkee onnistuneen ymmärryksen sisäisen tiedostamisen kasvuna, kun “jatkuvasti kyseenalaistamme ennakkokäsityksemme ja korjaamme oletuksiamme ja sallimme itsemme siirtyä rikkaampaan ja kehittyneempään ymmärrykseen. Ymmärryksemme voi muuttua jatkuvasti, kun katsomme vuoroin kokonaisuutta ja osia esiymmärryksen, tulkinnan, tiedon lähteiden ja ilmaistun dialektiikassa”.

Kuvahaastattelutilanteessa tutkittavan kokemuksia ja niiden merkityksiä pyritään ymmärtämään dialogissa tutkittavan kanssa noudattaen Lineschin (1994) taideterapiaan soveltamaa hermeneuttisen kehän mallia. (Kts Liite 3) Arvioija tekee avoimia kysymyksiä, joihin asiakas vastaa visuaalisesti ja verbaalisti. Arvioija vastaa metaforilla kuuntelemalla ensin sisäisiä reaktioitaan. Asiakkaan vastaukset muuttuvat syvällisemmiksi dialogin seurauksena ja lopulta dialogin tuloksena syntyy uutta ymmärrystä ja mahdollisuus muutokseen. Arvioijan vastauksia ei ole syytä rajata Lineschin (1994) mainitsemiin metaforiin, vaan arvioijan vastauksiin sisältyvät myös lisäkysymykset ja erilaiset terapeuttiset interventiot kuten empatisoini, selventäminen, konfrontaatio, tulkinnat tutkittavan tilanteesta riippuen (Tähkä 2001; Rubin 1987).

D. Kuvaaminen

Spiegelberg (1982, 676-719) sisällyttää yksittäisen ilmiön fenomenologiseen kuvaukseen kolme toisiinsa tiivistä liittyvää toimintaa: ilmiöiden intuitiivinen tavoittaminen, niiden analyyttinen tutkiminen ja niiden kuvaaminen. Hän varoittaa, että silloin kun fenomenologinen kuvaamisen nähdään kulkevan käsi kädessä intuitiivisen tavoittamisen ja analyyttisen tutkimisen kanssa, on olemassa vaara, että ilmiön kuvaaminen aloitetaan ennen kuin sitä on tutkittu intuitiivisesti ja analyyttisesti. Fenomenologia alkaa hiljaisuudessa.

Intuitio tarkoittaa sitä, että tutkijan tulee laittaa sivuun omat ennakkokäsityksensä ja pyrkiä ymmärtämään ilmiötä tutkittavan näkökulmasta Fenomenologien kuvaaminen on aina selektiivistä ja siinä keskitytään tutkimuskysymysten kannalta olennaisiin seikkoihin. Kuvauksessa nostetaan tutkimuskysymysten kannalta olennainen esiin aineistosta. Tämä kuvataan luonnollisella kielellä. (Spiegelberg 1982, 681-690; Laine 2001, 26-43)

Arvioija kuuntelee ja kirjoittaa auki kunkin tutkittavan kuvahaastattelunauhoitukset ja katsoo hänen tekemänsä kuvat (liite 4a ja 4b) laittaen syrjään omat ennakkokäsitykset ja ajatukset ja pyrkien intuitiivisesti ja empaattisesti tavoittamaan tutkittavan kokemuksia. Kuvahaastattelussa nousseen aineiston pohjalta arvioija kuvaa tutkittavan kokemuksia tutkittavan tarinassa. Kuvaus strukturoituu lähinnä elämänvaiheittain (aikaisemmat elämänvaiheet, nykyisyys ja tulevaisuus sekä työelämään liittyvien osa-alueiden mukaan). Kuvauksessa käytetään tutkittavien omaa kieltä. (Liite 5)

E. Analyysi

Kuvauksen jälkeisessä analyysissä aineistosta pyritään sisäisen yhteenkuuluvuuden ja samankaltaisuuden perusteella saamaan esiin merkitysten muodostamia kokonaisuuksia. Myös näiden merkityskokonaisuuksien löytämisessä on fenomenologiassa intuitiolla keskeinen osuus. Arvioija tulkitsee nyt omalla kielellään kuvaustason kieltä. Analyysissä pyritään tematisoimaan (teemaan liittyen nimeämään), käsitteellistämään tai narratiivisesti (kerronnallisesti) yleistämään esitetyt kuvaukset. Analyysissä aineisto jaotellaan erillisiin merkityskokonaisuuksiin (Laine 2001, 26-43) Spiegelbergin (1982) mukaan fenomenologinen analysointi hahmottelee intuition avulla saavutetun ilmiön elementit ja struktuurin. Se käsittää ilmiön olennaisten osien erittelemisen samoin kuin niiden suhteiden ja yhteyksien tutkimisen läheisiin ilmiöihin.

Arvioija jäsentää merkityskokonaisuuksia luokittelemalla kuvauksessa esille tulleen aineiston elämänvaiheittain (lapsuus, nuoruus, aikuisuus, tämänhetkinen tilanne ja tulevaisuus) aineistosta nousevien työkykyyn vaikuttavien tekijöiden (= tutkittavan kokemukset ja niiden saamat merkitykset) mukaan (esim. perhesuhteet, ympäristö, työhön liittyvät asiat). Analyysivaiheessa arvioija tekee myös yhteenvedon tutkittavan työkykyyn vaikuttavista tekijöistä taulukon luokkia noudattaen (liite 6a ja 6b).

F. Synteesi

Synteessivaiheessa luodaan kokonaisuus; erillään tarkastellut merkityskokonaisuudet tuodaan yhteen, samaan kuvaan. Merkityskokonaisuudet eivät todellisuudessa ole erillään toisistaan, vaan niiden välillä on sidoksia. Näiden merkityskokonaisuuksien välisten suhteiden selvittäminen antaa lopullisen kuvan ilmiöstä; tutkittavan työkykyyn vaikuttavista kokemuksista, niiden saamista merkityksistä ja siten työkykyyn vaikuttavista tekijöistä. Kun kokonaisrakenne on saatu valmiiksi, arvioija voi vapauttaa itsensä aineistolähtöisyyden asettamista rajoituksista ja tarkastella saatuja tuloksia mistä tahansa tutkimuksen kannalta merkityksellisestä näkökulmasta. Synteessivaiheessa saatuja tuloksia voi yrittää käsitteellistää pitemmälle ja arvioida erilaisten teoreettisten ajatustapojen kontekstissa. (Laine 2001,41-42) Kuvahaastattelun yksilötason synteessissä arvioija listaa tutkittavan työkykyyn vaikuttaneet ja vaikuttavat tekijät niiden sisäisen yhteenkuuluvuuden ja samankaltaisuuden perusteella; sekä työkykyä edistävät, ylläpitävät ja parantavat että sitä heikentäneet ja heikentävät tai sille riskin muodostavat tekijät (liite 7a ja 7b).

Tutkittavat saivat kirjallisen raportin, joka koostui heidän henkilökohtaisesta tarinasta (kuvaus) ja yhteenvedosta: analyysi (taulukko ja tiivistelmä) ja yksilötason synteesi (luettelo työkykyyn vaikuttavista tekijöistä) Tutkittaville lähetettiin myös palautelomake, jossa heiltä pyydettiin arviota arvioijan tekemästä analyysistä ja kuvahaastattelutilanteesta sekä kuvahaastattelun soveltuvuudesta työkyvyn arviointiin. Tutkittavien antama palaute mahdollisti kuvahaastattelun luotettavuuden arvioimisen. Siten saatiin myös käsitystä asiakastyöhön sopivasta tavasta antaa palautetta kuvahaastatteluun osallistuville.

4. Tutkimuksen tekeminen

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli arvioida kuvahaastattelun merkitystä, soveltuvuutta ja mahdollista lisäarvoa työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kartoittamisessa. Tutkimuskysymykset olivat:

1. Mitä työkykyyn vaikuttavia tekijöitä löydetään kuvahaastattelun avulla?
2. Miten tutkittavat arvioivat kuvahaastattelun työkyvyn arviointimenetelmänä?
 - a) Miten onnistuneena tutkittavat kokevat arvioijan tekemän arvion?
 - b) Miten tutkittavat kokevat kuvahaastattelutilanteen?
 - c) Mikä on kuvahaastattelun merkitys tutkittavien näkökulmasta työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kartoittamisessa?
 - d) Miten tutkittavat arvioivat kuvahaastattelun soveltuvan työkyvyn arviointiin?

4.1. Tutkimuksen lähtökohdat

Laadullinen tutkimus nähdään perustuvaksi aristoteeliseen tieteen perinteeseen, jonka tavoitteena on tosiasioiden löytäminen ja kuvaaminen, kun taas galileisen perinteen tavoitteena on hypoteesien ja teorioiden muodostaminen. Tästä näkökulmasta laadullisesta tutkimuksesta puhutaan myös ymmärtävänä tutkimuksena, koska perinteiden erottelu perustuu tietämisen tapaan: ilmiötä voidaan joko ymmärtää (aristoteelinen tieteen perinne) tai selittää (galileinen tieteen perinne). Ymmärtämiseen liittyy toisaalta pyrkimys eläytyä tutkimuskohteisiin liittyvään ilmapiiriin, ajatuksiin, tunteisiin ja motiiveihin, toisaalta intentionaalisuus: jonkin tekijän merkityksen ymmärtäminen. Ihmistieteiden filosofinen tausta liitetään yleensä hermeneutiikkaan: tiedon sisältö ja tutkimuksen kohde on merkityssisältöinä rakentuva ja välittyvä ihmismielen konstruoima maailma sosiaalisista normijärjestelmistä ja ideologioista yksittäisiin taideteoksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 26-33)

Laadullisen tutkimuksen ihmiskäsitys näkee ihmisen yhteisöllisenä, yhteiskunnallisena ja kulttuurisena olentona. Yksilön kokemukset ja niiden saamat merkitykset rakentuvat yhteisöllisessä kontekstissa ja ohjaavat olennaisella tavalla ihmisen toimintaa. Siksi ihmistä ja hänen toimintaansa ja muita ilmaisuja voidaan ymmärtää vain ymmärtämällä niiden perustana olevia merkityksiä (Laine 2002, 34, Tuomi & Sarajärvi 2002, 26-33)

Lincolnin ja Cuban (2000, 163-188) mukaan tutkimuksen tieteellinen paradigma eli tulkinnallinen viitekehys tarkoittaa toimintaa ohjaavia perususkomuksia. Paradigma sisältää neljä käsitettä: etiikka, epistemologia, ontologia ja metodologia. Epistemologia eli tietoteoria käsittelee olemassa olevan tiedon perusteita sekä tutkijan ja olemassa olevan suhdetta. Niiniluodon (1999) mukaan tietoteoreettiset eli epistemologiset kysymykset liittyvät tiedon käsitteeseen ja lajeihin. Ontologia eli oppi olevaisen perusolemuksesta tutkii todellisuuden peruselementtejä ja rakennetta (Niiniluoto 1980/ 1999, 125), todellisuuden ja ihmisen luonnetta (Lincoln & Cuba 2000, 163-188) Metodologia (tieteen metodia käsittelevä tiede) viittaa tiedon hankinnan parhaisiin keinoihin ja etiikka (aksiologia l. oppi arvoista) moraaliin (Lincoln & Cuba 2000, 163-188).

Tämän tutkimuksen paradigma eli tulkinnallinen viitekehys on konstruktivismi. Konstruktivismin kiinnostuksen kohde on subjektiivinen ja subjektien välinen sosiaalinen tieto ja sen rakentuminen ihmisten tietoisuudessa. Konstruktivismi ei hyväksy mitään pysyviä, muuttumattomia standardeja, joiden mukaan totuus voidaan maailmanlaajuisesti tuntea. Totuus nousee sen mukaan tietyn yhteisön jäsenien suhteista. Konstruktivismin epistemologia on transaktionaalinen ja subjektiivinen. Tieto tarkoittaa yksilöllisiä rekonstruktioita, jotka sulautuvat konsensukseen. (Cuba & Lincoln 2000, 163-188) Konsensukseen perustuvassa totuusteoriassa painotetaan sitä, että ihmiset voivat luoda yhteisymmärryksessä ”totuuden” (Tuomi & Sarajärvi 2002, 132)

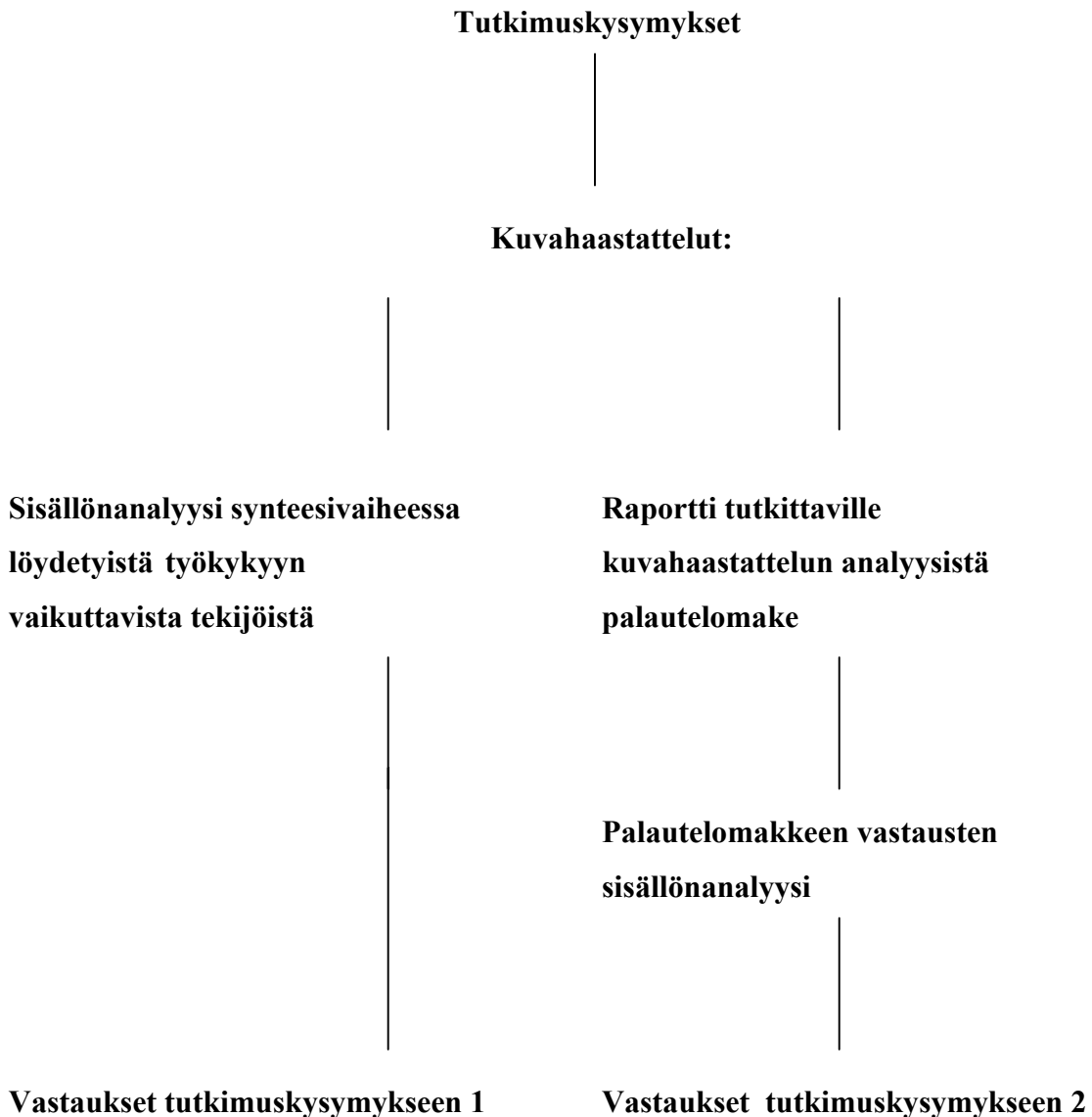
Tutkimuksessa ei kuitenkaan sivuuteta totuuden pragmaattista ja koherenssiteoriaa. Pragmaattinen totuusteoria liittyy tiedon käytännöllisiin seurauksiin. Uskomus on tosi, jos se toimii ja on hyödyllinen. Koherenssiteorian mukaan väite on totta, jos se on yhtäpitävä tai johdonmukainen muiden väitteiden kanssa. (Tuomi & Sarajärvi 2002,132)

Konstruktivismin menetelmät ovat hermeneuttisia ja dialektisia. Oleellista on tutkijan itsereflektio: itsen, inhimillisen instrumentin, kriittistä reflektointia tutkijana. Se on tietoista itsen tutkimista tutkijana ja reagoijana samalla kun oppii tuntemaan itseään tutkimusprosessin aikana. Arvot ovat mukana tutkimuksessa ja nähdään siihen vaikuttavina Konstruktivistisen tutkimuksen laatua määritellään tutkimuksen luotettavuudella ja aitoudella (Lincoln & Cuba 2000, 163-188)

4.2. Tutkimuksen tekemisen vaiheet

Tutkimus eteni seuraavien vaiheiden kautta: kuvahaastattelujen analyysin tulokset raportoitiin tutkittaville kirjallisesti. Tutkittavat arvioivat arvioijan tekemää analyysiä ja kuvahaastattelutilannetta, kuvahaastattelun merkitystä sekä soveltuvuutta työkyvyn arvioinnille raportin yhteydessä saamassaan palautelomakkeessa. Vastakset analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä ja näin saatiin vastaukset tutkimuskysymykseen 2. Kuvahaastattelujen synteesi vaiheessa löydetty työkykyyn vaikuttavat tekijät analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Siten saatiin vastaukset tutkimuskysymykseen 1.

Kuvio 1. Tutkimuksen tekemisen vaiheet



4.3. Aineistonkeruumenetelmät: kuvahaastattelu ja palautelomake

4.3.1. Kuvahaastattelu

Tutkittavat olivat Kuntoutussäätiön ASLAK –kuntoutukseen osallistuneita työntekijöitä. Aslak on Kelan tukemaa ammatillisesti syvennettyä lääkinnällistä varhaiskuntoutusta, jonka tavoitteena on lisätä kuntoutujien ammatillisia, fyysisiä ja psykososiaalisia valmiuksia selviytyä työelämässä. Kuntoutussäätiöllä järjestettävä ASLAK –kuntoutus suunnitellaan ja järjestetään yhdessä työpaikkojen, Kelan ja Kuntoutussäätiön kanssa. (Kuntoutuspalvelut ja –koulutus 2003)

Tutkimus tehtiin siten, että kuuden tutkittavan työkykyyn vaikuttavia tekijöitä kartoitettiin kuvahaastattelun avulla. Kolme haastatteluista tehtiin maaliskuussa ja kolme marraskuussa –03. Kuvahaastattelu on esitelty luvussa 3. Haastattelut nauhoitettiin ääninauhalle ja haastattelujen sisällöt kirjoitettiin sanatarkasti haastattelutilanteen jälkeen pyrkien tallentamaan myös haastattelutilanteessa esille tulleet oleelliset ei-sanalliset viestit. Tutkittavien työkykyyn vaikuttavia tekijöitä kartoitettiin ymmärtämällä tutkittavien työelämään liittyviä kokemuksia ja niiden saamia merkityksiä. Arvioija raportoi kirjallisesti jokaiselle tutkittavalle hänen kuvahaastattelumateriaalinsa analyysin tulokset: tutkittavan tarina/kuvaus (kuvaaminen), yhteenveto: taulukko ja tiivistelmä (mekityskokonaisuuksien analyysi) sekä luettelo työkykyyn vaikuttavista tekijöistä (synteesi).

Yksilötason synteesissä syntyneet ja luetellut tutkittavien työkykyyn vaikuttavat tekijät analysoitiin sisällönanalyysillä tutkittavilta palautelomakkeessa saadun palautteen jälkeen. Näin saatiin vastaus kysymykseen 1. Mitä työkykyyn vaikuttavia tekijöitä löydetään kuvahaastattelun avulla?

4.3.2. Palautelomake

Raportti ja tutkittavien täytettäväksi tarkoitettu palautelomake (liite 8) lähetettiin tutkittaville postitse tai sähköpostin välityksellä. Viisi kuudesta tutkittavasta vastasi palautelomakkeeseen, jossa he antoivat palautetta arvioijan raportista: tarinasta /

kuvauksesta ja yhteenvedosta sekä arvioivat kuvahaastattelun merkitystä ja soveltuvuutta työkyvyn arviointiin.

Palautelomakkeen kysymyksillä pyrittiin laatimaan siten, että niiden vastauksilla saataisiin esille tutkittavien kokemuksia kuvahaastattelutilanteesta ja siten vastauksia tutkimuskysymykseen 2. Kysymysten muotoilussa tavoiteltiin Heikkilän (1998, 55-56) nimeämiä hyvän kyselylomakekysymyksen piirteitä: kysymyksessä kysytään vain yhtä asiaa kerrallaan; kysymys on tarpeellinen ja hyödyllinen; se on kohteliaasti esitetty; se ei ole liian pitkä ja monimutkainen eikä johdatteleva; kysymys on ymmärrettävä, selkeä ja yksiselitteinen; sen kieliasua on moitteeton, kysymys sisältää tarvittaessa tyylikeinoja olennaisen esiin tuomiseksi; se ei sisällä sivistyssanoja, slangia eikä erikoissanastoa; se ei sisällä kaksinkertaisia kieltoja ja se mahdollistaa tulosten saamisen halutulla tavalla.

Palautelomakkeessa pyydettiin tutkittavia 1. kommentoimaan saamaansa kirjallista kuvausta kuvahaastattelusta, 2. kommentoimaan kirjallista yhteenvedoa kuvahaastattelun tuloksista, 3. arvioimaan kuvahaastattelun merkitystä oman työkyvyn arvioinnissa, 4. arvioimaan kuvahaastattelun soveltuvuutta työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kartoittamiseen ja 5. kertomaan, minkälainen kokemus kuvahaastattelutilanne oli tutkittavalle. Lisäksi annettiin tilaa muille kommenteille ja kokemuksille.

Viisi tutkittavaa palautti palautelomakkeen täytettynä. Vastauksien analyysillä haettiin vastausta tutkimuskysymykseen 2. Miten tutkittavat arvioivat kuvahaastattelun työkyvyn arviointimenetelmänä? a) Miten onnistuneena tutkittavat kokevat arvioijan tekemän arvion? b) Miten tutkittavat kokevat kuvahaastattelutilanteen? c) Mikä on kuvahaastattelun merkitys tutkittavien näkökulmasta työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kartoittamisessa?

e) Miten tutkittavat arvioivat kuvahaastattelun soveltuvan työkyvyn arviointiin?

Samalla saatiin käsitystä sopivasta kuvahaastattelun tuloksien raportointitavasta tutkittaville.

4.4. Aineiston analyysi: sisällönanalyysi

Tutkittavien kuvahaastattelujen analyysien yksilötason synteessissä syntyneet ja luetellut tutkittavien työkykyyn vaikuttavat tekijät ja palautelomakkeiden vastaukset analysoitiin

sisällönanalyysillä. Eskola & Suoranta (1999, 138) toteavat, että laadullisen aineiston analyysin on tarkoitus tuottaa uutta tietoa luomalla sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Ilmiötä kuvaava tutkimusaineisto pyritään tiivistämään ja selkiyttämään kadottamatta sen sisältämää informaatiota.

Tuomen ja Sarajärven (2002, 93) mukaan sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Kirjoittajat näkevät sisällönanalyysin sekä yksittäisenä metodina että väljänä teoreettisena kehyksenä, joka voidaan liittää erilaisiin analyysikokonaisuuksiin ja jonka avulla voidaan siten tehdä monenlaista tutkimusta. Silloin kun sisällönanalyysillä tarkoitetaan kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen sisältöjen analyysiä väljänä teoreettisena kehyksenä, voidaan heidän mielestään sanoa, että useimmat eri nimillä kulkevat laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät perustuvat periaatteessa tavalla tai toisella sisällönanalyysiin. ”Tästä näkökulmasta sisällönanalyysiä ei myöskään voi pitää ainoastaan laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmänä.”

Latvala ja Vanhanen-Nuutinen (2003, 23) määrittelevät sisällönanalyysin kerätyn tietoaineiston tiivistämiseksi siten, että tutkittavia ilmiöitä voidaan lyhyesti ja yleistävästi kuvailla tai että tutkittavien ilmiöiden väliset suhteet saadaan selkeinä esille. He painottavat Cavanaghiin (1997) vedoten, että sisällönanalyysi on paljon enemmän kuin tekniikka, jolla tuotetaan yksinkertaista kuvausta aineistosta. Siinä on kysymyksessä aineistossa ilmenevät merkitykset (meanings), tarkoitukset ja aikomukset (intensions), seuraukset (consequences) sekä yhteydet (context).

Analysoitava informaatio voi olla laadullista, kuten kertomuksia tai se voi olla kvantitatiivisesti mitattavia muuttujia. Laadullisen tutkimuksen yleisimpiä aineistonkeruumenetelmiä ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. (Tuomi ja Sarajärvi 2002, 73) Sisällönanalyysin laadullista informaatiota ovat verbaalisessa tai kuvallisessa muodossa olevat aineistot; mm. päiväkirjat, kirjeet, puheet, raportit, kirjat, sanoma- ja aikakauslehdet, artikkelit, tietokonetiedostot, filmit, kuvanauhat, laulujen sanat, valokuvat ja taideteokset. (Mason 1996, 71; Latvala ja Vanhanen - Nuutinen 2003, 23)

4.4.1. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Laadullisessa tutkimuksessa käytetyn päättelyn logiikan perusteella laadullinen analyysi jaotellaan induktiiviseen tai deduktiiviseen. Induktiivisessa päättelyssä siirrytään konkreettisesta aineistosta sen käsitteelliseen kuvaukseen. Deduktiivisessa päättelyssä lähtökohtana on teoria tai teoreettiset käsitteet, joiden ilmenemistä konkretiassa tarkastellaan. (Kyngäs & Vanhanen 1999; Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 24; Tuomi & Sarajärvi 2002, 95 - 110). Induktiivisessa päättelyssä noudatetaan loogisia sääntöjä ja heuristista päättelyä. Deduktiivinen päättely perustuu loogisiin ja pragmaattisiin sääntöihin tai mentaalimalliin tarkasteltavasta asiasta. (Atkinson, Atkinson, Smith, Bem, Nolen-Hoeksema 2000, 328-330) Puhutaan myös abduktiivisesta päättelyn logiikasta, jonka mukaan teorianmuodostus on mahdollista silloin, kun havaintojen tekoon liittyy jokin johtoajatus tai johtolanka (Alasuutari 1994). Eskola (2001) jakaa laadullisen analyysin aineistolähtöiseen, teoriasidonnaiseen ja teorialähtöiseen analyysiin. Tietyin varauksin voidaan käyttää ilmauksia aineistolähtöinen eli induktiivinen ja teorialähtöinen eli deduktiivinen aineiston analyysi (Tuomi & Sarajärvi 2002, 95 - 110).

Aineistolähtöisessä analyysissä analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti. Aikaisemmilla havainnoilla, tiedoilla tai teorioilla ei aineistolähtöisessä analyysissä pitäisi olla mitään tekemistä analyysin toteuttamisen tai lopputuloksen kanssa. Analyysiin ja sen lopputulokseen liittyvä teoria koskee vain analyysin toteuttamista. Aineistolähtöinen tutkimus on erittäin vaikea toteuttaa jo sen vuoksi, että ajatus havaintojen teoriapitoisuudesta on yleisesti hyväksytty periaate. Ajatellaan, että ei ole olemassa objektiivisia havaintoja sinällään, vaan mm. jo käytetyt käsitteet, tutkimusasetelma ja -menetelmät ovat tutkijan asettamia ja vaikuttavat tuloksiin. Tämä on ongelma laadullisessa tutkimuksessa ja erityisesti aineistolähtöisessä tutkimuksessa. (Tuomi ja Sarajärvi 2002, 98)

Tämän tutkimuksen palautelomakkeiden päättelyn logiikka pyrki olemaan aineistolähtöistä, minkä mahdollistamiseksi tutkija kirjoitti auki omat ennakkokäsityksensä ilmiöstä kappaleessa 3. keskeiset käsitteet ja esiyymmärrys ja tiedosti ne analyysin aikana (mm. Laine 2001, 32-34).

Tuomi ja Sarajärvi (2002, 101-102) pohtivat, että aineiston analyysissä on kysymys myös keksimisen logiikasta, jota ei kuitenkaan ole olemassa; ei ole olemassa mitään opetettavissa olevia sääntöjä tai viisasten kiveen rinnastettavaa metodia, joka oikein käytettynä tuottaisi viisaita ajatuksia. He näkevät aineistolähtöisen analyysin perinteet yhdysvaltalaisessa, fenomenologis-hermeneuttisessa ja hermeneuttisessa (tekstin tulkinnan) perinteessä. Tässä tutkimuksessa tutkittavien palautteiden analyysissä käytettiin yhdysvaltalaiseen perinteeseen pohjautuvaa analyysiä.

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen (Miles ja Huberman 1994; Kyngäs & Vanhanen 1999; Latvala & Vanhanen – Nuutinen 2003, 24): aineiston redusointi eli pelkistäminen, 2. aineiston klusterointi eli ryhmittely ja 3. aineiston abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen.

4.4.1.1. Aineiston redusointi eli pelkistäminen

Aineiston pelkistämässä analysoitava aineisto voi olla aukikirjoitettu haastatteluaineisto tai jokin muu asiakirja tai dokumentti. Ennen analyysin aloittamista tulee määrittää analyysiyksikkö, joka voi olla esim. yksittäinen sana, lause, lauseen osa tai ajatuskokonaisuus, joka sisältää useita lauseita. Tutkimustehtävän ja aineiston laatu ohjaavat analyysiyksikön määrittämistä. Pelkistäminen voi tapahtua tiivistämällä tai pilkkomalla osiin. Tässä vaiheessa tunnistetaan asiat, joista tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita ja aineistolta kysytään tutkimusongelman tai –tehtävän mukaisia kysymyksiä. Tutkimuksen kannalta epäolennainen jätetään pois ja nostetaan esiin litteroimalla tai koodaamalla tutkimustehtävälle olennaiset ilmaukset. (Kyngäs & Vanhanen 1999; Latvala & Vanhanen – Nuutinen 2003, 25-26 ja Tuomi & Sarajärvi 2002, 111)

Tässä tutkimuksessa analysoitava aineisto oli tutkittavien antamat kirjalliset vastaukset palautelomakkeen kysymyksiin ja kuvahaastatteluaineiston analyysissä muodostuneet luettelot työkykyyn vaikuttavista tekijöistä. Luettelot työkykyyn vaikuttavista tekijöistä käsiteltiin jo pelkistettyinä ilmauksina eikä niitä siis enää pelkistetty sisällönanalyysissä. Analyysiyksikkö oli ajatuskokonaisuus.

Taulukossa 1. on esimerkki tutkittavien antamien palautelomakkeen kysymykseen 3 antamien vastausten pelkistamisestä. (Kysymys 3. Miten arvioisit kuvaahaastattelun merkitystä työkykyysi arvioinnissa?)

TAULUKKO 1. Esimerkki tutkimusaineiston pelkistamisestä

Tutkit-tava	Alkuperäinen vastaus	Pelkistys
1	<p>Kuvan tekeminen kertoo varmasti paljon siitä miten ihminen jaksaa.</p> <p>Kuvaa tehdessä joutuu kokoamaan elämäänsä, ajattelemaan vahvuuksia ja heikkouksia – näin työkykyyni vaikuttavat asiat konkretisoituvat ja saavat hahmon.</p> <p>Minulle uupumustilasta parantuminen kirkasti elämäni tärkeät asiat. Mustaa rengasta II kuvan ympärillä mietin vieläkin. Kuva tuo esille samaa kuin sanatkin, mutta eri hahmossa</p>	<p>Kuvan tekeminen kertoo siitä miten ihminen jaksaa</p> <p>Kun kuvaa tehdessä joutuu kokoamaan elämäänsä, ajattelemaan vahvuuksia ja heikkouksia, työkykyyn vaikuttavat tekijät konkretisoituvat ja saavat hahmon</p> <p>Oma ajatteluprosessi jatkuu Kuva antaa eri hahmon kuin sanat</p>
2	<p>Mielestäni se oli tärkeä sikäli, että tuli tarkasteltua työssä jaksamista suhteessa omaan historiaan ja tämänhetkiseen elämäntilanteeseen kokonaisuudessa. Sai jollakin tavalla etäisyyttä, kun mietti muita elämään liittyviä asioita. Siellä on kuitenkin paljon hyviä asioita, jotka auttavat jaksamaan. Olen ollut liikaa käpertynyt työhön liittyviin asioihin!</p>	<p>Tärkeä, koska tuli tarkasteltua työssä jaksamista suhteessa omaan historiaan ja ajankohtaiseen elämäntilanteeseen kokonaisuutena Muiden elämään liittyvien asioiden miettiminen antoi etäisyyttä. Auttoi näkemään hyviä, jaksamista edistäviä asioita Olen ollut liikaa käpertynyt työhön liittyviin asioihin!</p>
3	<p>Se auttoi selkiyttämään kokonaiskuvaa. Ei tuonut aivan kokonaan uusia asioita</p>	<p>Auttoi selkiyttämään kokonaiskuvaa Osittain uusia asioita</p>
4	<p>Itsetuntemukseni lisääntyi. Aloin miettiä lisää työkykyyn myönteisesti vaikuttavia tekijöitä elämässäni</p>	<p>Itsetuntemus lisääntyi Alkoi miettiä lisää työkykyyn myönteisesti vaikuttavia tekijöitä</p>
5	<p>Vähän vaikea sanoa. Pitäisi ehkä olla strukturoidumpi.</p>	<p>Ei osaa nimetä merkitystä Pitäisi ehkä olla strukturoidumpi</p>

4.4.1.2. Aineiston klusterointi eli ryhmittely

Aineiston klusteroinnissa eli ryhmittelyssä pelkistetyistä ilmauksista etsitään samankaltaisuuksia ja eroavuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa asiaa tarkoittavat käsitteet yhdistetään omaksi luokakseen, joka nimetään sitä kuvaavalla käsitteellä. Aineiston ryhmittelyssä voidaan käyttää tulkintaa. (Krippendorff 2004; Kyngäs & Vanhanen 1999; Latvala & Vanhanen – Nuutinen 2003, 24; Tuomi & Sarajärvi 2002, 112)

Luokitteluyksikkönä voi olla esimerkiksi tukittavan ilmiön ominaisuus, piirre tai käsitys. Luokittelussa aineisto tiivistyy, koska yksittäiset tekijät sisällytetään yleisempiin käsitteisiin. Luokittelulla luodaan pohja tutkimuksen perusrakenteelle sekä alustavia kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 112- 113) Taulukoissa 2. on esimerkki tutkittavien palautelomakkeen kysymyksen 3 antamien vastauksien klusteroinnista. Klusterointi tapahtui kahden vaiheen kautta. Ensimmäisessä vaiheessa pelkistetyt ilmaukset jaettiin osiin ja luokiteltiin sisäisen yhteenkuuluvuuden mukaan (taulukko 2 sarake 1) Toisessa vaiheessa näille luokille haettiin luokkia kuvaava ajatus. (Kysymys 3: Miten arvioisit kuvahaastattelun merkitystä työkykyä arvioinnissa?)

TAULUKKO 2. Esimerkki aineiston klusteroinnista.

...joutuu kokoamaan elämänsä, ajattelemaan... työkykyyn vaikuttavat seikat konkretisoituvat...oma ajatteluprosessi jatkuu (1/5) Tuli tarkasteltua...muiden elämään liittyvien miettiminen antoi etäisyyttä, mikä auttoi näkemään Olen ollut liikaa käpertynyt (Oma tulkinta) (1/5) Auttoi selkiyttämään kokonaiskuvaa...osittain uusia asioita (1/5) Alkoi miettiä lisää... (1/5)	Tutkittavan oma ajatteluprosessi (4/5): -jäsentäminen / selkiyttäminen (4/5) -etäisyyden saaminen (1/5) -konkretisointi (1/5) -auttaa näkemään uutta (4/5)
Kuvan tekeminen kertoo paljon jaksamisen tilasta... joutuu kokoamaan elämänsä (1/5) ...työssä jaksamista suhteessa omaan	Auttaa muodostamaan kokonaiskuvan työkykyyn vaikuttavista tekijöistä (4/5)

historiaan ja ajankohtaiseen elämäntilanteeseen kokonaisuutena... 1/5) Auttoi selkiyttämään kokonaiskuvaa (omasta tilanteesta ja työkykyyn vaikuttavista tekijöistä) (1/5) Alkoi miettiä lisää työkykyyn myönteisesti vaikuttavia tekijöitä (1/5)	
Itsetuntemus työkykyyn vaikuttavista tekijöistä lisääntyi	Lisää itsetuntemusta työkykyyn vaikuttavista tekijöistä (1/5)
...ajattelemaan vahvuuksia ja ... (1/5) Alkoi miettiä lisää työkykyyn myönteisesti vaikuttavia tekijöitä Auttoi näkemään työkykyyn myönteisesti vaikuttavia tekijöitä	Auttaa näkemään ja aktivoi miettimään myös työkykyä / jaksamista edistäviä asioita (3/5)
Ei osaa nimetä merkitystä Ehkä liian avoin (sama tutkittava oli yllättynyt siitä miten paljon asioita tuli esille)	Merkitystä vaikea nimetä; ehkä liian avoin

Kuvahaastattelussa löydettyjen työkykyyn vaikuttavien tekijöiden sisällönanalyyysissä kunkin tutkittavan työkykyyn vaikuttavat tekijät sijoitettiin taulukkoon omaan sarakkeeseensa ja tekijät käsiteltiin pelkistettyinä ilmauksina, joita sitten klusteroitiin kolmessa vaiheessa. Ensimmäisessä klusterointivaiheessa tutkija koodasi ilmauksia eri värein ja alleviivauksilla luokittelun helpottamiseksi. Koodaaminen perustui työkykyyn vaikuttavan tekijän ominaisuuteen (liite 9) Aineisto pidettiin klusterointivaiheessa jaoteltuna työkykyä ylläpitäviin ja edistäviin / työkykyä heikentäviin tekijöihin. Klusteroinnin toisessa ja kolmannessa vaiheessa työkykyyn vaikuttavien tekijöiden luokittelua jatkettiin yhdistelemällä luokkia sisäisen yhteenkuuluvuuden perusteella.(liite 10)

4.4.1.3. Aineiston abstrahointi eli käsitteellistäminen

Tuomi & Sarajärvi (2002, 113) näkevät abstrahoinnin alkavan osittain jo klusterointivaiheessa, jossa pelkistetyt ilmaukset voidaan ryhmitellä alaluokiksi ja nämä yläluokiksi. Abstrahointivaiheessa yläluokista muodostetaan pääluokkia, joista voidaan muodostaa yhdistäviä luokkia. Kyngäs & Vanhanen (1999) toteavat, että kolmannessa

vaiheessa alakategorioiden, yläkategorioiden ja yhdistävän kategorian avulla vastataan tutkimusongelmiin.

Abstrahointi- eli käsitteellistämisvaiheessa erotellaan aineistosta tutkimuksen kannalta olennainen tieto, minkä perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Alkuperäisinformaation käyttämistä kielellisistä ilmauksista edetään teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. Käsitteellistämistä jatketaan yhdistelemällä luokkia niin kauan kuin se aineiston sisällön näkökulmasta on mahdollista. Vastaukset tutkimustehtäviin saadaan yhdistelemällä käsitteitä. Analyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa edetään empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 114-115). Taulukossa 4 on esimerkki aineiston abstrahoinnista (Kysymys 3: Miten arvioisit kuvahaastattelun merkitystä työkykyä arvioinnissa?)

TAULUKKO 3. Esimerkki aineiston abstrahoinnista eli käsitteellistämisestä

Käynnistää tutkittavan oman ajatteluprosessin joka jatkuu (4/5): - jäsentäminen / selkiyttäminen (4/5) - etäisyyden saaminen (1/5) - konkretisointi (1/5) - auttaa näkemään uutta (4/5)	Käynnistää ajatteluprosessin / itsereflektion joka jatkuu (4/5) - jäsentää / selventää (4/5) - uuden oivaltaminen (4/5) - mahdollistaa etäisyyden (1/5) - konkretisoi (1/5)
Auttaa muodostamaan laajan / kokonaiskuvan työkykyyn Vaikuttavista tekijöistä (3/5)	Lisää itsetuntemusta työkykyyn vaikuttavista tekijöistä (4/5):
Lisää itsetuntemusta työkykyyn vaikuttavista tekijöistä (1/5)	- kokonaiskuva työkykyyn vaikuttavista tekijöistä (3/5)
Auttaa näkemään ja aktivoi miettimään myös työkykyä / jaksamista edistäviä asioita (3/5) Merkitystä vaikea nimetä	- auttaa näkemään uutta (4/5) Merkitystä vaikea nimetä (1/5)

Kuvahaastatteluissa löydettyjen työkykyyn vaikuttavien tekijöiden sisällönanalyysin abstrahointivaihe tapahtui kahdessa vaiheessa. Abstrahointivaiheen luokat antavat vastauksen tutkimuskysymykseen 1. Mitä työkykyyn vaikuttavia tekijöitä löydetään kuvahaastattelun avulla?

5. Tutkimustulokset

Kuvahaastattelujen analyysien synteesivaiheessa muodostettujen työkykyyn vaikuttavien tekijöiden sisällönanalyysillä saatiin vastaus tutkimuskysymykseen 1. Mitä työkykyyn vaikuttavia tekijöitä löydetään kuvahaastattelun avulla? Palautelomakkeiden vastausten sisällönanalyysillä saatiin vastaus tutkimuskysymykseen 2. Miten tutkittavat arvioivat kuvahaastattelun työkyvyn arviointimenetelmänä?

5.1. Mitä työkykyyn vaikuttavia tekijöitä löydetään kuvahaastattelun avulla?

Kuvahaastattelujen analyysien synteesivaiheessa muodostetut luettelot työkykyyn vaikuttavista tekijöistä analysoitiin sisällönanalyysillä. Analyysin abstrahointivaiheessa muodostuneiden luokkien pohjalta saatiin vastaus tutkimuskysymykseen 1. Mitä työkykyyn vaikuttavia tekijöitä löydetään kuvahaastattelun avulla. Abstrahointi tapahtui kahdessa vaiheessa.

Taulukko 4. Kuvahaastatteluaineiston analyysissä muodostuneitten työkykyyn vaikuttavien tekijöiden sisällönanalyysin 1. abstrahointivaiheessa syntyneet pääluokat:

Työkykyä ylläpitävät ja edistävät	Työkykyä heikentävät
1. Yksityiselämä ja vapaa-aika	
a) Ympäristö Tyydyttävät /tasapainoiset ihmissuhteet - tutkittavan tunteet, tarpeet ja arvot otetaan huomioon - tutkittava saa palautetta itsestään sanallisesti / näkee itse työnsä jäljet - jakaminen puhumalla (esim. kokemuksista puhuminen) tai tekemällä (esim. talkoot) - on saanut emotionaalisia ja kognitiivisia valmiuksia; samaistuminen, oppiminen Vanhemmat Elämänkumppani Ystävät Lapset Kulttuuri - omat kulttuuriset lähtökohdat - mahdollisuus kulttuuriharrastuksiin Fyysinen ympäristö Luonto, kauniit tavarat - latautuminen yksin - latautuminen yhdessä	a) Ympäristö Emotionaalisesti raskaat/vaikeat ihmissuhteet Joissa itsellä negatiivisia /vaikeita tunteita tai itse joutuu niiden kohteeksi tai tutkittavan tarpeet /tunteet sivuutetaan - tutkittavan mitätöinti, arvostuksen puute - liiallinen vastuu - liiallinen vaativuus - ristiriitaisuus - kiusaaminen - yksinäisyys/jakamisen puute - turha riippuvuus - suru - syyllisyys - pelko - huoli omaisesta - erot tärkeissä ihmissuhteissa - yksinhuoltajuus - etäisyys/samaistumismallien puute - liian vähän aikaa tärkeille ihmissuhteille Vanhemmat Elämänkumppani

<ul style="list-style-type: none"> - etäisyys työstä - esteettiset elämykset <p>b) Vapaa-ajan toiminta</p> <ul style="list-style-type: none"> - latautuminen yksin - latautuminen yhdessä - etäisyys työstä - esteettiset elämykset - uuden oppiminen <p>Kulttuuri Liikunta Kieliopinnot Matkustaminen</p>	<p>Ystävät Lapset</p> <p>b) vapaa-ajan toiminta - liian vähän aikaa</p> <ul style="list-style-type: none"> - latautua - saada etäisyyttä - saada esteettisiä elämyksiä - oppia uutta
<p>2. Opiskelu ja työelämä</p>	
<p>a) Toiminta</p> <p>Opinnot</p> <p>Ammattitaito Taitoja elämään Itsetuntemus Sosiaaliset suhteet Henkireikä työstä Positiivinen palaute</p> <p>Työ</p> <p>Työn mielekkyys:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mahdollisuus hyödyntää omaa asiantuntemusta - mahdollisuus toteuttaa omien arvojen mukaisesti - työn kokeminen tärkeänä - ihmissuhdetyön rikkaus - mahdollisuus rajata - mahdollisuus tehdä itselle luontevalla tavalla - mielekkääksi koettu asiakasryhmä - hyvä palkka - itsenäisyys ja toiminnanvapaus <p>b) Työyhteisö ja organisaatio</p> <p>Toimenkuva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mahdollisuus hyödyntää omaa asiantuntemusta - mahdollisuus toteuttaa omien arvojen mukaisesti - työn kokeminen tärkeänä - ihmissuhdetyön rikkaus - mahdollisuus rajata - mahdollisuus tehdä itselle luontevalla tavalla - mielekkääksi koettu asiakasryhmä - hyvä palkka - itsenäisyys ja toiminnanvapaus <p>Ihmissuhteet</p> <p>Työtoverit</p> <ul style="list-style-type: none"> - sosiaaliset suhteet - työhön liittyvä vastavuoroisuus / jakaminen: arvot, - tunteet, kokemukset, tieto - ammattitaitoinen tuki ja hyvä yhteistyö - työryhmän ilmapiiri <p>Asiakkaat</p> <ul style="list-style-type: none"> - vastavuoroinen arvostus - suhteen aitous - asiakkaiden osoittama luottamus - kyky työskennellä - toivo paremmasta <p>c) lainsäädäntö; työn arvostus</p>	<p>a) Toiminta</p> <p>Työ</p> <p>Mielekkyyden puute</p> <ul style="list-style-type: none"> - tehtävät joita ei koe omikseen - mahdollisuus käyttää omaa erityisosaamista ja ammattitaitoa vähäinen - ei voi syventyä ja paneutua - epäily työn merkityksestä - kiristynyt työtahti, liikaa töitä ja vastuuta - pirstaleisuus - paljon yksin tehtävää - vastuu asioista joita ei allekirjoita - arvostuksen puute <p>b) Työyhteisö ja organisaatio</p> <p>Toimenkuva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tehtävät joita ei koe omikseen - mahdollisuus käyttää omaa erityisosaamista ja ammattitaitoa vähäinen - ei voi syventyä ja paneutua - epäily työn merkityksestä - kiristynyt työtahti, liikaa töitä ja vastuuta - pirstaleisuus - paljon yksin tehtävää - vastuu asioista joita ei allekirjoita - arvostuksen puute <p>Ammattitaidoton johtaminen</p> <p>Liian suuri ja jäykkä</p> <p>Toimintasuunnitelmat</p> <ul style="list-style-type: none"> - muuttuvat liian usein - liian monia <p>Informaatio ei kulje</p> <p>Resurssipula</p> <p>Työilmapiiri:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kuristava - ristiriitaiset odotukset - väärä arvot - ristiriitaisuus työpaikasta luotujen mielikuvien ja todellisuuden välillä - glamourin vaatimus <p>Ihmissuhteet</p> <p>Työtoverit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jakamisen puute - yhteistyövaikeudet tai sen vähyys - ristiriitaiset ja emot. raskaat ihmissuhteet - kilpailu ja kateus –työryhmän ongelmat

	<ul style="list-style-type: none"> - välittämisen puute Asiakkaat - vaativuus ja kriittisyys - ei näe työn tuloksia - asiaton palaute - yhteistyövaikeudet Auktoriteetit: Epäoikeudenmukaisuus vanha työtoveri pomoksi Etäinen esimies: ei vastaa, ei ymmärrä c)Fyysinen ympäristö - ei mitään kaunista - jatkuvat remontit; melu, pöly, keskeneräisyys - etäisyys muista - kylmyys, kuumuus - ei kunnollisia sosiaalisia tiloja d)Yhteiskunnallinen taso Lainsäädäntö
4.Henkilökohtaiset ominaisuudet	
<p>Luonteenpiirteet Vastuuntuntoisuus Itsetunto Kyky ennakoida Suunnitelmallisuus Peräänantamattomuus: jaksaa ”taistella” oman asiansa eteen Rakkaus taiteisiin ja luontoon Kyky sietää erilaisuutta Omat arvot, periaatteet ja tavoitteet Kyky tehdä työtä</p> <p>Vuorovaikutustaidot Kyky sietää kritiikkiä Kyky luoda hyviä ja toimivia ihmissuhteita Kyky antaa tilaa asiakkaiden tarpeille Sosiaalisuus</p> <p>Koulutus ja ammattitaito</p>	<p>Luonteenpiirteet Epärealistisuus tavoitteiden asettelussa Itsekurin puute Priorisoinnin vaikeus Inhorealismi Liiallinen periksi antamattomuus Taipumus ottaa liikaa vastuuta/ vaikeus rajata</p> <p>Arvot ja ihanteet - joskus raskaita noudattaa, koska ne on osittain luotu sen pohjalta mitä itse on jäänyt paitsi</p> <p>Vuorovaikutus Liiallinen suoruus</p> <p>Ammatti-identiteetti Epäily omista motiiveista alan valinnassa Ei työtehtävän edellyttämää sisäistynyttä ammatti-identiteettiä</p>
5.Tulevaisuus	
Haaveet, toiveet, suunnitelmat a) työhön liittyen b)yksityiselämään liittyen	
6.Elämänvaihe	
Elämänkokemus Pitkä työkokemus	Ikääntyminen Surutyö läheisen menetyksestä Lapset aikuistuvat
7.Terveys	
	-fyysiset terveydelliset ongelmat -burn out
8.Globaalit asiat	
	-sodat / kriisit muualla maailmassa

Kuvahaastatteluaineistossa muodostuneitten työkykyyn vaikuttavien tekijöiden sisällönanalyysin abstrahoinnin 2. vaiheessa syntyneet yhdistävät luokat:

Ympäristö

Työyhteisö ja organisaatio

Toimenkuva (kts työn mielekkyys)

Johtaminen

Toimintasuunnitelmat

Resurssit

Työn organisointi, informaation kulku

Ihmissuhteet: esimies, työtoverit asiakkaat

- tutkittavan tunteet, tarpeet ja arvot
- jakaminen puhumalla ja/tai tekemällä
- uuden omaksuminen: tieto, taidot ja valmiudet

Yksityiselämän yhteisöt

Omaksumat psykososiaaliset valmiudet, taidot, arvot, kiinnostukset jne.

Voimavara

Ihmissuhteet: vanhemmat, sisaret, parisuhde, lapset, ystävät, naapurit

- tutkittavan tunteet, tarpeet ja arvot
- jakaminen puhumalla ja/tai tekemällä
- uuden omaksuminen: tieto, taidot ja valmiudet

Kulttuurinen ympäristö

Omaksumat kulttuuriset arvot, kiinnostukset jne

Voimavara

Fyysinen ympäristö

Psykososiaalisen kehityksen osatekijä

Vapaa-ajan fyysinen ympäristö: "latautumismahdollisuudet"

Työelämässä: työrauha, terveysvaikutukset, esteettisyys

Yhteiskunnalliset asiat

Lainsäädäntö

Globaalit asiat

Vaikutus tunne-elämään ja mielialaan

Aika

Elämänvaihe

Elämäkokemus, pitkä työkokemus

Menneisyys-nykyisyys-tulevaisuus

Toiminnan ajallinen määrä ja rytmittyminen

Terveys /sairaudet

Toiminta

Vapaa-ajan toiminta

Mielekkyyks: mahdollisuus "latautumiseen": etäisyys työstä, lepo, virkistys, jakaminen, esteettiset elämykset, luovuus, uuden oppiminen
Kulttuuriharrastukset, liikunta, matkustaminen, kieliopinnot

Työn mielekkyys

Työn asettamat vaatimukset ja siihen sisältyvät mahdollisuudet:

- ammattitaito ja asiantuntemus
- työntekijän arvot / työn arvot
- työskentelytapa
- työn rikkaus, monipuolisuus
- itsenäisyys ja toiminnanvapaus
- rajausmahdollisuudet
- yhteistyö
- ammattillinen kasvu; uuden omaksuminen oppiminen
- muutokset
- työmäärä, vastuu
- toimenkuvan koheesio / pirstaleisuus
- työtahti, työn rytmi
- asiakasryhmä
- työn koettu tärkeys / merkittävyys
- työn saama arvostus

Yksilö

Luonteenpiirteet
Kyvyt, taidot
Tarpeet, tunteet, arvot
Jakaminen, vastavuoroisuus, yhteistyö
Vuorovaikutustaidot
Uuden oppiminen / omaksuminen
Koulutus ja ammattitaito
Ammatti-identiteetti

Työkykyyn vaikuttavien tekijöiden luokat eivät ole jyrkkärajaisia. Esim. toimenkuvaan liittyviä seikkoja voidaan tarkastella toisaalta työympäristötekijöinä, toisaalta työtoimintatekijöinä. Eri luokkien sisältämät tekijät ovat dynaamisessa vuorovaikutuksessa toistensa kanssa; ne vaikuttavat toisiinsa ja syntyvät toistensa vaikutuksesta. Monet yksilölliset tekijät, esim. ammattitaito ja vuorovaikutustaidot, syntyvät ainakin osittain vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa ja vaikuttavat taas puolestaan ympäristöön.

5.1.1. Ympäristö

Työyhteisö ja organisaatio vaikuttivat tutkittavien työkykyyn toimenkuvien, toimintasuunnitelmien, työn organisoinnin, johtamisen, työpaikan resurssien, työilmapiirin ja ihmissuhteiden kautta. Usein muuttuvat suunnitelmat, ammattitaidon johtaminen, työntekijäpula ja ristiriitainen työilmapiiri heikensivät työkykyä. Työorganisaatio määritteli tutkittavien toimenkuvan, joka puolestaan vaikutti työtoiminnan ominaisuuksiin..

Opiskelu- ja työelämän ihmissuhteet – esimiehet, työtoverit ja asiakkaat – vaikuttivat tutkittavien työkykyyn sen mukaan, missä määrin tutkittavien tunteet, tarpeet ja arvot otettiin ihmissuhteissa huomioon ja/tai missä määrin ne mahdollistivat tunteiden ja kokemusten jakamisen puhumalla tai tekemällä ja/tai uuden omaksumisen. Sosiaaliset kontaktit työyhteisössä, kokemusten jakaminen ja toimiva yhteistyö työtovereiden kanssa sekä esimiehen osoittama ymmärrys työntekijää kohtaan auttoivat jaksamaan. Yhteiset arvot työtovereiden ja esimiehen kanssa lisäsivät työn mielekkyyttä ja siten työssä jaksamista. Emotionaalisesti ristiriitaiset tai raskaita tunteita sisältävät ihmissuhteet koettiin työkykyä heikentävinä; esimerkiksi esimiehen taholta koettu epäoikeudenmukaisuus ja työtovereiden keskuudessa vallitseva kilpailu ja kateus.

Yksityiselämän yhteisöjen merkitys näkyi aikaisempien elämänvaiheiden ihmissuhteissa tapahtuneiden samaistusten kautta. Omaksutut psykososiaaliset taidot ja arvot sekä kiinnostukset koettiin merkittävinä voimavaroina nykyhetkessä, mutta ne olivat myös monien kohdalla jättäneet työkykyä heikentäviä ”leimoja”, jotka tulivat esiin nykyhetkessä vaikuttavissa tutkittavien yksilöllisissä tekijöissä.

Myös ajankohtainen sosiaalinen ympäristö / ihmissuhteet vaikuttivat tutkittavien työkykyyn sekä sitä parantavasti että heikentävästi. Tutkimuksessa esille tulleita merkittäviä yksityiselämän ihmissuhteita olivat suhde elämäkumppaniin, omiin lapsiin, ystäviin ja vanhempiin. Keskeistä oli se, missä määrin tutkittavien tunteet, tarpeet ja arvot otettiin ihmissuhteissa huomioon; missä määrin ne mahdollistivat tunteiden ja kokemusten jakamisen puhumalla tai tekemällä sekä uuden omaksumisen esim. psykososiaalisissa taidoissa. Jos jokin em. seikoista toteutui ihmissuhteessa, se koettiin työkykyä ylläpitävänä tai parantavana. Esimerkiksi elämäkumppani tai ystävä saatettiin kokea merkittävänä tukena raskaissa elämänvaiheissa. Ihmissuhteet koettiin tukea -

antavina jakamisen ja itsestä saadun palautteen ja sitä kautta tapahtuneen uuden omaksumisen vuoksi. Emotionaalisesti ristiriitaiset tai raskaita tunteita sisältävät ihmissuhteet koettiin työkykyä heikentävinä. Esimerkiksi tunteet kumppaniin avioerotilanteessa tai huoli ja vastuu iäkkäästä vanhemmasta koettiin työkykyä heikentävinä seikkoina. Myös yksityiselämän ihmissuhteiden puute ja siten yksinäisyys koettiin tässä tutkimuksessa työkykyä heikentävänä asiana.

Kulttuurisen ympäristön merkitys näkyi enimmäkseen aikaisempien elämänvaiheiden ympäristön tarjoamien kulttuuristen virikkeiden ja sitä kautta omaksuttujen kiinnostuksen kohteiden kautta. Omaksutut kulttuuriset kiinnostukset koettiin merkittävänä voimavaroina nykyhetkessä.

Fyysinen ympäristö mahdollisti vapaa-ajalla kosketuksen luontoon ja siten rentoutumisen ja virkistymisen. Aikaisemmissa elämänvaiheissa sen merkitys ymmärrettiin tärkeänä osana psykososiaalista kehitystä.

Yhteiskunnalliset asiat heijastuivat työelämään lainsäädännön kautta. Lainsäädännöstä tulkittiin mm. työn arvostusta tai sen tuomiin muutoksiin oltiin pettyneitä.

Globaalit asiat tulivat esille yhden tutkittavan kohdalla; ne vaikuttivat tunne-elämään ja mielialaan.

5.1.2. Aika

Ajallisen ulottuvuuden merkitys työkykyyn vaikuttavana tekijänä tuli esille mm. tutkittavien elämänvaiheiden asettamien rajoitusten (ikäntyminen) tai sallimien mahdollisuuksien (lisääntynyt vapaa-aika) kautta. Elämäkokemus ja pitkä työkokemus nähtiin ammattitaitoa ja siten työkykyä parantavana tekijänä. Menneisyys-nykyisyys-tulevaisuus -jatkumo näkyi erityisesti sinä, miten menneisyudessa vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa sisäistetyt ominaisuudet ja taidot näkyivät nykyhetkessä ja edistivät tai heikensivät työkykyä. Tulevaisuuteen liittyi kiinteästi toivo: niin työ- kuin yksityiselämään liittyvät toiveet, haaveet ja suunnitelmat. Ne auttoivat jaksamaan.

Työtoiminnan ja vapaa-ajan toiminnan ajallinen määrä ja rytmittyminen nousivat esille monen tutkittavien kokemuksissa siten, että työ lohkaisi liian suuren osan ajankäytöstä. Vapaa-ajalle jäi liian vähän aikaa. Monet tutkittavista kokivat myös työtahdin – työn rytmin - liian kiivaaksi tai jotkut epätasaiseksi.

5.1.3. Toiminta

Yksityiselämän ja vapaa-ajan toiminnot koettiin työkykyä ylläpitävinä ja edistävinä, mikäli ne mahdollistivat ”latautumisen” mm. levon, rentoutumisen, esteettisten elämysten, luovuuden, uusien virikkeiden ja työelämästä etäisyyden saamisen muodossa. Kulttuuriharrastukset, liikunta, matkustaminen ja kieliopinnot olivat tällaisia toimintamuotoja.

Opiskelu ammatillisessa perus- ja täydennyskoulutuksissa koettiin työkykyyn vaikuttavana tekijänä luonnollisesti sen antaman ammattitaidon vuoksi, mutta myös sen työelämästä salliman etäisyyden ja siihen liittyvien sosiaalisten suhteiden vuoksi.

Työn mielekkyys ja hallittavuus oli keskeinen työkykyyn vaikuttava tekijä. Mielekkyys ja hallittavuus syntyivät toimenkuvan määrittämien tehtävien kautta. Toimenkuva taas oli työorganisaation asettama. Työn mielekkyys ja hallittavuus muodostui tässä tutkimuksessa työn asettamien vaatimusten ja mahdollisuuksien ja toisaalta koetun työn merkittävyyden ja arvostuksen pohjalta.

Työn asettamat vaatimukset ja sen sisältämät mahdollisuudet. Ammattitaidon ja asiantuntemuksen osalta tässä tutkimuksessa merkittävää oli se, missä määrin tutkittavat saivat hyödyntää omaa ammattitaitoaan ja asiantuntemustaan. Monet kokivat turhauttavana ja uuvuttavana, mikäli mahdollisuus oman ammattitaidon käyttämiseen jäivät vähäisiksi ja mikäli toimenkuva sisälsi työtehtäviä, joita he eivät kokeneet koulutustaan vastaaviksi. Jos työn arvot ja siten työtehtäviin sisältyvä vastuu olivat ristiriidassa omien arvojen kanssa, koettiin myös se jaksamista heikentävänä. Tähän liittyi kiinteästi myös se, missä määrin tutkittavat saivat toteuttaa työtä itselle luontevalla tavalla, esim. paneutua tai suuntautua itselle luonteviin työtehtäviin. Työn rikkaus esimerkiksi siihen liittyvien ihmissuhteiden

muodossa ja yhteistyömahdollisuudet sekä mahdollisuus ammatilliseen kasvuun koettiin työkykyä ylläpitävinä ja edistävinä tekijöinä.

Toimenkuvan koheesio / pirstaleisuus, työmäärä ja sen rajausmahdollisuudet vaikuttivat myös siihen miten mielekkäänä ja hallittavana työ koettiin. Pirstaleinen toimenkuva ja liian suuri työmäärä uuvuttivat, mahdollisuudet rajata auttoivat jaksamaan. Usein tapahtuvat muutokset suunnitelmissa ja organisaatiossa koettiin raskaina. Nämä seikat vaikuttivat myös oleellisesti työtahtiin ts. työrytmiin, joka liian kiireisenä luonnollisesti koettiin uuvuttavana. Työn itsenäisyys ja toiminnanvapaus koettiin tässä tutkimuksessa tärkeinä työkykyyn positiivisesti vaikuttavina tekijöinä. Toisaalta mahdollisuutta yhteistyöhön kollegoiden kanssa pidettiin jaksamista oleellisesti edistävänä ja yhteistyön puutetta tai vähäisyyttä vakavana työkykyä heikentävänä seikkana. Mahdollisuus työskennellä mielekkääksi kokemansa asiakasryhmän kanssa auttoi jaksamaan. Jos tutkittava koki itse työn tärkeänä ja merkittävänä ja /tai työ sai arvostusta ulkopuolelta, vaikutti se myönteisesti jaksamiseen ja työkykyyn.

5.1.4. Yksilö /psykososiaaliset tekijät

Henkilökohtaiset ominaisuudet, arvot ja kyvyt/taidot nousivat esille lähinnä tutkittavien aikaisemmissa ihmissuhteissa omaksumien henkilökohtaisten ominaisuuksien, arvojen, kykyjen ja taitojen muodossa. Niissä oli sekä työkykyä edistävä että heikentävä tekijöitä. Esim. vastuuntuntoisuus koettiin sekä työelämän kannalta positiivisena työkykyä ylläpitävänä että liiallisena uuvuttavana tekijänä. Samoin esim. omat arvot ja periaatteet olivat hyvä rakennuspuu työkyvyille, mutta niiden vaatimukseen oli joskus vaara uupua.

Vuorovaikutustaidot olivat tutkittavilla tärkeitä työn vaatimia ominaisuuksia. Nekin oli pitkälle omaksuttu aikaisempien elämänvaiheiden kontekstissa.

Kaikki tutkittavat olivat tehtävissä, jotka vaativat pitkän **koulutuksen** ja vankan **ammattitaidon**. Kaikki kokivat saaneensa nykyiseen ammattiin valmistavasta ammatillisesta peruskoulutuksesta tarvittavan ammattitaidon. Ammatillisen täydennys- ja jatkokoulutuksen merkitys nähtiin sekä ammattitaitoa lisäävänä että foorumina sosiaalisille suhteille ja etäisyyden saamiselle raskaasta työelämästä. Työkykyä heikentävänä tekijänä

koettiin se, jos toimenkuva ei vastannut ammattitaitoa; mahdollisuus oman ammattitaidon ja erityisosaamisen hyödyntämiseen jäi liian pieneksi. Myös koulutuksen ja sen myötä omaksutun ammatti-identiteetin ristiriitaisuus työtehtäviin vaikutti työkykyä alentavasti.

5.2. Miten tutkittavat arvioivat kuvahaastattelun työkyvyn arviointimenetelmänä

5.2.1. Miten onnistuneena tutkittavat kokevat arvioijan tekemän arvion?

Tähän tutkimuskysymyksen vastaukset muodostuivat palautelomakkeen kysymysten 1 ja 2 sisällönanalyysin abstrahoinnissa saaduista pääluokista. Kysymyksessä 1 pyydettiin kommentoimaan arvioijan laatimaa kuvausta (tarinaa) tutkittavasta ja kysymyksessä 2 arvioijan laatimaa yhteenvetoa (taulukko, tiivistelmä ja luettelo työkykyyn vaikuttavista tekijöistä).

Palautelomakkeen kysymyksen 1 vastausten abstrahoinnissa syntyneet pääluokat:

Tutkittavat vahvistavat arvioijan heistä kirjoittaman kuvauksen (5/5):

Arvioija on ymmärtänyt hyvin

- kokemukset, niiden merkitykset ja siten työkykyyn vaikuttavia tekijät (4/5)
- tutkittavan ajatukset (1/5)

Tutkittavat kannattavat kuvauksen saamista kirjallisena (3/5)

- mahdollistaa rauhassa paneutumisen
- mahdollistaa asian pohtimisen jatkamisen

Palautelomakkeen kysymyksen 2. Vastausten abstrahoinnissa syntyneet pääluokat:

Yhteenveto (taulukko, tiivistelmä ja luettelo) vastaa tutkittavien kokemuksia

- erittäin hyvin (2/5)
- hyvin (2/5)

Arvioijan paneutuminen tutkittavan asiaan tuntui hyvältä (1/5)

Yhteenvedon muutostarve:

- selventäisi omaa osuuttaan kertomaansa kolmessa asiassa (2/5)
- muuttaisi arvioijan yhteenvetoa yhdessä asiassa (2/5)
- pitäisi olla abstraktimpi tai teoriaan sovitettu (1/5)

Kaikki palautelomakkeeseen vastanneet tutkittavat pitivät arvioijan tekemää kuvausta onnistuneena: he tunsivat tuleensa oikein ymmärretyiksi ja vahvistivat tutkijan heistä kirjoittaman kuvauksen. Neljä vastanneista koki, että arvioija on ymmärtänyt tutkittavan kokemuksia ja niiden saamia merkityksiä ja siten työkykyyn vaikuttavia tekijöitä erittäin hyvin (2/5) tai hyvin (2/5). Yksi tutkittavista koki, että arvioija on ymmärtänyt hänen ajatuksiaan ”paremmin kuin kurssin vetäjät”.

Neljä vastanneista koki yhteenvedon (taulukko, tiivistelmä ja luettelo työkykyyn vaikuttavista tekijöistä) onnistuneena: kaksi (2/5) tunnisti itsensä siitä erittäin hyvin ja kaksi (2/5) hyvin. Yksi (1/5) vastanneista ei osannut liittää yhteenvedossa esitettyjä asioita työkykyyn vaikuttaviksi tekijöiksi, vaikka ne olivat hyvin samankaltaisia muiden tutkittavien kokemusten kanssa. Hänen mielestään yhteenvedon olisi pitänyt olla abstraktimpi tai teoriaan sidottu.

Kolme (3/5) tutkittavaa toi eksplisiittisesti esille sen, että kuvaus oli hyvä saada kirjallisena, koska siten on mahdollista rauhassa paneutua asiaan ja jatkaa kuvahaastattelutilanteessa alkanutta asian pohtimista. Lisäksi yksi (1/5) tutkittava kommentoi, että arvioijan paneutuminen tutkittavan asiaan tuntui hyvältä. Kaksi (2/5) vastanneista näki yhteenvedossa tarvetta muuttaa arvioijan osuutta yhdessä asiassa ja halusi täsmentää jälkikäteen omaa osuuttaan (mitä olivat kertoneet) kolmessa asiassa. Muutokset eivät vaikuttaneet kuvahaastatteluaineiston analyysin tuloksiin.

5.2.2. Miten tutkittavat kokevat kuvahaastattelutilanteen?

Tähän tutkimuskysymykseen saatiin vastaus palautelomakkeen kysymyksen

5. Minkälainen kokemus kuvahaastattelutilanne oli sinulle? vastausten sisällönanalyysillä.

Palautelomakkeen kysymyksen 5 abstrahointivaiheessa muodostuneet pääluokat:

Tärkeää itsereflektio (3/5)

- paneutuminen
- uuden oivaltaminen

Käynnisti tunteita ja ajatuksia (2/5):

- oma avoimuus yllätti
- itkeminen

Mielenkiintoinen ja vapaamuotoisuudessaan yllättävä (1/5)

Miellyttävä (2/5)

Kokemus arvioijasta ja hänen työskentelytavastaan positiivinen (2/5)

Kaikki (5/5) palautelomakkeeseen vastanneet tutkittavat kuvasivat kokemuksiaan kuvahaastattelutilanteesta positiivisina. Kolme (3/5) painotti, että kuvahaastattelutilanne oli tärkeä siinä käynnistyneen itsereflektion vuoksi; tutkittavilla oli mahdollisuus paneutua työkykyensä vaikuttaviin tekijöihin ja tehdä uusia oivalluksia. Kaksi (2/5) tutkittavaa ilmaisi kokeneensa kuvahaastattelutilanteen tunteita ja ajatuksia aktivoivana, mikä ilmeni toisen tutkittavan kohdalla tutkittavaa itseään yllättäneenä avoimuutena ja toisen kohdalla mm. itkemisenä. Lisäksi tutkittavien vastauksissa nousi esille mielenkiintoisena ja vapaamuotoisuudessaan yllättävänä sekä miellyttävänä. Arvioijaa ja hänen työskentelytapansa kommentoitiin positiivisesti, mm. luottamusta herättävänä, herkkänä ja lämpimänä.

5.2.3. Mikä on kuvahaastattelun merkitys tutkittavien näkökulmasta työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kartoittamisessa

Kysymykseen kuvahaastattelun merkityksestä tutkittavien työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kartoittamisessa haettiin vastausta palautelomakkeen kysymyksen 3 analyysissä muodostuneista pääluokista. Kysymys 3 oli: Miten arvioisit kuvahaastattelun merkitystä työkykyä arvioinnissa?

Palautelomakkeen kysymyksen 3 abstrahointivaiheessa muodostuneet pääluokat:

Käynnistää ajatteluprosessin / itsereflektion joka jatkuu (4/5)

- jäsentää / selventää (4/5)
- uuden oivaltaminen (4/5)
- etäisyyden saaminen (1/5)
- konkretisoi (1/5)

Lisää itsetuntemusta työkykyyn vaikuttavista tekijöistä (4/5):

- kokonaiskuva työkykyyn vaikuttavista tekijöistä (3/5)
- uuden näkeminen (4/5)

Ei osaa nimetä merkitystä (1/5)

Tutkittavat kokivat kuvahaastattelun työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kartoittamisessa itsereflektiota käynnistävänä (4/5) ja itsetuntemusta lisäävänä (4/5). Yksi tutkittavista ei osannut nimetä kuvahaastattelun merkitystä, vaikka hän yllättyi omasta avoimuudestaan ja hänen kohdallaan esille tulleet asiat olivat samanlaisia muiden tutkittavien kanssa.

Itsereflektioon sisältyi työkykyyn vaikuttavien tekijöiden jäsentyminen ja selventyminen sekä uusien oivallusten tekeminen. Esimerkiksi kaksi tutkittavaa painotti sitä, että kuvahaastattelussa he oivalsivat lisää työkykyyn myönteisesti vaikuttavia tekijöitä. Itsereflektioon sisältyi myös työkykyyn vaikuttavien tekijöiden konkretisointi ja etäisyyden saaminen työelämään. Tutkittavat kokivat kuvahaastattelun itsetuntemusta lisäävänä mm. siten, että he saattoivat muodostaa kokonaiskuvan työkykyyn vaikuttavista tekijöistä ja tekivät uusia oivalluksia niistä.

5.2.4. Miten hyvin tutkittavat arvioivat kuvahaastattelun soveltuvan työkyvyn arviointiin?

Tutkittavien arvio kuvahaastattelun soveltuvuudesta työkyvyn arviointiin ilmeni palautelomakkeiden kysymyksen 4. Miten arvioisit kuvahaastattelun soveltuvuutta työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kartoittamiseen? vastausten sisällönanalyysin pääluokista.

Palautelomakkeen kysymyksen 4 vastausten sisällönanalyysin abstrahoinnissa löydetyt pääluokat

Kuvahaastattelun soveltuvuus työkyvyn arviointiin

- erittäin hyvä (2/5)
- hyvä (2/5)
- huono 1/5

Perustelu soveltuvuudelle:

nostaa esiin asioita joita pelkkä haastattelu ei nosta

- aktivoi ja nostaa tietoisuuteen tunteita ja kokemuksia; paljastaa 3/5
- auttaa sanoittamaan kokemuksia 1/5

Perustelu sille ettei sovi:

- liian avoin 1/5

Parhaiten nuorille ja ihmisille joiden vaikea verbalisoida itseään (1/5)

Neljä viidestä piti kuvahaastattelua soveltuvana työkyvyn arviointiin: kaksi arvioi sen soveltuvan erittäin hyvin ja kaksi hyvin. Soveltuvuutta perusteltiin sillä, että kuvahaastattelu tuo esille asioita joita pelkkä haastattelu ei tuo. Kuvahaastattelu aktivoi ja nosti tietoisuuteen tutkittavien tunteita ja kokemuksia. Yksi tutkittavista arvioi sen auttaneen sanoittamaan kokemuksia, joille ei vielä ollut sanoja. Yksi tutkittavista arvioi menetelmän soveltuvan parhaiten nuorille ja ihmisille joiden on vaikea verbalisoida itseään. Yhden tutkittavan arvion mukaan kuvahaastattelu ei sovellu työkyvyn arviointiin näin avoimena.

6. Johtopäätökset

6.1. Työkykyyn vaikuttavat tekijät

Koska kuvahaastattelu on vuorovaikutustilanne ja avoin arviointimenetelmä, siinä esille nousevat tekijät ovat luonnollisesti tapauskohtaisia. Kuvahaastattelulle voidaan myös valita fokus asiakkaan tarpeen mukaan, jolloin keskitytään esim. työyhteisöön tai yksilöllisiin tekijöihin. Arvioijan käsitys työkyvystä ja hänen koulutuksensa vaikuttavat siihen, mitä kuvahaastattelussa löydetään. Tulkintaprosessin noudattaessa hermeneuttisen kehän mallia, voidaan olettaa, että arviointitilanteessa saadaan esille erityisesti manifesteja ja jossain määrin latenteja sisältöjä merkityksiä. Jos dialogia olisi mahdollisuus jatkaa tutkittavien kanssa, löydetäisiin uusia sisältöjä ja merkityksiä arviointitilanteessa latenteiksi tai implisiittisiksi jääneiden merkitysten tullessa manifesteiksi ja eksplisiittisiksi.

Tämän tutkimuksen lähtökohtana oli tekijän esioletus työkyvystä konstruktivisena (Suikkanen ja Linnakangas 2000, 17-20) toiminnan (työtehtävien), kontekstin ja yksilöllisten tekijöiden dynaamisen vuorovaikutuksen tuloksena (Christiansen & Baum 1997; CAOT 1997; Clark 1997; Dunn, Brown, McGuigan 1994; Fidler 1996; Kielhofner 1995; Law, Cooper, Strong, Rigby & Letts 1996; Järvikoski, Härkäpää & Mannila 2001; Mäkitalo & Palonen 1994; Nelson 1996; Willcock 1998) (Liite 1). Toiminnan, kontekstin ja yksilöllisten tekijöiden merkitys yksilön realisoituvassa työkyvyssä painottuu tapauskohtaisesti (Heikkilä 1996).

Kuvahaastattelun avulla voidaan kartoittaa työkykyyn vaikuttavia tekijöitä laaja-alaisesti: se nostaa esiin niin yksilöllisiä, kontekstuaalisia kuin toimintaan liittyviä tekijöitä. Työkykyyn vaikuttavien tekijöiden luokat eivät ole jyrkkärajaisia. Esim. toimenkuvaan liittyviä seikkoja voidaan tarkastella toisaalta työympäristötekijöinä, toisaalta työtoimintatekijöinä. Eri luokkien sisältämät tekijät ovat dynaamisessa vuorovaikutuksessa toistensa kanssa; ne vaikuttavat toisiinsa ja syntyvät toistensa vaikutuksesta. Monet yksilölliset tekijät, esim. ammattitaito ja vuorovaikutustaidot, syntyvät ainakin osittain vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa ja vaikuttavat taas puolestaan ympäristöön. Tekijöitä ei voida tarkastella ainoastaan tässä ja nyt –hetkessä, vaan tulee ottaa huomioon myös ajallinen ulottuvuus; mm. arvioitavan henkilökohtaisen historian merkitys.

Verrattaessa tutkimustuloksia esioletukseen työkyvystä voidaan kuvahaastattelun avulla kartoitettavat työkykyyn vaikuttavat tekijät luetteloida seuraavasti:

Konteksti

Työyhteisö ja organisaatio

Toimenkuva (kts työn mielekkyys)

Johtaminen

Toimintasuunnitelmat

Resurssit

Työn organisointi, informaation kulku

Ihmissuhteet: esimies, työtoverit asiakkaat

- tutkittavan tunteet, tarpeet ja arvot
- jakaminen puhumalla ja/tai tekemällä
- uuden omaksuminen: tieto, taidot ja valmiudet

Yksityiselämän yhteisöt

Ihmissuhteet: vanhemmat, sisaret, parisuhde, lapset, ystävät, naapurit

- tutkittavan tunteet, tarpeet ja arvot
- jakaminen puhumalla ja/tai tekemällä
- uuden omaksuminen: tieto, taidot ja valmiudet

Kulttuurinen ympäristö

Kulttuuriset arvot, kiinnostukset jne

Fyysinen ympäristö

Psykososiaalisen kehityksen osatekijä

Vapaa-ajan fyysinen ympäristö: "latautumismahdollisuudet"

Työelämässä: työrauha, terveysvaikutukset, esteettisyys

Yhteiskunnalliset asiat

Lainsäädäntö

Globaalit asiat

Vaikutus tunne-elämään ja mielialaan

Ajallinen ulottuvuus

Elämänvaihe

Elämäkokemus, pitkä työkokemus

Terveydentila

Menneisyys-nykyisyys-tulevaisuus

Toiminta

Vapaa-ajalla

Mielekkyys: mahdollisuus "latautumiseen"

Kulttuuriharrastukset, liikunta, matkustaminen, opinnot

Työn mielekkyys ja hallittavuus

Työn asettamat vaatimukset ja siihen sisältyvät mahdollisuudet:

- ammattitaito ja asiantuntemus
- työntekijän arvot / työn arvot
- työskentelytapa
- työn rikkaus, monipuolisuus
- itsenäisyys ja toiminnanvapaus
- rajausmahdollisuudet
- yhteistyö
- ammattillinen kasvu; uuden omaksuminen oppiminen
- muutokset
- työmäärä, vastuu
- toimenkuvan koheesio / pirstaleisuus
- työtahti, työn rytmi
- asiakasryhmä
- työn koettu tärkeys / merkittävyys
- työn saama arvostus

Toiminnan tasapaino ja rytmi

Työn ja vapaa-ajan osuus ajan käytössä

Työn ja vapaa-ajan rytmi / vuorottelu

Erilaisten työtehtävien vuorottelu / rytmi

Yksilölliset / Psykososiaaliset tekijät

Luonteenpiirteet

Psyykkiset

Tarpeet

Tunteet

Arvot

Kiinnostukset

Motivaatio

Objektisuhteet

Tietoinen – tiedostamaton –ulottuvuus

Psykodynamiikka

Puolustusmekanismit

Realiteettitestausta

Oivalluskyky

Käsitys itsestä: identiteetti, käsitys omista vahvuuksista ja rajoituksista, omanarvontunne

Itsekuri: tahto, itsekontrolli, vastuu itsestä ja itseohjautuvuus, pettymyksen sietokyky

Käsitys toisista

Kognitiiviset

Keskittyminen, muisti ja orientaatio

Ajatteluprosessit: primaari, sekundaari, tertiääri

Käsitteellistäminen: konkreettinen, abstrakti

Älykkyys

Asiatieto

Ongelmanratkaisu

Sosiaalinen vuorovaikutus

Tilanteiden tulkinta

Sosiaaliset taidot: kommunikaatio, kahdenkeskinen vuorovaikutus, ryhmävuorovaikutus
Sosiaalinen kanssakäyminen: yhteistyö, kilpailu, kompromissi, neuvottelu, vakuuttavuus

Koulutus ja ammattitaito

Saatu koulutus ja sen sovellettavuus työssä

Koulutuksen ja muun kokemuksen kautta saavutettu ammattitaito

Koulutustarpeet, ammatillisen kehityksen tarpeet

Konteksti

Työyhteisö ja organisaatio on nähty oleellisesti työkykyyn vaikuttavana tekijänä (mm. esim. Mäkitalo & Palonen 1994; Järvikoski, Härkää & Mannila 2001). Tämän tutkimuksen tulosten perusteella työyhteisöön ja organisaatioon voidaan sisällyttää ihmissuhteet, toimenkuva, toimintasuunnitelmat, työn organisointi, johtaminen ja työpaikan resurssit sekä työilmapiiri. Työorganisaatio määritteli toimenkuvan, joka puolestaan vaikutti työtoiminnan ominaisuuksiin. Ongelmallisena koettiin se, jos toimenkuvassa ei otettu riittävästi huomioon tutkittavan tarpeita tai ammattitaitoa / erityisosaamista. Työkyvyn ylläpitämiseksi työntekijän tulisi voida vaikuttaa toimenkuvaansa.

Se missä määrin sekä työelämän että yksityiselämän ihmissuhteissa otettiin huomioon tutkittavien tunteet, tarpeet ja arvot tai niissä oli mahdollista jakaa kokemuksia puhumalla ja/tai tekemällä tai omaksua uutta tietoa, uusia taitoja tai valmiuksia vaikuttivat työssä jaksamiseen. Sosiaalisen ja kulttuurisen ympäristön merkitys näkyi myös niiden aikaisemmissa elämänvaiheissa tarjoamien psykososiaalisten samaistumis-mahdollisuuksien kautta. Omaksutuilla luonteenpiirteillä, psykososiaalisilla taidoilla ja arvoilla sekä kulttuurisilla kiinnostuksilla oli merkitystä työkyvylle vielä tutkimushetkelläkin.

Sekä työelämän että vapaa-ajan fyysinen ympäristö koettiin työkykyyn vaikuttavana tekijänä. Se vaikutti sekä vapaa-ajalla että työssä siihen, missä määrin oli mahdollista toimia mielekkäästi; virkistyä ja rentoutua tai tehdä rauhassa työtä. Fyysisen työympäristön työtehtävien suhteen oikein mitoitettut puitteet, esteettisyys ja häiriöttömyys sekä jatkuvuus nousivat tärkeiksi tekijöiksi. Aikaisemmissa elämänvaiheissa fyysisen ympäristön merkitys ymmärrettiin tärkeänä osana psykososiaalista kehitystä.

Yhteiskunnalliset asiat heijastuivat työelämään lainsäädännön kautta. Lainsäädännöstä tulkittiin mm. työn arvostusta ja sen tuomat muutokset vaikuttivat toimenkuvaan. Globaalit asiat vaikuttivat tunne-elämään ja mielialaan.

Vaikka joissakin työkykykäsityksissä (esim. Järvikoski, Härkäpää & Mannila 2001) ei yksityiselämään liittyviä ympäristötekijöitä nähdä työkykyyn vaikuttavana tekijänä, puoltaa tämä tutkimus niiden huomioonottamista työkyvyn arvioinnissa, erityisesti yksityiselämän ihmissuhteet nousivat keskeisiksi vaikuttaviksi tekijöiksi.

Aika

Ajallisen ulottuvuuden merkitys työkykyyn sekä sitä heikentävänä että edistävänä tekijänä tuli esille mm. tutkittavien elämänvaiheiden asettamien rajoitusten tai sallimien mahdollisuuksien kautta. Elämänkokemus ja pitkä työkokemus vaikuttivat ammattitaitoon ja työkykyyn sitä parantavasti. Menneisyys-nykyisyys-tulevaisuus -ulottuvuus näkyi siinä, miten menneisyudessa vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa sisäistetyt ominaisuudet ja taidot näkyivät yksilöllisinä tekijöinä nykyhetkessä. Tässä näkyy myös erityisen hyvin se kuinka työkykyyn vaikuttavien tekijöiden rajat eivät ole tarkkoja ja kuinka ne vaikuttavat dynaamisesti toisiinsa. Tulevaisuuteen liittyi kiinteästi toivo: niin työ- kuin yksityiselämään liittyvät toiveet, haaveet ja suunnitelmat vaikuttivat työkykyä ylläpitävästi. Voidaankin sanoa, että työkyvyn todentumiseen persoonatasolla (Heikkilä 1996) nykyhetkessä vaikuttavat paitsi nykyhetken, myös aikaisemmat kokemukset ja tulevaisuudessa odotettavissa olevat asiat.

Toiminta

Työkykyyn vaikutti tämän tutkimuksen mukaan työn ja vapaa-ajan toiminnan määrällinen ja laadullinen tasapaino ja rytmittyminen / vuorottelu, työelämässä erilaisten työtehtävien vuorottelu ja rytmi. Yksityiselämän ja vapaa-ajan toiminnot koettiin työkyvyn kannalta merkittäviksi sen mukaan, miten ne mahdollistivat ”latautumisen”; mm. levon, rentoutumisen, esteettisten elämysten, luovuuden, uusien virikkeiden, uuden oppimisen ja työelämästä etäisyyden saamisen muodossa.

Opiskelu ammatillisessa perus- ja täydennyskoulutuksissa omaksuttu ammattitaito ja opintoihin liittyvät sosiaaliset suhteet sekä täydennyskoulutuksen mahdollistama etäisyys työelämästä koettiin työkykyyn vaikuttavina tekijöinä.

Työn mielekkyys ja hallittavuus oli keskeinen työkykyyn vaikuttava tekijä. Mielekkyys ja hallittavuus syntyivät toimenkuvan määrittämien tehtävien kautta. Toimenkuva taas oli työorganisaation asettama. Työn mielekkyys ja hallittavuus muodostui tässä tutkimuksessa työn asettamien vaatimusten ja mahdollisuuksien ja toisaalta koetun työn merkittävyyden ja arvostuksen pohjalta. Tutkittavat kokivat merkittävänä sen, missä määrin he saivat hyödyntää omaa ammattitaitoaan ja asiantuntemustaan. Oleellista oli myös työn arvojen ja työtehtävien sisältämän vastuun yhteensopivuus omien arvojen kanssa. Mahdollisuudet toteuttaa työtä itselle luontevalla tavalla, työn rikkaus esimerkiksi siihen liittyvien ihmissuhteiden muodossa ja yhteistyömahdollisuudet sekä mahdollisuus ammatilliseen kasvuun koettiin työkykyyn vaikuttavina tekijöinä. Tässä tutkimuksessa olleet pitivät tärkeänä mahdollisuutta haasteelliseen työhön; mahdollisuutta toteuttaa ammattitaitoaan ja kehittyä siinä.

Toimenkuvan koheesio / pirstaleisuus, työmäärä ja sen rajausmahdollisuudet vaikuttivat myös siihen miten mielekkäänä ja hallittavana työ koettiin. Muutokset suunnitelmissa ja organisaatiossa vaikuttivat oleellisesti työtahtiin ja työrytmiin. Työn itsenäisyys ja toiminnanvapaus koettiin tässä tutkimuksessa tärkeinä työkykyyn positiivisesti vaikuttavina tekijöinä. Toisaalta mahdollisuutta yhteistyöhön kollegoiden kanssa pidettiin jaksamista oleellisesti edistävänä seikkana. Mahdollisuus työskennellä mielekkääksi kokemansa asiakasryhmän kanssa auttoi jaksamaan. Itse koettu työn arvostus ja / tai työn ulkopuolelta saama arvostuksen määrä vaikuttivat työkykyyn.

Yksilölliset /psykososiaaliset tekijät

Luonteenpiirteet, arvot ja kyvyt/taidot nousivat esille lähinnä tutkittavien geneettisesti perimien tai aikaisemmissa ihmissuhteissa omaksumien luonteenpiirteiden, aikaisemmissa ihmissuhteissa sisäistyneiden arvojen, kykyjen ja taitojen muodossa. Näihin kuuluvta myös vuorovaikutustaidot. Yksilöllisissä tekijöissä oli sekä työkykyä edistävä että heikentävä tekijöitä.

Tutkittavat toimivat tehtävissä, jotka vaativat pitkän koulutuksen ja vankan ammattitaidon. Ammatillinen peruskoulutus oli antanut ammattitaidon. Ammatillisen täydennys- ja jatkokoulutuksen merkitys nähtiin sekä ammattitaitoa lisäävänä että foorumina sosiaalisille suhteille ja etäisyyden saamiselle raskaasta työelämästä. Myös se missä määrin koulutuksen myötä omaksuttu ammatti-identiteetti oli yhteensopiva työtehtävien kanssa vaikutti työkykyyn.

Kognitiiviset tekijät eivät nousseet tähän tutkimukseen osallistuneiden kokemusten pohjalta eksplisiittisesti esille. Kuvahaastatteluaineiston pohjalta kognitiivisia tekijöitä on kuitenkin mahdollista jossain määrin arvioida. Esim. voidaan sanoa, että tutkittavien keskittymiskyky oli arviointilanteessa hyvä. Kukaan tutkittavista ei nimennyt keskittymiskykyä varsinaiseksi ongelmakseen eikä kenenkään tutkittavan kohdalla keskittymiskyvyn ongelmaa voida pitää yksilöllisenä kognitiivisena heikkoutena, vaikka monen kohdalla kontekstuaaliset tekijät ja toimenkuvan hajanaisuus saattoivat hetkellisesti haitanneet tai olivat hetkellisesti haitanneet keskittymiskykyä. Tutkittavien kognitiivisissa tekijöissä ei kuvahaastattelujen pohjalta näyttänyt olevan mitään tavallisuudesta poikkeavaa. Myöskään sensorisen integraation tekijät eivät nousseet tutkittavien kokemusten pohjalta esille. On oletettavaa, että kuvahaastattelussa tämän alueen ongelmat nousisivat esille.

Kuvahaastattelussa on mahdollista ymmärtää tutkittavan kanssa hänen psykodynaamikaansa ja puolustusmekanismejaan tai arvioija voi luoda niistä hypoteeseja kuvahaastatteluaineiston pohjalta. Tutkittavan psykodynaamikan ja puolustusmekanismien syvällisempi ja varmempi ymmärtäminen ja käsitteleminen kuvailmaisun pohjalta edellyttää kuitenkin pitkäkestoista terapiasuhdetta ja terapeutilta riittävää psykoterapiakoulutusta ja ammattitaitoa ”lukea kuvia”. Ensisijaisesti taidepsykoterapiakoulutus antaa valmiudet tähän, mutta myös psykoterapia- ja psykodynaaminen taideterapiakoulutus.

Kuvahaastattelussa esille nousseet työkykyyn vaikuttavat tekijät tukevat tutkimuksen alussa esiteltyjä työkykyteorioita; työkykykäsitteitä ja siten työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Näin ollen kuvahaastattelun tuloksia työkykyyn vaikuttavista tekijöistä voidaan

pitää yleistettävänä. Eri tekijöiden merkitys ja painoarvo todentuvassa työkyvyssä näyttää painottuvan tapauskohtaisesti.

6.2. Kuvahaastattelu työkyvyn arvioinnissa

Palautelomakkeeseen vastanneista tutkittavista neljä viidestä arvioi kuvahaastattelun soveltuvan hyvin tai erittäin hyvin työkyvyn arviointiin: työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kartoittamiseen. Soveltuvuutta puolsivat tutkittavien kokemuksen mukaan kuvahaastattelun kyky nostaa esille asioita, joita pelkkä haastattelu ei nostaisi. Kuvahaastattelu koettiin tunteita ja kokemuksia tietoisuuteen nostavana. Tässä tutkimuksessa ei eritelty kuvailmaisun ja koko kuvahaastatteluprosessin merkitystä. Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu kuvailmaisun nostavan tietoisuuteen piilossa olevia tunteita ja kokemuksia (mm. Betensky 1995; Leijala 1991; Naumburg 1987; Rubin 1987; Wadeson 1980) Yksi tutkittavista arvioi, että kuvahaastattelu auttoi sanoittamaan kokemuksia, joille ei vielä ollut sanoja. Myös tämä havainto vastaa aikaisempia tutkimustuloksia kuvallisen ilmaisun symbolisaatiota edistävästä vaikutuksesta (mm. Wilson 1987). Yksi arvioi, että kuvahaastattelu ei sovellu työkyvyn arviointiin avoimena kuin se tutkimustilanteessa toteutettiin. Tätäkin näkökulmaa on syytä harkita ja pohtia mahdollisuutta strukturoida kuvahaastattelua.

Kuvahaastattelun soveltuvuutta työkyvyn arviointiin puoltaa myös tutkittavien kokemus kuvahaastattelun merkittävydestä omassa työkyvyn arvioinnissaan itsereflektiota käynnistävänä: kuvahaastattelu koettiin omia tunteita ja ajatuksia jäsentävänä ja selventävänä; se mahdollisti etäisyyden saamisen; konkretisoi ja auttoi oivaltaan uutta itsestä ja työkykyyn vaikuttavista seikoista. Tutkittavat kokivat sen lisäävän itsetuntemusta. Myös tämä tulos vastaa aikaisempia tutkimustuloksia (mm. Leijala 1991; Rubin 1987; Wadeson 1980) Useampi tutkittava toi esille tutkimustilanteessa, että kuvahaastattelu olisi pitänyt sisältyä Aslak-kurssiin, koska se palveli kurssin tarkoitusta: sen pohtimista, miten tutkittavat voisivat vaikuttaa omaan jaksamiseensa työelämässä.

Kaikki tutkittavat kokivat kuvahaastattelutilanteen myönteisenä. Myös kuvahaastattelutilanteen arvioinnissa itsereflektion merkitys painottui. Tutkittavat kokivat kuvahaastattelun mentelmänä, joka aktivoi tunteita ja ajatuksia sekä mahdollisti itselle tärkeään asiaan

paneutumisen ja uusien asioiden oivaltamisen. Kuvahaastattelutilanne koettiin miellyttävänä ja vapaamuotoisuudessaan yllättävänä. Arvioijan työskentelytapa koettiin positiivisena: luottamusta herättävänä, herkkänä ja lämpimänä. Oletettavaa on, että sekä kuvallinen ilmaisu itsessään että arvioijan ja tutkittavan välille syntynyt vuorovaikutus mahdollistivat merkittäväksi koetun itsereflektion.

Kirjallinen palaute koettiin hyvänä, samoin sen kautta välittynyt tutkijan paneutuminen asiaan. Arvioijan kirjallinen raportti koettiin onnistuneena ja mielenkiintoisena. Kaikki tutkittavat tunsivat tulleen ymmärretyksi kuvauksessa. Neljä viidestä tunti tulleen ymmärretyksi yhteenvedossa.

Yksi tutkittavista ei nähnyt yhteyttä työkyvyn ja kuvauksen pohjalta yhteenvedossa esillä olleiden tekijöiden välillä. Hän olisi kaivannut teoriasidonnaista tai abstraktia yhteenvedoa. Tämä kritiikki on syytä ottaa huomioon kuvahaastattelun kehittämisessä. Tutkittava, joka arvioi kuvahaastattelun soveltumattomaksi työkyvyn arviointiin niin avoimena kuin se toteutui tutkimustilanteessa, koki kuvahaastattelutilanteen kuitenkin avoimuudessaan yllättävänä ja oli positiivisesti yllätynyt omasta avoimuudestaan; siitä kuinka paljon kertoi itsestään kuvahaastattelutilanteessa. On merkille pantavaa, että hänen kohdallaan kuvahaastattelussa nousi esille vastaavia seikkoja kuin muidenkin tutkittavien kohdalla, jotka pitivät kuvahaastattelua soveltuvana työkyvyn arviointiin nimenomaan sen itsereflektiota lisäävän merkityksen vuoksi. Näin ollen on mahdollista, että tämä poikkeavan näkökulman esille tuoneen kohdalla oli kysymys itsereflektiokyvyn estymisestä, esim. sitä häiritsevien ja vaikeiden tunnekokemusten edessä heränneiden puolustusmekanismien vuoksi.

Käytännön työssä on tarkoituksenmukaista tavata tutkittavia analyysin jälkeen kasvotusten ja raportoida tulokset sekä tutkittavalle kahdenkeskisessä tilanteessa sanallisesti ja kirjallisesti. Myös mahdolliselle kuntoutustiimille raportointi sekä jatkotoimenpiteiden miettiminen yhdessä asiakkaan ja kuntoutustiimin kanssa kuuluu luonnollisesti prosessiin. Kirjallinen raportti ei käytännön työssä voi olla niin laaja kuin tässä tutkimuksessa. Se olisi tarkoituksenmukaista koostua esim. tutkittavan elämänvaiheiden ja nykytilanteen kuvauksesta opiskelu- ja työelämään vaikuttavien tekijöiden kannalta fokuoituna sekä työkyvyn vaikuttavien tekijöiden – sekä sitä edistävien että heikentävien - luettelosta.

Kuvahaastattelu nosti esille työkykyyn vaikuttavia tekijöitä kokonaisvaltaisesti: kontekstuaalisia, yksilöllisiä ja toimintaan liittyviä tekijöitä työntekijöiden kokemuksen ja niiden saamisen merkityksien pohjalta. Työkyky todentuu näiden tekijöiden dynaamisessa vuorovaikutuksessa. Kuvahaastattelua voitaneen käyttää alkutilanteen kartoituksessa tai arvioinnin myöhemmissä vaiheissa muiden arviointimenetelmien ohella kaikkiin Innesin ja Strakerin (1998) työkyvyn arvioinnille nimeämiin tarkoituksiperiin: 1. Diagnosointi ja intervention tarpeen määrittely. 2. Asiakkaan valmiuksien arviointi työssä vaadittavista toiminnoista, tehtävistä ja rooleista suoriutumisessa. 3. Työtehtävien sisältämän kuormituksen määrittäminen. 4. Työhön liittyvien interventioiden tulosten arviointi. 5. Toiminnan vajavuuden tai toimintakyvyttömyyden tason määrittäminen. 6. Tutkimus ja kuntoutusohjelmien arviointi.

6.2.1. Kuvahaastattelu ja henkilöarviomenetelmät

Henkilöarviomenetelmillä saadaan tietoa lähinnä tutkittavan työmenestykseen vaikuttavista yksilöllisistä / psykososiaalisista tekijöistä. Myös kuvahaastattelulla on mahdollista arvioida monia työmenestykseen vaikuttavia yksilöllisiä tekijöitä; kaikkien tutkittavien kohdalla nousivat esille mm. koulutus ja ammattitaito sekä psykososiaaliset ja psykologiset tekijät. Kuvahaastattelu ei luonnollisesti mittaa esim. kognitiivisia tekijöitä niin tarkasti kuin erityisesti niiden mittaamiseen tarkoitettujen kvantitatiivisten testien. Yksilöllisten tekijöiden ohella kuvahaastattelu nostaa esiin muutkin työkykyyn vaikuttavat tekijät: toiminnan, kontekstin sekä työntekijän työhön liittyvät kokemukset ja merkitykset.

6.2.2. Kuvahaastattelu ja kuormittavuusmittarit

Suomessa tavallisimpia yksilön alkutilanteen diagnostisessa vaiheessa käytettyjä mittareita kuntotestausten ohella ovat kuormittavuusmittareihin (Airila 2002) kuuluvat työkykyindeksi ja työstressikysely (Peltomäki, Husman, Vertio, Virkkunen, Ylöstalo 2001). Työkykyindeksissä otetaan huomioon työtoiminta; sen työntekijän arvioimat ruumiilliset ja henkiset vaatimukset. Kontekstuaalisista tekijöistä arvioidaan ainoastaan työntekijän terveydentilaa ja psykososiaalisista voimavaroja. Työkykyindeksi ei huomioi lainkaan ammatillisen osaamisen vaikutusta työkykyyn (Rönholm 1998, 9). Se arvioi tutkittavan näkemyksiä työkykyyn vaikuttavista tekijöistä, erityisen tarkasti tutkittavan näkemystä

terveydentilastaan ja sen vaikutuksesta työkykyyn. Kuvahaastattelu nostaa esiin kokemuksia ja niiden saamia merkityksiä ja siten työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Työkykyindeksillä arvioitavien lisäksi kuvahaastattelu kartoittaa ammatillisen osaamisen ja kaikkien kontekstuaalisten tekijöiden vaikutusta työkykyyn.

Työstressikysely (1990) on työstressiin vaikuttavien tekijöiden arvioinnissa melko laaja ja kattava: se arvioi psyykkistä työympäristöä ja sen vaikutusta työstressiin; antaa tietoa työntekijöiden käsityksistä työnsä piirteistä ja kuormitustekijöistä sekä henkilökohtaisesta kuormittuneisuudesta ja kattaa keskeiset työn järjestelyyn ja sisältöön sekä ihmissuhteisiin liittyvät asiat. Työstressikyselyn laajemmalla versiolla voidaan arvioida työn koettuja henkisiä vaatimuksia, koettuja oireita ja voimavaroja sekä työn kehittämisen tarvetta. Työstressikyselyllä voidaan selvittää työn kehittämisideoita ja työntekijän tuen tarvetta sekä työtyytyväisyyttä ja psyykkisiä voimavaroja. Sitä suositellaan täydennettäväksi haastattelulla, jotta työntekijä voi täydentää kyselyllä saatavaa tietoa omilla näkemyksillään. Haastattelu on välttämätön, mikäli halutaan saada selville työntekijän henkilökohtaisia kokemuksia ja merkityksiä.

Tämän tutkimuksen perusteella kuvahaastattelulla voidaan saada esille työstressikyselyn kaipaamia täydentäviä tietoja tutkittavien työelämään liittyvistä kokemuksista. Kuvahaastattelu kartoittaa työkykyyn vaikuttavia kontekstuaalisia tekijöitä laajemmin kuin työstressikysely. Tähän tutkimukseen osallistuneiden kokemuksen mukaan kuvahaastattelu on kokemusten esille nostamisessa tehokkaampi kuin pelkkä haastattelu, mikä vastaa aikaisempia tutkimustuloksia (mm. Betensky 1996; Leijala 1991; Wadeson 1980).

JDS - Job Diagnostic Survey –menetelmä on työn koettua sisältöä selvittävä kvantitatiivinen mittari, joka pyrkii mittaamaan kolmea muuttujaluokkaa: työn objektiivisia piirteitä, työntekijöiden yksilöllisiä kokemuksia työssään (esim. työtyytyväisyys) ja työympäristössään ja työntekijöiden suhtautumista töihin, joissa on arvioitu olevan suuret mahdollisuudet lisätä sisäistä työmotivaatiota. (Waris 1994; Vartiainen 1989) Tässä tutkimuksessa myös kuvahaastattelussa nousi esiin samoja ydinpiirteitä kuin JDS:ssa. Kuvahaastattelussa työn ydinpiirteet näyttivät liittyvän tutkittavan kokemaan työn mielekkyyteen. JDS:n objektiivisten työn ydinpiirteiden lisäksi kuvahaastattelussa esille nousi mm. työn ja ammattitaidon vastaavuus ja yhteistyön laatu.

Kuvahaastattelu kartoittaa työympäristötekijöitä samoin kuin kontekstuaalisia tekijöitä ja työkykyyn liittyviä kokemuksia ja merkityksiä laajemmin kuin JDS.

6.2.3. Kuvahaastattelu ja toimintaterapeuttien käyttämät arviointimenetelmät

WRI on inhimillisen toiminnan malliin (Kielhofner 1995) perustuva puolistrukturoitu haastattelu, jonka tavoitteena on tunnistaa psykososiaalisia tekijöitä ja ympäristötekijöitä, jotka saattavat vaikuttaa vajaakuntoisen työntekijän työhön paluun mahdollisuuksiin. (Velozo, Kielhorner, Fisher 1998) WRI:n on todettu antavan toimintaterapeuteille johdonmukaisen työvälineen, jonka avulla tarkastella asiakkaan työhön paluuseen liittyviä psykososiaalisia tekijöitä (henkilökohtaisia ominaisuuksia) Painopiste on henkilökohtaisissa ominaisuuksissa. (Sulopuisto 2002) Ympäristötekijöiden vaikutuksen arviointi sen sijaan jää puutteelliseksi (Haglund 1997, Sulopuisto 2002; Velozo, Kielhofner, Gern ym. 1999) WRI ei ole tarkoitettu työelämässä työskenteleville. Se on suunniteltu työelämään palaamassa olevien kuntoutujien arviointiin ja siitä voidaan käyttää myös työttömien arvioimiseen.. Puolistrukturoituna kyselynä se selvittää asiakkaiden näkemyksiä ennalta määritellyistä tekijöistä hänen henkilökohtaisissa ominaisuuksissaan ja työhön liittyvissä ympäristötekijöissä.

Tämän tutkimuksen perusteella kuvahaastattelulla voidaan arvioida sekä psykososiaalisten tekijöiden että toiminnan ja kontekstin vaikutusta työkykyyn. Sitä voidaan käyttää sekä työelämässä olevien että sinne palaavien arvioinnissa. Kuvahaastattelu kartoittaa työntekijän kokemuksia, niiden merkityksiä ja siten työkykyyn vaikuttavia tekijöitä.

Ympäristötekijöiden vaikutuksen arvioimisessa asiakkaan työssä selviytymisessä käytetty WEIS - Work environment impact Scale (Corner, Kielhofner & Lin 1997) on puolistrukturoitu haastattelu, jolla pyritään saamaan tietoa siitä, miten työntekijät kokevat työympäristönsä. WEIS vastaa hyvin kontekstuaalisten tekijöiden huomioon ottamiseen työkyvyn arvioinnissa työympäristön osalta. Se ei kuitenkaan tavoita kontekstuaalisia tekijöitä laajemmin, esim. yhteiskunnallisia tekijöitä tai yksityiselämään liittyviä kontekstuaalisia tekijöitä, joita voidaan muiden kontekstuaalisten tekijöiden ohella tavoittaa kuvahaastattelulla.

SFS – Spinal Function Sort pyrkii WRI:n tavoin tavoittamaan asiakkaan käsitystä itsestä työntekijänä ja työkyvystään. Testissä ei huomioida lainkaan arvioitavien tehtävien tärkeyttä asiakkaan ammatillisissa toiminnoissa. Teollisuuden palveluun tarkoitettu henkilöarviomenetelmä Oral Directions Test mittaa kykyä ymmärtää ja toimia yksinkertaisten ohjeiden mukaan, mikä on keskeinen vaatimus useimmissa töissä. Se ennustaa hyvin työmenestystä. CAPS – Career Ability Placement Survey arvioi työelämässä tarvittavia kykyjä ja siten tärkeitä työhönpaluuseen liittyviä tekijöitä. (Mateson 2001)

Valpar Component Work Sample (Valpar 1975) koostuu 21 työsimulaatiotestistä, joiden on tarkoitus arvioida yksilön työkykyä. Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti todettu hyviksi (Matheson 2001). BWAP – Becker Work Adjustment Profile arvioi työkykyä suojatussa työympäristössä. Se antaa tietoa asiakkaan työtavoista ja asenteista, vuorovaikutussuhteista, kognitiivisista taidoista ja työtehtävien suorittamiskyvyistä. Testin on todettu soveltuvan hyvin työvalmiuksien ja ammatillisen pätevyyden arvioimiseen. (Matheson 2001) SFS – Spinal Function Sort, Oral Directions test ja CAPS – Career Ability Placement, Valpar ja BWAP – Becker Work Adjustment Profile ottavat huomioon työkyvyn osa-alueista toiminnan ja yksilölliset tekijät , mutta eivät kontekstia tai työkykyyn liittyviä kokemuksia ja merkityksiä.

FEC – Feasibility Evaluation Checklist arvioi työkykyä kilpailua sisältävässä työympäristössä. Arvioinnissa huomioidaan tärkeimmät kilpailua sisältävässä työelämässä tarvittavat ominaisuudet: täsmällisyys, työskentely kokopäiväisesti, kyky tehdä työtä turvallisesti sekä suhteet esimieheen ja muihin työntekijöihin. (Matheson 2001) Työkyvyn osatekijöistä testi ottaa huomioon kaikki osa-alueet: toiminnan, yksilölliset tekijät ja kontekstin. Kontekstin tarkastelu rajoittuu kuitenkin työyhteisöön eikä arvioinnissa kartoiteta työkykyyn vaikuttavia kokemuksia.

Taulukko 5. Tässä tutkimuksessa tarkasteltujen työkyvyn arviointimenetelmien arvioimat työkyvyn osa-alueet.

Arviointimenetelmä	Työkyvyn osatekijät joita menetelmä arvioi			
	Konteksti	Kokemukset ja merkitykset	Yksilölliset tekijät	Toiminta
Henkilöarviointimenetelmät	-	-	+	-
Työn kuormittavuus-Mittarit				
- Työkykyindeksi	+ vain terveys	-	+ voimavarat	+ työn vaatimukset
- TSK	+ työympäristö	+ työyhteisöön ja –tehtävään liittyvät	+ psyykkiset voimavarat	+ koetut työtehtävän vaatimukset
- JDS	+ työympäristö	+ työssä ja työyhteisössä	+ suhtautuminen työhön	+ 5 työn ydinpiirrettä
Toimintaterapeuttien Käyttämät Arviointimenetelmät				
- WRI	+ työympäristö	-	+	-
- WEIS	+ työympäristö	+	-	-
- SFS, Oral Directions, CAPS, Valpar, BWAP	-	-	+	+
- FEC	+ työyhteisö	-	+	+
Kuvahaastattelu	+ kaikki kontekstuaaliset tekijät	+	+	+

Kuvahaastattelulla saatiin esiin tutkittavien aitoja kokemuksia ja niiden merkityksiä, jotka vaikuttavat työkykyyn. Tämä mahdollistaa asiakaslähtöisen kuntoutuksen suunnittelun ja toteutuksen. Kuvahaastattelu antoi tässä tutkimuksessa kokonaiskuvan työkykyyn vaikuttavista tekijöistä: se kartoitti sekä toiminnan että psykososiaalisten tekijöiden kuin kontekstinkin vaikutusta työkykyyn. Kuvahaastattelu voidaan fokusoida tarpeen mukaan. Arviointimenetelmiä, jotka eivät tarkastele kontekstuaalisuutta lainkaan tai tarkastelevat sitä rajoittuneena työyhteisöön voidaan täydentää kuvahaastattelulla, joka nostaa esiin kontekstuaaliset tekijät työyhteisöä laajemmin.

Kuvahaastattelulla on mahdollista saada esiin myös runsaasti tietoa yksilöllisten / psykososiaalisten tekijöiden merkityksestä työkykyyn. Sen avulla voidaan ymmärtää mm. tutkittavan tunteita ja niiden käsittelykykyä, psykodynamiikkaa ja vuorovaikutustaitoja. Fyysisen kuormituksen ja yksilön fyysisten ominaisuuksien osalta saadaan tietoa siltä osin kuin tutkittava tuo ne esille kokemuksissaan, mutta objektiivisemmän tiedon saamiseksi on syytä käyttää niihin tarkoitettuja arviointimenetelmiä (mm. Airila 2002) Tässä tutkimuksessa esitelty kuvahaastattelu saatetaan kokea liian avoimena ja tulosten esittäminen numeerisesti on hankalaa, joskaan ei mahdotonta.

7. Tutkimuksen eettiset näkökohdat

Laadullisen tutkimuksen tärkeitä eettisiä periaatteita ovat tiedonantajan vapaaehtoisuus ja henkilöllisyyden suojaaminen sekä luottamuksellisuus (Kvale 1996, 112-117; Latvala & Vanhanen –Nuutinen 2002, 39) Tutkittavat osallistuiivat tutkimukseen vapaaehtoisesti: He ilmoittautuivat tutkijan antaman kirjallisen ja suullisen informaation jälkeen. Tutkittavat allekirjoittivat suostumuksen tutkimukseen. Suostumuksessa (informed consent) oli tietoa tutkimuksesta; sen tarkoituksesta, osallistumisen vapaaehtoisuudesta, osallistujan oikeudesta keskeyttää tutkimus jne (liite 11) (Kvale 1996, 112-114) Tutkimusaineisto on säilytetty siten että tutkittavien intimeetti on suojattu. Tutkimusraportissa kohdat, joissa tutkittavien henkilöllisyys saattaisi paljastua, on muutettu.

Lisäksi on tärkeää, että tutkija ei tutkimuksellaan vahingoita tiedonantajaa. Tiedonantajat eivät välttämättä hyödy tutkimuksesta, mutta tutkimus voi olla edistämässä heidän tietoisuuttaan tutkittavasta asiasta. Tutkijan tulee pohtia suhdetta tiedonantajiin. (Latvala & Vanhanen –Nuutinen 2002, 39) Tutkimus ei vanhoittanut tutkittavia, mutta se lisäsi tutkittavien tietoisuutta työkykyyn vaikuttavista tekijöistä. Tutkijalla ei ollut kontaktia tutkittaviin ennen kuin hän kävi pitämässä tutkimuksesta informaatiotilaisuuden Aslak –kurssilla eikä kontakti jatkunut tutkimuksen jälkeen. Tutkittavat yllättivät tutkijan sekä kuvahaastattelutilanteessa että palautteissaan. Kuvahaastattelutilanteissa tutkittavat osoittivat yllättävää kiinnostuneisuutta kuvahaastattelusta sekä halukkuutta ja kyvykkyyttä havainnoida itseään. Palautteissa yllättävää oli tutkittavien kokemus siitä, että kuvahaastattelu oli merkittävä nimenomaan itserefletiota käynnistävänä.

8. Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen avoimuus ja prosessiluonne antaa oman sävynsä tutkimuksen luotettavuuden tarkasteluun (Kiviniemi 2001). Tutkija on keskeinen tutkimusväline ja sellaisena subjektiivinen (mm. Eskola & Suoranta 1998, 211). Tutkijan jatkuvalla itsereflektiolla pyrittiin lisäämään tutkimuksen luotettavuutta. Tutkija arveli psykoterapia- ja taidepsykoterapiakoulutuksen ja pitkän työkokemuksen lisäävän itsereflektion luotettavuutta, koska niihin kuuluvissa työnohjauksissa itsereflektio on jatkuvan tarkastelun ja arvioinnin kohteena.

8.1. Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Määrällisen tutkimuksen piirissä tutkimuksen luotettavuutta on käsitelty yleensä realistisen luotettavuusnäkemys pohjalta tutkimuksen validiteettina, millä viitataan siihen, että tutkimuksessa on tutkittu sitä, mitä on luvattu ja reliabiliteettina eli tutkimuksen toistettavuutena. (mm. Heikkilä 1998, 28-29, 178-179; Lincoln & Cuba 2000, 163-188) Sisäinen validiteetti viittaa tutkimuksen teoreettisten ja käsitteellisten määrittelyjen sopusointuun. Teoreettis-filosofisten lähtökohtien, käsitteellisten määritteiden ja menetelmällisten ratkaisujen tulee olla loogisessa suhteessa keskenään. Ulkoinen validiteetti tarkoittaa tehtyjen tulkintojen ja johtopäätösten sekä aineiston välisen suhteen pätevyyttä. Tutkimushavainto on ulkoisesti validi, kun se kuvaa tutkimuskohteen täsmälleen sellaisena kuin se on. Aineiston tulkinnan sanotaan olevan reliabiliteetti, kun se ei sisällä ristiriitaisuuksia. (Eskola & Suoranta 1998, 214)

Laadullisen tutkimuksen piirissä näiden käsitteiden käyttöä on kritisoitu ja esitetty jopa hylättäväksi mm. siksi, että ne ovat syntyneet määrällisen tutkimuksen piirissä ja käsitteinä ja ne vastaavat lähinnä määrällisen tutkimuksen tarpeisiin. Määrällisen tutkimuksen luotettavuuskäsite perustuu oletukseen totuuden korrespondenttiteoriaan. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 134-135)

8. 2. Uskottavuus, siirrettävyys, varmuus ja vahvistuvuus

Eskola ja Suoranta (1998, 209-235) kirjoittavat laadullisen tutkimuksen luotettavuudesta tutkimuksen uskottavuutena, siirrettävyytenä, varmuutena ja vahvistuvuutena. Uskottavuus tarkoittaa sitä, että tutkijan käsitteellistäminen ja tulkinta vastaavat tutkittavien käsityksiä. Tutkimustulosten siirrettävyys viittaa siihen, että tulokset ovat siirrettävissä toiseen kontekstiin tietyin ehdoin, vaikka yleistyksiset eivät ole mahdollisia. Tutkimuksen varmuutta voidaan lisätä ottamalla mahdollisuuksien mukaan huomioon tutkimukseen ennustamattomasti vaikuttavat ennakkoehdot. Vahvistuvuus tarkoittaa sitä, että tehdyt tulkinnat saavat tukea toisista vastaavaa ilmiötä tarkastelleista tutkimuksista.

Tutkimuksen uskottavuutta pyrittiin lisäämään kuvahaastattelujen analyysien face – validiteetilla. Face -validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkimustulos esitetään henkilölle, joita dokumentit koskevat tai jotka ovat muuten tuttuja tutkittavan ilmiön kanssa. Tulokset voidaan myös esittää asiantuntijapaneelissa, jossa luotettavuutta arvioidaan. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2001, 37; Tuomi & Sarajärvi 2002, 139)

Tutkittavat tarkistivat kuvahaastattelujen analyysit ja antoivat kirjallisen palautteen ja arvion analyysin onnistumisesta. Kaikki viisi palautelomakkeeseen vastanneesta tunsi tullessa ymmärretyksi hyvin tai erittäin hyvin kuvahaastattelutilanteessa. Neljä viidestä koki, että tutkija on tavoittanut hyvin tai erittäin hyvin tutkittavan työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Yksi vastanneista ei ymmärtänyt, miten esille tulleet asiat liittyivät työkykyyn, vaikka ne olivat hyvin samantapaisia kuin muillakin tutkittaville. Voidaan ehkä ajatella, että kuvahaastattelujen face –validiteetti nostaa palautelomakkeiden vastausten sisällönanalyysin ja kuvahaastattelujen pohjalta nousseiden työkykyyn vaikuttavien tekijöiden sisällönanalyysin luotettavuutta; onhan kaikissa analyyseissä kysymys pyrkimys aineistolähtöiseen analyysiin, jossa tutkijan jatkuvalla itsereflektiolla on keskeinen merkitys.

Tutkimustulosten siirrettävyyden osalta todettakoon, että työkykyyn vaikuttavien tekijöiden taustalla olevat kokemukset ja niiden saamat merkitykset sekä painoarvo samoin kuin kuvahaastattelun soveltuvuus ja merkitys työkyvyn arvioinnissa ovat aina kontekstisidonnaisia ja yksilöllisiä. Kuitenkin voidaan väittää, että tutkimuksessa löytyneet

työkykyyn vaikuttavat tekijät ovat vaikuttamassa muissakin konteksteissa. Näin siksi, että tässä tutkimuksessa esille tulleet tekijät vastaavat aikaisempia tutkimustuloksia työkykyyn vaikuttavista seikoista (mm. Christiansen & Baum 1997; CAOT 1997; Clark 1997; Dunn, Brown, McGuigan 1994; Law, Cooper, Strong, Rigby & Letts 1996; Heikkilä 1996; Järvikoski, Härkäpää, Mannila 2001; Mäkitalo & Palonen 1994; Nelson 1996; Suikkanen & Linnakangas 2000) Kuvahaastattelu, raportointi tutkittaville ja palautelomakkeen vastausten analysointi ovat toteutettavissa muissa työkyvyn ylläpitämisen ja arvioinnin konteksteissa.

8.3. Tutkimuksen sisäinen johdonmukaisuus eli koherenssi

Tuomen ja Sarajärven (2002, 135- 146) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa ei ole olemassa yksiselitteisiä ohjeita. He nimeävät kuitenkin laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa huomioitavia tekijöitä. Jotta tutkimus olisi luotettava, näiden tekijöiden tulee olla suhteessa toisiinsa; laadullista tutkimusta arvioidaan kokonaisuutena jolloin tutkimuksen sisäinen johdonmukaisuus eli koherenssi painottuu. Nämä laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat: tutkimuksen kohde ja tarkoitus; omat sitoumukset tutkijana tässä tutkimuksessa; aineistonkeruu; tutkimuksen tiedonantajat; tutkija-tiedonantaja –suhde; tutkimuksen kesto; aineiston analyysi; tutkimuksen luotettavuus; tutkimuksen raportointi.

Tutkimuksen kohde ja tarkoitus. Tutkimuksen kohde ja tarkoitus viittaa kysymykseen, mitä tutkitaan ja miksi. Tutkimuksen tarkoitus tulee kertoa ilmiönä, jota tutkitaan. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 135) Tässä tutkimuksessa tutkimuksen tarkoitus on ilmaistu luvussa 2: tarkoitus oli arvioida kuvahaastattelun merkitystä, soveltuvuutta ja mahdollista lisäarvoa työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kartoittamisessa.

Omat sitoumukset tutkijana tässä tutkimuksessa. Tutkijan tulee eritellä miksi tutkimus on hänestä tärkeä, mitä hän on oletanut tutkimusta aloittaessa ja ovatko ajatukset muuttuneet jne. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 135;) Tutkimuksen johdannossa tutkija on perustellut, miksi tutkimus on hänestä tärkeä. Kappaleessa keskeiset käsitteet ja esioletukset tutkija on eritellyt omat oletuksensa ennen tutkimusta. Johtopäätöksissä ilmenee, miten tutkijan ajatukset ovat muuttuneet tutkimuksen seurauksena.

Aineistonkeruu. Aineistonkeruu viittaa siihen, miten aineistonkeruu on tapahtunut toisaalta menetelmänä (esimerkiksi haastattelut) ja toisaalta tekniikkana (esimerkiksi nauhoitus) sekä aineiston keräämiseen liittyneisiin erityispiirteisiin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 135-138) Aineistonkeruumenetelmiä olivat kuvahaastattelu ja palautelomake. Kuvahaastattelun toteutus on kerrottu kohdassa 3.3. ja 4.2.1. Kuvan käytön oletettiin edesauttavan tutkittavien kokemusten esilletuloa, minkä tutkittavat vahvistivat palautteissaan. Kuvahaastattelu toteutettiin kunkin tutkittavan kohdalla kahdessa kahdenkeskisessä haastattelutilanteessa, jotka nauhoitettiin. Nauhoitus lisäsi aineiston keruun luotettavuutta.

Tutkittavien kokemuksia kuvahaastattelutilanteesta kysyttiin palautelomakkeessa, johon he vastasivat kirjallisesti. Näin ajateltiin tutkittavien antavan rehellisempää palautetta kuin kahdenkeskisessä tilanteessa. Palautelomakkeen käytön haittapuoli oli siinä, että tutkija ei voinut tehdä selventäviä kysymyksiä.

Tutkimuksen tiedonantajat. Tutkija lähetti Aslak –kurssin vetäjien välityksellä lyhyen kirjallisen esitteen kurssilaisille kurssin alussa ja kävi pitämässä lyhyen, n. 15 – 20 min. informaatiotilaisuuden tutkimuksesta. Tutkimukseen osallistui kuusi kurssilaista kahdelta eri Aslak –kurssilta. Tutkimuksen tiedonantajat olivat Kuntoutussäätiön Aslak -kurssilaisia, jotka ilmoittautuivat vapaaehtoisesti tutkimukseen tutkijan kirjallisen ja suullisen informaation jälkeen.

Tutkija – tiedonantaja –suhde. Tutkija ei tuntenut tiedonantajia ennen tutkimusta eikä kontakti jatkunut tutkimukseen jälkeen. Tutkija –tiedonantaja –suhde toimi hyvin kaikkien tutkittavien kohdalla. Kaikki tutkittavat yllättivät tutkijan. Ensimmäinen yllätys oli, että puolet yhdeltä Aslak –kurssilta halusi osallistua tutkimukseen. Toinen yllätys oli tutkittavien halukkuus tehdä kuvia ja kolmas yllätys heidän motivaationsa ja kykynsä pohtia ja reflektoida kuvien sisältöä ja merkitystä. Neljänneksi tutkittavat yllättivät sillä, että he pitivät kuvahaastattelua tärkeänä nimenomaan sen vuoksi, että se käynnisti oman ajatteluprosessin, itsereflektion. Viiden tutkittavan kanssa syntyi yhteisymmärrys tutkittavien kokemuksista ja niiden merkityksestä työkyvylle. Yhden tutkittavan kohdalla tutkija ja tutkittava itse yllättyivät tutkittavan avoimuudesta tutkimustilanteessa; sikäli yhteistyö sujui hyvin. Tutkittava tunsu tulleensa ymmärretyksi, mutta muista tutkittavista

poiketen tämä tutkittava ei nähnyt yhteyttä kuvahaastattelussa esille tulleiden seikkojen ja työkyvyn välillä.

Tutkimuksen kesto. Ensimmäinen tutkimussuunnitelma hyväksyttiin tammikuussa –02. Tätä seurasi noin vuoden kestänyt yhteistyötahon etsintä. Yhteistyö Kuntoutussäätiön kanssa alkoi virallisesti vuoden 2003 alussa, jolloin tutkija kävi esittelemässä tutkimussuunnitelmansa Aslak –kurssin vetäjille. Kuvahaastattelut toteutettiin maaliskuussa –03 ja marraskuussa –03. Tutkimus valmistui tammikuussa –05. Tutkija teki tutkimusta kokopäivätyön ohella. Paneutuminen tutkimukseen on näin ollen venyttänyt aloitus- ja päätösajankohdan välistä aikaa.

Aineiston analyysi. Kuvahaastattelun tekeminen ja analyysi on kerrottu luvussa 3.3. Tutkija raportoi kuvahaastattelun analyysin tulokset ja lähetti palautelomakkeen kaikille kuudelle tutkittavalle, joista viisi vastasi palautelomakkeeseen. Palautelomakkeiden vastausten sisällönanalyysi ja tutkimustulokset, samoin kuin kuvahaastattelussa esille nousseiden työkykyyn vaikuttavien tekijöiden sisällönanalyysi on kerrottu luvussa 4 tutkimuksen tekeminen ja johtopäätökset luvussa 5. Aineiston analyysin eteneminen on kerrottu lähdekirjallisuuteen viitaten ja esimerkein. Analyysi toteutui kautaltaan esitellyn teorian pohjalta ja esimerkkien tavoin. Analyysin eteneminen on pyritty kertomaan siten, että lukija voi seurata sitä.

Tutkimuksen raportointi. Raportissa selvitetään miten aineisto on koottu ja analysoitu (Tuomi & Sarajärvi 2002, 135) Tämä ilmenee luvuissa 3 kuvahaastattelu ja 4 tutkimuksen tekeminen sekä 5 tutkimustulokset.

Tutkijan oma arvio luotettavuudesta. Tutkimusta voidaan Tuomen ja Sarajärven (2002, 135) nimeämien laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa huomioitavien tekijöiden pohjalta pitää luotettavana: luotettavuuteen vaikuttavat tekijät on eritelty tutkimuksessa ja ne ovat suhteessa toisiinsa. Näin tutkimusta voidaan pitää sisäisesti johdonmukaisena eli koherenssina. Tutkijan oma arvio on, että tutkimus validi: tutkimuksessa on tutkittu sitä, mitä on luvattu (mm. Heikkilä 1999, 28-29, 178-179). Tutkimusta voidaan pitää sisäisesti validina (Eskola & Suoranta 1998, 214) sikäli, että teoreettis-filosofiset lähtökohdat, käsitteelliset määritteet ja menetelmälliset ratkaisut ovat

loogisessa suhteessa keskenään. Arvioijan tekemä kuvahaastattelun analyysi osoittautui tutkittavien palautelomakkeiden vastausten perusteella ulkoisesti validiksi. Kun arvioija noidatti samaa itsereflektiota palautelomakkeiden vastausten analyysissä kuin kuvahaastatteluaineistonkin analyysissä, voidaan olettaa, että myös palautelomakkeiden vastausten analyysi on ulkoisesti validi. Tutkimusta voidaan myös pitää reliabilina siinä mielessä, että tutkimus on toistettavissa muissa konteksteissa (mm. Heikkilä 1999, 28-29, 178-179). Aineiston tulkintaa voidaan pitää reliabilina, koska se ei sisällä ristiriitaisuuksia. (Eskola & Suoranta 1998, 214) Tutkimuksessa noudatetaan laadullisen tutkimuksen keskeisiä eettisiä periaatteita, jotka on esitelty luvussa 7.

9. Pohdinta

9.1. Kuvahaastattelu työkyvyn arviointivälineenä

Mielenterveysongelmat ovat tuki- ja liikuntaelinsairauksien ohella keskeisimmät työkyvyttömyyseläkkeiden myöntämisen syyt Suomessa vuonna 2001 (Kauppinen ym. 2004, 175-176). Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on selvästi vähentynyt 1990 –luvun puolivälin jälkeen. Ainoastaan mielenterveysongelmien osalta uusien eläkkeiden määrä on kasvanut ja siten niiden osuus työkyvyttömyyseläkkeiden syynä on suhteellisesti lisääntynyt. (Jahkola & Huuskonen 2004) Eläköitymisen taustalla ovat stressin kokeminen, työn henkinen rasittavuus, vähäiset vaikutusmahdollisuudet ja esimiehen kohtelun epäoikeudenmukaisuus. Lieviä työuupumuksen oireita esiintyi 25 %:lla ja vaikeasta työuupumuksesta kärsi 2,5 % työssä käyvästä väestöstä Suomessa vuonna 2000. (Kauppinen ym. 2003,).

Antti-Poika (2002) painottaa, että oikeiden ratkaisujen löytämiseksi työkykyongelmiin on tärkeää tunnistaa terveydentilaan, työhön, työyhteisöön tai elämäntilanteeseen liittyviä ongelmia ja niiden taustoja. Tämän tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että kuvahaastattelulla on mahdollista tunnistaa mainuttuja seikkoja.

Vallitsevat työkykykäsitykset velvoittavat ottamaan huomioon yksilöllisten ja toimintaan liittyvien tekijöiden lisäksi kontekstin ja siten myös työntekijän työkykyyn vaikuttavat kokemukset ja niiden saamat merkitykset. Kuvahaastattelu näyttää tämän tutkimuksen valossa tarjoavan arviointivälineen, joka ottaa kaikki tekijät huomioon. Kuvahaastattelu nostaa esille työkykyyn vaikuttavia tekijöitä kokonaisvaltaisesti: työkyky todentuu yksilöllisten tekijöiden, toiminnan ja kontekstin dynaamisessa vuorovaikutuksessa.

Kuvahaastattelun katsottiin soveltuvan työkyvyn arviointiin. Soveltuvuutta puolsivat tutkittavien kokemuksen mukaan kuvahaastattelun kyky nostaa esille asioita, joita pelkkä haastattelu ei nostaisi. Se koettiin verbalisointia helpottavana. Yksi tutkittavista katsoi kuvahaastattelun soveltumattomaksi työkyvyn arvioon sen avoimuuden vuoksi. On syytä myös selvittää mahdollisuuksia strukturoida kuvahaastattelua.

Tutkittavat kokivat kuvahaastattelun merkittävänä koska se sai liikkeelle itsereflektion ja siten itseymmärryksen lisääntymisen. Useampi tutkittava toi esille tutkimustilanteessa, että kuvahaastattelu olisi pitänyt sisältyä Aslak-kurssiin, koska se palveli kurssin tarkoitusta: sen pohtimista, miten tutkittavat voisivat vaikuttaa omaan jaksamiseensa työelämässä. Kuvahaastattelun arvioitiin lisäävän itsehallintaa ja itsetuntemusta, mikä on yksi keino edistää jaksamista.

Kuvahaastattelua arvioinnissa käytävällä tulee olla riittävä koulutus ja ammattitaito menetelmän käyttöön. Se edellyttää kuvallisen ilmaisun terapeuttiseen käyttöön / taideterapiaan kouluttautumista: taidevälineiden teknisten ja psykodynaamisten ominaisuuksien tuntemusta sekä kuvailmaisun terapeuttisuuden ja terapeuttisen vuorovaikutuksen tuntemusta. Arvioijalla tulee olla kyky asiakaslähtöiseen työskentelyyn ja itsereflektioon sekä mahdollisuus työnohjaukseen. On selvää, että jokainen kuvahaastattelutilanne on erilainen jo asiakkaista johtuen. Myös arvioijan koulutus, ammattitaito, viittekehys ja kokemus vaikuttavat siihen, mitä kuvahaastattelussa etsitään ja löydetään.

9.2. Kuvallista ilmaisua työkykykuntoutukseen

Kuvallisella ilmaisulla on käyttöarvoa työkykykuntoutuksessa arvioinnin jälkeenkin, mistä kertoo mm. Cecilia von Brandenburg (2003) väitöskirjassaan Kuvataide työhyvinvoinnin ja työtoiminnan tukena. Esimerkiksi haitallisen työstressin hallinta nähdään yhtenä työterveyshuollon haasteena (Räisänen & Honkanen 2004). Yleisimmin käytettyjä työstressin kuntoutusmenetelmiä ovat liikunta, erilaiset rentoutumistekniikat ja lyhytpsykoterapeuttiset lähestymistavat. Von Brandenburg (2003, 42) raportoi taideterapian käytöstä burn outin hoidossa, kuinka siinä asiakas kuvien kautta mm. tavoittaa unohtuneita kokemuksia ja niiden tietoisien käsittelyn avulla laajentaa sisäisiä resurssejaan.

Toinen esimerkki taideterapiamenetelmien käytöstä työhyvinvoinnin tukena on taideterapian professori Harriet Wadeson (1999) burn outin ennaltaehkäisyssä ja hoidossa käyttämä metodi, jossa tutkitaan kuvallisen ilmaisun avulla stressiä aiheuttavia ulkoisia tekijöitä ja asiakkaan reaktioita sekä pohditaan keinoja, jotka auttavat jaksamaan.

Taideterapiamenetelmiä voivat käyttää terveydenhoitoalan koulutuksen saaneet henkilöt (esim. toimintaterapeutit, psykologit, sairaanhoitajat) tai taiteilijat, joilla riittävä täydennyskoulutus taideterapiassa. Työkykyä ylläpitävässä ja parantavassa kuntoutuksessa tulisikin toimia myös työntekijöitä, joilla on riittävä koulutus käyttää kuvallista ilmaisua asiakastyössä.

9.3. Toimintaterapeutteja työterveyshuoltoon

Maaliskuussa 2001 työterveyshuollossa oli yhteensä 5649 tointa, joista 2187 oli terveyden- ja sairaanhoitajien ja 1787 lääkäreiden toimia. Fysioterapeutteja oli 851 ja psykologeja 201. Kaikkien mainittujen toimien määrä on lisääntynyt 1990-luvulla. Avustavan henkilöstön määrä oli 823 ja se on ollut lievässä laskussa. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö korostaa paitsi työterveyshenkilöstön täydennyskoulutusta myös toiminnan moniammatillisuutta. (Räsänen toim. 2002, 21-22) Toimintaterapeutit puuttuvat Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2000 –kirjan työterveyshuoltohenkilöstöstä; moniammatillisuus ei siltä osin toteudu, vaikka toiminta- ja työkyvyn arviointi ja kuntoutus kuuluvat toimintaterapeuttien ammattitaitoon. Kuten tutkielman työkyvyn arviointimenetelmien tarkasteluosuudessa ilmenee, toimintaterapeuteilla on käytössään käyttökelpoisia työkyvyn arviointivälineitä. Myös toimintaterapeuttien tarvitsevat työterveyshuollon täydennyskoulutusta, mikä olisi syytä ottaa huomioon heidän täydennyskoulutusohjelmiensa suunnittelussa.

9.4. Työkykykäsitys

Kuvahaastatteluissa esille tulleet työkykyyn vaikuttavat tekijät vahvistavat tutkijan esittelemiä työkykykäsityksiä ja esioletuksia niistä, mutta eivät mitään niistä yksinomaisesti. Kussakin työkykykäsityksessä näyttää tämän tutkimuksen tulosten perusteella olevan sekä vahvistusta saavia että täydennystä kaipaavia osioita.

Tutkimustulokset vahvistavat konstruktiivista työkykykäsitystä (Suikkanen & Linnakangas 2000) siltä osin, että yksittäisen työn ja yksilön ominaisuuksien sijasta yksilön ja ympäristön vuorovaikutus sekä yhteisölliset tekijät ovat merkittävä osa työkykyä. Tämän tutkimuksen perusteella ne eivät ole ainoita työkyvyn osatekijöitä; yksilölliset tekijät ja toiminta ovat vaikuttamassa työkykyyn.

Myös laaja-alainen tai integroitu työkykykäsitys (Mäkitalo ja Palonen 1994) saa vahvistusta siltä osin, että työkykyyn vaikuttavat siinä mainitut yksilö, yhteisö ja ympäristötekijät. Rajoitusten lisäksi myös yksilön, yhteisön ja ympäristön mahdollisuudet ja voimavarat nousivat esille. Tämän tutkimuksen mukaan myös toimintaan liittyvät tekijät vaikuttavat työkykyyn.

Kuntoutussäätiön moniulotteisen työkykykäsityksen (Järvikoski, Härkäpää ja Mannila 2001, 7) osatekijät on hahmoteltavissa tutkimustuloksista. Työssä jaksaminen todentuu yksilöllisten tekijöiden (fyysiset ja psyykkiset tekijät) ja työn (työn vaatimukset, mielekkyys ja toiminnan rytmi) sekä ympäristön (työyhteisössä työn organisointi, resurssit, toimenkuva) vuorovaikutuksen tuloksena. Työn hallintaan vaikuttavat erityisesti yksilöllistä tekijöistä ammatilliset valmiudet, työtoiminnassa ammatin ja tehtävän vaatimukset sekä työyhteisötasolla töiden organisointi. Työyhteisön toimintaan osallistuminen hahmottuu yksilöllisten tekijöiden (mm. sosiaaliset taidot, ammattitaito) työympäristön (ihmissuhteet) ja työyhteisön (mm. työyhteisön arvot ja asenteet, työilmapiiri yms) vuorovaikutuksen tuloksena. Esim. työyhteisön toimintaan osallistumiseen vaikuttavat yksilönäkökulmasta työntekijän yksilölliset tekijät (koulutus ja ammattitaito, psykologiset tekijät) sekä työyhteisö. Työn ja työolosuhteiden näkökulmasta työyhteisön toimintaan osallistumiseen vaikuttavat työorganisaation tehtävät (toimenkuva) ja toimintaympäristö (ihmissuhteet, organisaatio, fyysinen ympäristö) Moniulotteisen työkykykäsityksen käsitteiden ulkopuolelle jäävät kuvahaastattelussa esille nousseita työkyvyn osatekijöitä: mm. ympäristötekijät työyhteisön lisäksi ja kaikki yksityiselämässä vaikuttavat työkyvyn osatekijät.

Toimintaterapiamallien ja –viitekehyksistä tiivistetty näkemys työkyvystä toiminnan, kontekstin ja yksilöllisten tekijöiden dynaamisena vuorovaikutuksena (Christiansen & Baum 1997; CAOT 1997; Chapparo & Ranka 1997; Clark 1997; Dunn, Brown, McGuigan 1994; Fidler 1996; Kielhofner 1995; Law, Cooper, Strong, Rigby & Letts 1996; Nelson 1996; Willcock 1998) vahvistuu tämän tutkimuksen tulosten perusteella; kaikki mainitut osatekijät nousevat esille tutkimustuloksissa työkykyyn vaikuttavina tekijöinä.

Myös dynaamisen mallin (Heikkilä 1996) näkemys siitä, että työkyky kiteytyy ja todentuu persoonatasolla ihmissuhteiden, luonnon ja kulttuuriympäristön, yhteiskunnan ja työn sekä

yksilöllisten edellytysten dynaamisessa vuorovaikutuksessa saa vahvistusta; kaikki määritelmässä mainitut työkyvyn osatekijät ilmenevät tutkimustuloksissa. Dynaamisessa mallissa mainittujen ihmissuhteiden, luonnon, kulttuuriympäristön ja yhteiskunnan lisäksi myös muut kontekstuaaliset tekijät – fyysinen ympäristö, työyhteisö, ajallinen ulottuvuus ja terveys - tulee ottaa huomioon.

Tämän tutkimuksen perusteella toiminta- ja työkyky voidaan määritellä seuraavasti: Ihmisen toiminta- ja työkyky todentuu persoonatasolla kontekstuaalisten tekijöiden, toiminnan ja yksilöllisten tekijöiden dynaamisen vuorovaikutuksen tuloksena. Persoonataso viittaa työkyvyn todentumiseen yksilötasolla yksilön kokemusten ja niiden saamien merkitysten vaikutuksesta. Työkykyyn vaikuttavia tekijöitä tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus.

Kontekstuaalisuus viittaa fyysiseen, psykososiaaliseen, kulttuuriseen ja institutionaaliseen ympäristöön, yhteiskunnallisiin ja globaaleihin tekijöihin sekä ajallisen ulottuvuuteen tarkoittaen kronologista ja kehityksellistä ikää, elämänkaaren vaihetta ja terveydentilaa. (AOTA 1994). Ihmisen toimintaa ohjaavat kokemukset ja niiden saamat merkitykset syntyvät kontekstissa.

Toiminta viittaa päivittäisiin toimintoihin, jotka yksilö ja kulttuuri nimeävät, organisoivat, arvottavat ja joille ne antavat merkityksen (AOTA 1994; CAOT 1997). Toiminta sisältää tuottavan toiminnan, vapaa-ajan ja leikin, itsestä huolehtimisen (AOTA 1994) sekä toiminnan tasapainon / sovittamisen ja rytmin (Mosey 1986/1996, Fidler 1995, Clark 1997, Clark, Wood, Larson 1998). Tuottava toiminta tarkoittaa kodinhoitoa, toisista huolehtimista, koulutusta ja työtä, mukaan lukien vapaaehtoistyö (AOTA 1994). Työtoiminnan ajallinen määrä ja siten työtoiminnan ja vapaa-ajan toiminnan ajallinen tasapaino/ sovittaminen ja rytmittyminen, samoin kuin työn rytmi ja työtahti koettiin työkykyyn vaikuttavina tekijöinä. Tässä tutkimuksessa esille nousi lähinnä esille se, että työ vei liikaa aikaa ja siten työ ja vapaa-aika rytmittyivät väärin. Työn rytmi viittaa tutkittavien kokemukseen erilaisten työtehtävien vuorottelusta, työtahti taas työtehtäviin käytettävissä olevaan aikaan ja mahdollisuuden pitää taukoja.

Yksilöllisiksi tekijöiksi katsotaan yksilön koulutus ja ammattitaito sekä sensomotoriset, kognitiiviset, psykososiaaliset ja psykologiset tekijät (AOTA 1994). Psykologisten tekijöiden osalta viitataan myös Moseyn (1986/1996) luokitteluun sisällyttäen niihin koherenssin tunne (mm. Feldt 2000) ja stressiteorioitten coping –keinot (mm. Kalimo, Mutanen, Pahkin ja Toppinen-Tanner 2001).

Kuvahaastattelun analyysi on käytännön työssä mahdollista toteuttaa myös siten, että kuvauksen strukturointi ja analyysiyksiköt muodostuvat esitetyn työkykykäsityksen elementeistä: kontekstuaalisista tekijöistä, toiminnasta ja yksilöllisistä tekijöistä sekä näiden elementtien osatekijöistä. Analyysin tulee kuitenkin lähteä tutkittavan kokemuksista. Arvioijan tulee pitää mielessä, että kuvahaastattelusta voi nousta esille jotain aivan uutta, joka ei mahdu ennalta määriteltyihin kategorioihin.

9.5. Jatkotutkimusaiheita

Kuvahaastattelu nostaa esille työkykyyn vaikuttavia tekijöitä kokonaisvaltaisesti: työkyky todentuu yksilöllisten tekijöiden, toiminnan ja kontekstin dynaamisessa vuorovaikutuksessa. Useampi tutkittava toi esille tutkimustilanteessa, että kuvahaastattelu olisi pitänyt sisältyä Aslak-kurssiin, koska se palveli kurssin tarkoitusta: sen pohtimista, miten tutkittavat voisivat vaikuttaa omaan jaksamiseensa työelämässä. Kuvahaastattelun arvioitiin käynnistävän itsereflektion ja siten lisäävän itsehallintaa ja itsetuntemusta, mikä on yksi keino edistää jaksamista. Kuvailmaisun käytöstä ja tutkimuksesta työkykykuntoutuksessa on raportoitu vähän (Wadeson 1999; von Brandenburg 2003).

Tarvittaisiinkin lisätutkimusta kuvahaastattelun käytöstä ja soveltuvuudesta työkyvyn arvioinnin eri vaiheissa ja tulosten hyödyllisyydestä työkykykuntoutuksen suunnittelussa. Samoin kuvallisen ilmaisun käyttöä ja hyödyllisyyttä työkykykuntoutuksessa olisi paikallaan tutkia lisää.

Lähteet:

- Ahonen, G., Bjurström, L-M., Hussi, T. 2001. Työkykyä ylläpitävän toiminnan taloudelliset vaikutukset. Työkyvyn ylläpidon tutkimus ja arviointi. Raportti 3. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Kansaneläkelaitos, Työterveyslaitos.
- Airila, A. (toim.) Työn kuormittavuuden mittarit. Selvitys olemassa olevista mittareista ja niiden käytettävyydestä. Työssä jaksamisen ohjelma, toukokuu 2002. Internet-julkaisu osoitteessa www.mol.fi/jaksamisohjelma kohdassa Ajankohtaista.
- Ala-Kauhaluoma. 2000. Asiakastyön alkulähteillä. Ajatuksia ja kokemuksia asiakaslähtöisyydestä. Kuntoutus 3/2000. Helsinki: Kuntoutussäätiö, 13-18.
- Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Gummerus Oy.
- Antti – Poika, 2002. Työterveyshuollon rooli kuntoutuksessa. Kuntoutus 3/02. Helsinki: Kuntoutussäätiö, 5-12.
- AOTA. 1994. The uniform terminology for occupational therapists - third edition. The American Journal of Occupational Therapy. Vol. 48:11, 1047-1054.
- Atkinson, R.L., Atkinson, R.C., Smith, E.E., Bem, D.J., Nolen-Hoeksema, S. 2000. Hilgard's Introduction to Psychology. 13th edition. USA: Wadsworth Thomson Learning.
- Betensky, M. G. 1995. What do you see? Phenomenology of therapeutic art expression. Pennsylvania: Jessica Kingsley Publishers.
- von Brandenburg, C. 2003. Kuvataide työhyvinvoinnin ja työtoiminnan tukena. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- CAOT. Canadian Association of Occupational Therapists. 1997. Enabling occupation: An occupational therapy perspective. CAOT Publications ACE. Ontario: Ottawa.
- Christiansen, C., Baum, C. (ed.) 1997. Occupational therapy - enabling function and well-being. 2nd ed. Thorofare. NJ:Slack Incorporated.
- Clark, F. 1997. Reflections on the human as an occupational being: biological need, tempo and temporality. Journal of Occupational Science. Vol. 4:3, 86-92.
- Clark, F., Wood, W., Larson, E.A. 1998. Occupational Science: occupational therapy's legacy for the 21st century. Kirjassa Williard & Spackman, Occupational therapy 9th ed.. J.B. Lippincott. USA: Philadelphia.
- Corner, R., Kielhofner, G., & Lin, F.L. (1997). Construct validity of a work environment impact scale. Work, 9, 21-34.

- Denzin, N.K., Lincoln, Y.S. (ed.) 2000. Handbook of qualitative research. 2nd edition. USA: Sage Publications, Inc.
- Dunn, W., Brown, C., McGuigan, A. 1994. The ecology of human performance: a framework for considering the effect of context. *The American Journal of Occupational Therapy*. Vol. 48:7, 595-607.
- Dunn, W. 1998. Person-centred and contextually relevant evaluation. Kirjassa Hinojosa & Kramer. Evaluation - obtaining and interpreting data. AOTA. The American occupational therapy association, Inc.
- Ek, E. 2000. Vaikutusmahdollisuudet työhön ja stressin hallintaan - yhteys psyykkiseen toimintakykyyn. *Työ ja Ihminen* 14:1, 15-26.
- Elo, A-L. Stressin ja psyykkisen kuormituksen arviointi työssä. Teoksessa: Matikainen, E. ym. Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, Helsinki 1995. 194–205.
- Elo, A-L., Liira, J., Karjalainen, V., Nikkarinen, T., Nygård, C-H., Vahtera, J., Varonen, U. 2001. Tieto työkyky –toiminnan erilaisten muotojen ja menetelmien terveys- ja työkykyvaikutuksista. Työkyvyn ylläpidon tutkimus ja arviointi. Raportti 2. Sosiaali- ja terveysministeriö, Kansaneläkelaitos, Työterveyslaitos. Helsinki.
- Eskola, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Kirjassa Aaltola, J. & Valli, R. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. PS-kustannus. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä, 133-157.
- Eskola, K., Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Gummerus. Oy. Jyväskylä.
- Feldt, Taru. 2000. Sense of coherence. Structure, stability and health promoting role in working life. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. Väitöskirja.
- Fidler, G. S. 1996. Life-style performance: From profile to contextual model. *The American Journal of Occupational Therapy*. Vol. 50:2, 139-147.
- Fontana, A., Frey, J.H. 2000. The interview: From structured questions to negotiated text. Kirjassa Denzin, D. K., Lincoln, Y.S. ed. Handbook of qualitative research. USA: Sage Publications, Inc., 645-672.
- Gubrium, J.F., Holstein, J.A. 2000. Analyzing interpretive practice. Kirjassa Denzin, N.K., Lincoln, Y.S. (ed.) Handbook of qualitative research. 2nd edition. USA: Sage Publications, Inc.

- Haglund, L., Karlsson, G., Kielhorner, G., Lai, J.S. 1997. Validity of the Swedish version of the Worker Role Interview. *Skandinavian Journal of Occupational Therapy*. 4, 23-29.
- Heikkilä, T. 1999. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Heikkilä, V-M. 1996. Työkyvyn käsitteestä ja dynamiikasta. *Kuntoutus -lehti* 1/96. Kuntoutussäätiö. Helsinki.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Kustannus Oy Tammi. Helsinki.
- Huunan-Seppälä, A. 2002. Työterveyshuollon mahdollisuudet työkyvyttömyyden torjunnassa. Kelan selvitys työkyvyttömyyseläkehakemusten hylkäämiseen liittyvien ongelmien ehkäisystä valmistui. *Kuntoutus* 3/02. Kuntoutussäätiö. Helsinki, 23-26.
- Ilmarinen, J. 1995. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Kirjassa Hyvä työkyky. Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Helsinki. Työterveyslaitos, 31-46.
- Innes, E., Straker, L. 1998. A clinician's guide to work-related assessments: 2 -design problems. *Work*. Vol. 11:2.
- Jahkola, A., Huuskonen, M.S. 2004. Työterveyshuolto työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäjänä. *Työterveiset. Työterveyslaitoksen tiedotuslehti* 4, 4-6.
- Julin, H., Lamnberg, M.E., Vinni, K., Savolainen, H., Niemi, M-L., Linkola, P., Laine, A., Kaukinen, K., Perimäki, R. 2001. Tutkimustieto hallinnon välineenä. Työkyvyn ylläpidon tutkimus ja arviointi. Raportti 6. Sosiaali- ja terveysministeriö, Kansaneläkelaitos, Työterveyslaitos.
- Järvikoski, A., Härkäpää, K., Mannila, S. 2001. Moniulotteinen työkykykäsite ja työkykyä ylläpitävä toiminta. *Kuntoutus* 3, 3-11.
- Kalimo, R., Mutanen, P., Pahkin, K., Toppinen-tanner, S. 2001. Työssä jaksamisen voimavarat: työolot ja yksilölliset tekijät jaksamisen ennustajina. *Työ ja ihminen* 2. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja. Helsinki: Työterveyslaitos, 73-82.
- Kauppinen T, Hanhela R, Heikkilä P, Lehtinen S, Lindström K, Toikkanen J, Tossavainen A. 2004. Työ ja terveys Suomessa 2003. Helsinki: Työterveyslaitos.
- KELA 2000. Kansaneläkelaitoksen tilastollinen vuosikirja. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja T1:36. Kansaneläkelaitos. Helsinki.
- Kielhofner, G. 1995. A model of human occupation. (second ed) Williams & Wilkins.
- Kielhofner, G., Lai, J.S., Olson, L., Haglund, L., Ekbladh, E., Hedlund, M. 1999. Psychometric properties of the work environment impact scale: a cross-cultural study. *Work - A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation* 12, 71-77.

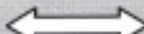
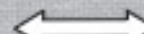
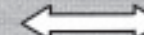
- Kielhofner, G., Mallison, T., Crawford, C., Nowak, M., Rigby, M., Henry, A., Walens, D. 1999. OPHI-II. Occupational Performance History Interview. Työhistoriaa arvioiva haastattelu. Helsinki: Psykologien Kustannus.
- Kiviniemi, K. 2001. Laadullinen tutkimus prosessina. Kirjassa Aaltola & Valli (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 68-84.
- Kvale, S. 1996. InterViews. An Introduction to Qualitative Research Interviewing. California: Sage Publications, Inc.
- Kuntoutuspalvelut ja -koulutus 2003. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Krippendorff, K. 1980/ 2004. Content analysis: An Introduction to its methodology. USA: Sage Publications.
- Kyngäs, H., Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede 11 (1), 3-12.
- Laine, T. 2001. Miten kokemuksia voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Kirjassa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Chydenius -instituutin julkaisuja 3/2001. PS-kustannus. Jyväskylä: Gummerus Oy.
- Landgarten, H.B. 1993. Magazine Photo Collage. A Multicultural Assessment and Treatment Technique. New York: Brunner/Mazel.
- Latvala, E., Vanhanen-Nuutinen, L. 2003. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Kirjassa Janhonen & Nikkonen. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY, 21-43.
- Law, M (ed.) Client-Centred Occupational Therapy. Thorofare: Slack Incorporated.
- Law, M., Baptiste, S. Carswell, A., McColl, M.A, Polatajko, H., Pollock, N. 1994. Canadian occupational performance measure, 2nd edn. CAOT Publications. Toronto.
- Law, M., Mills, J. 1998. Client -Centred Occupational Therapy. Kirjassa Law (ed.) Client-centred Occupational Therapy. Thorofare: Slack Incorporated, 1-18.
- Law, M., Cooper, B.A., Strong, S. Stewart, D., Rigby, P. & Letts, L. 1996. The person - environment occupation model: A transactive approach to occupational performance. Canadian Journal of Occupational Therapy. 63:9-23.
- Leijala, M. 1991. Kuvailmaisuryhmä koulutusmenetelmänä. Jyväskylän yliopisto. Psykologian lisensiaattitutkielma.

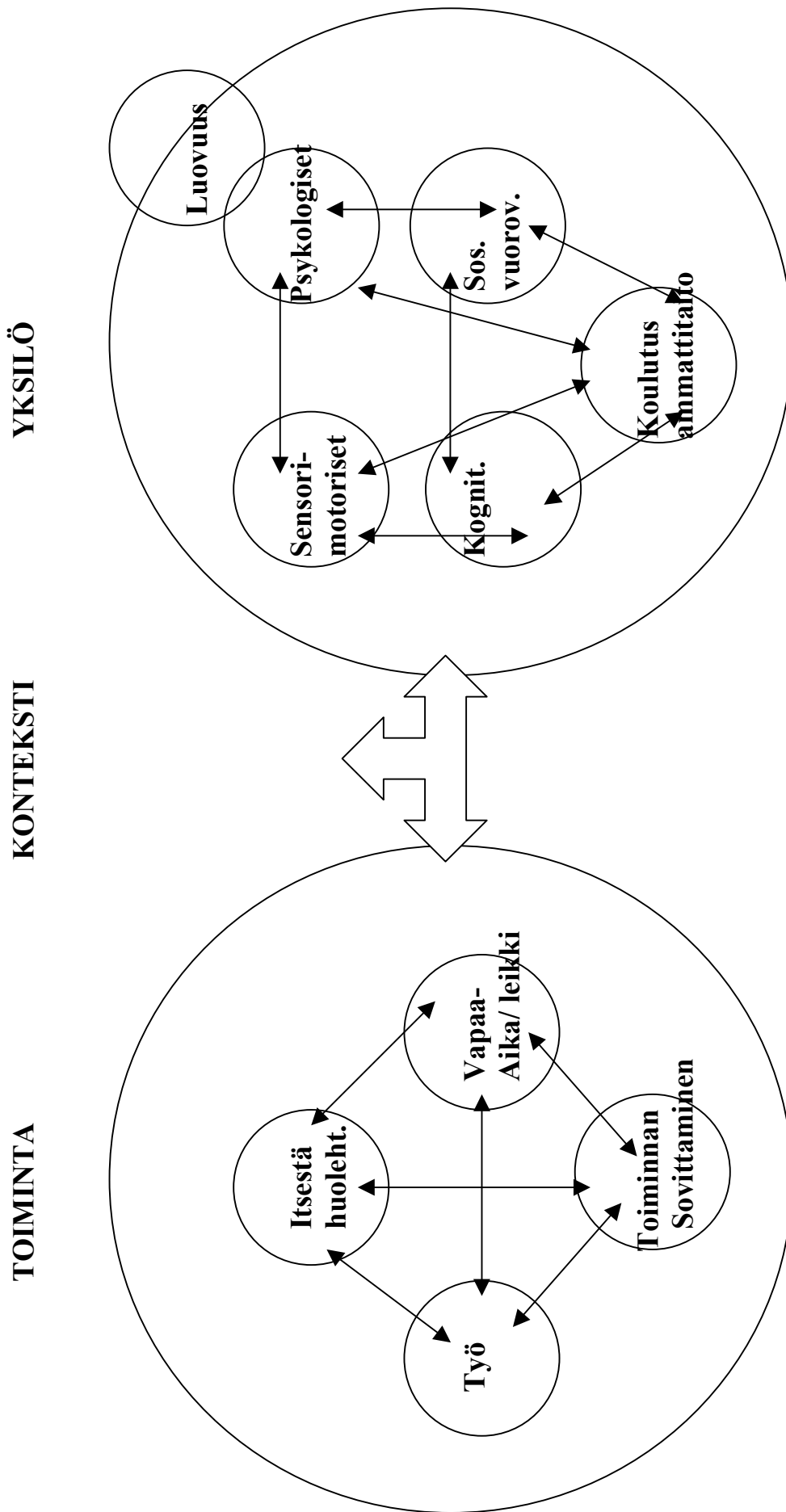
- Lincoln, N., Cuba, E.G. 2000. Paradigmatic Controversies, Contradictions, and Emerging Confluences. Kirjassa Denzin & Lincoln (ed.) Handbook of Qualitative Research. California: Sage Publications, Inc, 163 – 188.
- Lindström, K., Elo, A-L, Kandolin, I., Ketola, R., Lehtelä, J. Leppänen, A., Linholm, H., Rasa, P-L., Sallinen, M., Simola, A. 2002. Työkuormitus ja sen arviointimenetelmät. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Linesch, D. 1994. Interpretation in art therapy research and practice: the hermeneutic circle. The arts in psychotherapy. Vol. 21: 3, 185-195.
- Mason, J. 1996. Qualitative Researching. United Kingdom: Sage Publications.
- Matheson, L.M. 2001. Measuring work performance from occupational performance perspective. Kirjassa Law, W., Baum, C., Dunn, W. Measuring occupational performance. Supporting best practice in occupational therapy. Slack Incorporated. USA, 103-120.
- Miles, M.B., Huberman, A.M. 1994. Qualitative Data Analysis. 2nd edition. USA: Sage Publications.
- Mosey, A.C. 1986/1996. Psychosocial components of occupational therapy. Philadelphia, New York: Lippincott-Raven.
- Mäkitalo, J. ja Palonen, J. 1994. Mitä on työkyky: lääketieteellinen, tasapainomallin mukainen ja integroitu käsitystyyppi. Työ ja ihminen 3.
- Mönkäre, S. 2004. Kuntoutuksessa panostettava asiakasnäkökulmaan ja palvelujen vaikuttavuuteen. Kuntoutus 2, 3-7.
- Naumburg, M. 1987. Dynamically oriented art therapy: Its principles and practice. Chicago: Magnolia Street Publishers.
- Nelson, D.L. 1996. Why the profession of occupational therapy will flourish in the 21st century. The Eleanor Clarke lecture. The American Journal of occupational therapy. Vol. 51:1, 11-24.
- Niiniluoto, 1980/1999. Johdatus tieteenfilosofiaan. Keuruu: Otava.
- Niitamo, P. 2003. Henkilöarviointimenetelmät työelämässä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Peltomäki, P., Husman, K., Vertio, H., Virkkunen, J., Ylöstalo, P. 2001. Menestyksekkäs työ – toimintaprosessi - työ -toimintaprosessi suomalaisilla työpaikoilla: tapausselostusten ja itsearviointien evaluointia. Työkyvyn ylläpidon tutkimus ja arviointi. Raportti 1. Sosiaali- ja terveysministeriö, Kansaneläkelaitos, Työterveyslaitos. Helsinki.

- Piirainen, K. 1999. Asiakaslähtöisyys kuntoutuksessa: myytti vai todellisuus. Kuntoutus 4/1999. Helsinki: Kuntoutussäätiö, 3-12.
- Rubin, J. 1987. Freudian psychoanalytic theory: emphasis on uncovering and insight. Kirjassa Rubin, J. (ed.) Approaches to Art Therapy. USA, New York: Brunner / Mazel, Inc.
- Rubin, J. 1984. The Art of Art Therapy. New York: Brunner/Mazel, Inc.
- Räsänen, K. (toim.) 2002. Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2000 – 1990 –luvun kehitystrendit. Helsinki: työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Rönholm, T. 1998. Työntekijöiden työkyky ja siihen vaikuttavat tekijät pientyöpaikoilla. Kehittämistarpeet terveyden ja työkyvyn kehittämiseksi. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteen laitos. Terveyskasvatuksen pro gradu –tutkielma.
- Salo-Chydenius, S. 2003. Yhdessä harkittu toiminta – mitä asiakaskeskeisyys on toimintaterapian mielenterveystyössä? Jyväskylän yliopisto. Liikunta- ja terveystieteiden tiedekunta. Toimintaterapian pro gradu –tutkielma.
- Suikkanen, A., Linnakangas, R. 2000. Vajaakuntoisten mahdollisuuksien uusjako? Julkaisussa Työttömyyden ja vajaakuntoisuuden jäljillä (toim. Linnakangas, Lindh, Järvikoski) Kuntoutussäätiön tutkimuksia, s. 9-78.
- Spiegelberg, H. 1982. The Phenomenological Movement. Boston – London: Martinus Nijhoff Publishers, 676-719.
- Sulopuisto, R. 2002. Työroolia arvioiva haastattelu (WRI) näkökulmana arviointivälineen soveltuvuuden tutkiminen suomalaisessa toimintaterapiassa. Jyväskylän yliopisto. Liikunta ja terveystieteiden tiedekunta. Terveystieteen laitos. Toimintaterapian Pro Gradu –tutkielma.
- Sumsion, Thelma (2000). A Revised Occupational Therapy Definition of Client-centred Practice. British Journal of Occupational Therapy July 2000 (63) 7: 304 - 309.
- Taideterapia + 20 ov:n sisältö ja tavoitteet 2002. Vantaa: Suomen Taideterapiayhdistys ry ja Helsingin yliopisto Vantaan täydennyskoulutuslaitos.
- Toppinen - Tanner, S. 2000. Miksi nuori uupuu? Työterveiset. Työterveyslaitoksen tiedotuslehti 2.
- Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- TSK. Työstressikysely. 1990. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Työkykyindeksi. 1997. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Tähkä, V. 2001. Mielen rakentuminen ja psykoanalyttinen hoitaminen. Porvoo – Helsinki - Juva: WSOY
- U.S. Department of Labor. Employment and Training Administration. 1991. The Revised Handbook for Analyzing Jobs. Washington: Government Printing Office.
- Vartiainen, M. 1989. JDS – Job Diagnostic Survey – katsaus menetelmään. Teknillinen korkeakoulu. Report no 112/1989. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Varto, Juha. 1996. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Kirjayhtymä. Helsinki.
- Veloza, C., Kielhofner, G., Fisher, G. 1998. Työroolia arvioiva haastattelu (WRI). Helsinki: Psykologien kustannus Oy.
- Veloza, C., Kielhofner, G., Gern, A., Lin F-A., Azhar, F., Lai, J-S., Fisher, G. 1999. Worker Role Interview: Toward validation of a psychosocial work-related measure. Journal of Occupational Rehabilitation. 9 (3), 19-33.
- Wadson, H. 1980. Art Psychotherapy. New York: John Wiley & Sons.
- Wadson, H. 1987/1995. The Dynamics of Art Psychotherapy. New York: John Wiley & Sons.
- Wadson, H. 1999. Burning out Burn out -workshop Helsingin yliopisto Vantaa: Suomen Taideterapiayhdistys ry ja Helsingin yliopisto Vantaan täydennyskoulutuslaitos 9.8.1999.
- Waris, K. 2002. Työolojen kehittäminen ja soveltuvuusarviointi. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Willcock, A.A. 1998. Reflections on doing, being and becoming. Canadian Journal of Occupational Therapy. December 1998.
- Wilson, L. 1987. Symbolism and Art Therapy: Theory and Clinical Practice. Kirjassa Rubin (ed.) Approaches to Art Therapy. New York: Brunner / Mazel, Inc., 44 – 62.

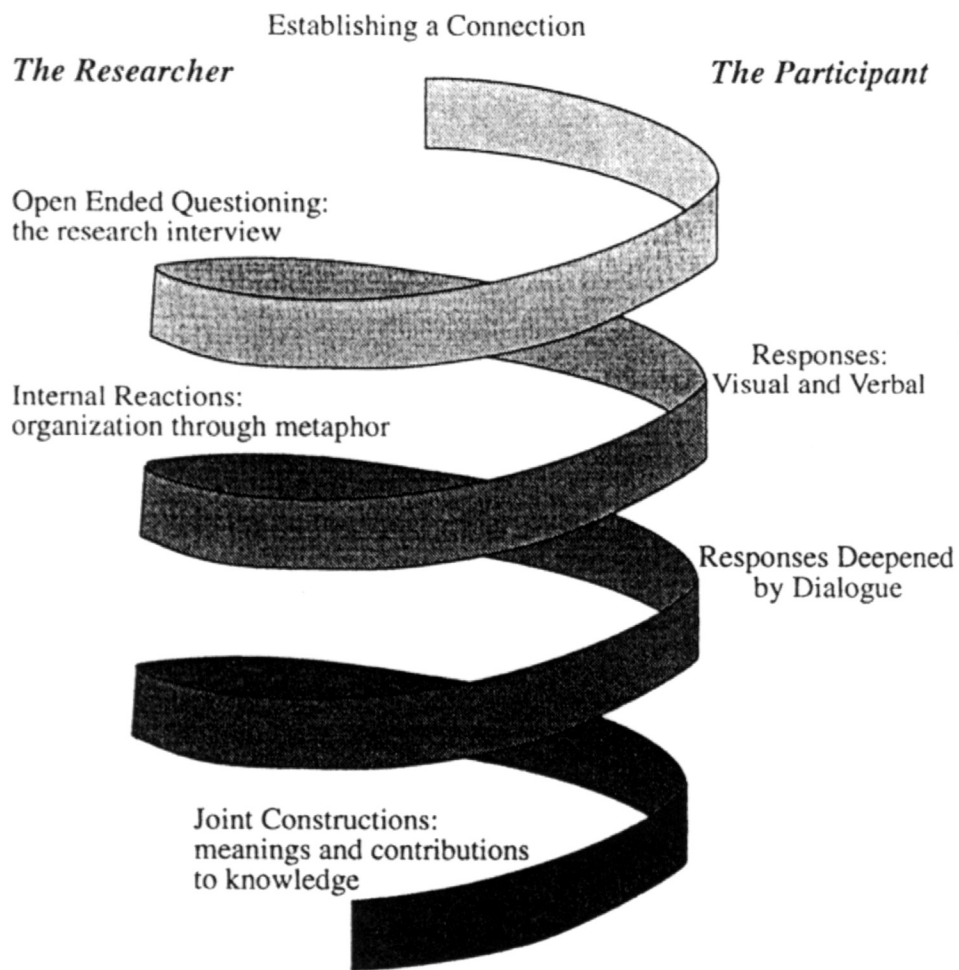
Liite 1. Kuntoutussäätiön moniulotteinen työkykykäsitys

TYÖNTEKIJÄ	KOKONAIS- TYÖKYKYISUUS 	TYÖPROSESSI JA TYÖOLOSUHTEET	TYÖORGANISAATION TEHTÄVÄT JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ
Fyysinen ja psykkinen toimintakyky, kestävyys	TYÖSSÄ JAKSAMINEN 	Työn fyysinen ja psykkinen kuormittavuus, työympäristön resurssi- ja haittatekijät	Organisaation perustehtävät ja työympäristöt työntekijöiden kuormittumisen näkökulmasta
Ammatilliset valmiudet	TYÖN HALLINTA 	Ammatin ja työtehtävän vaatimukset, kvalifikaatiot	Organisaation tehtävät ja töiden organisointi työntekijöiden kuormittumisen, vaihtelevuuden ja kehittymismahdollisuuksi en kannalta
Sosiaaliset taidot, yleiset työelämä- valmiudet	OSALLISTUMINEN 	Sosiaalisen tuen saatavuus, sosiaalisten verkostojen käytettävyys	Organisaation arvot ja asenteet, työyhteisön ilmapiiri, erilaisuuden ja monikulttuurisuuden hyväksyminen



Liite 2. Toimintaterapiamalleihin ja -viitekehyksiin perustuva työkykykäsitys.

Liite 3. Hermeneuttinen kehä kuvahaastattelussa



Linesch 1994

Liite 4 a. Esimerkki 1 tutkittavan ("Tarja") tekemästä kuvasta / Kuvahaastattelu I





Liite 4b, Esimerkki 2.
Tutkittavan ("Tarja")
tekemästä kuvasta /
kuvahaastattelu 2

Liite 5. Esimerkki kuvahaastatteluaineiston kuvauksesta

Kappale ”Tarjan” tarinaa

Tarinassa on kuvattu ensin ”Tarjan” tarinaa ensimmäisen kuvahaastattelun pohjalta. Tämä kappale on kuvaus toisen kuvahaastattelun pohjalta. Tutkittava on maalannut valkoiselle A3 –kokoiselle paperille vesiväreillä keltaisen ympyrän ja sen ympärille eri värisiä värikehä.

Työn valoisa ydin

Keltainen ydin kuvaa hänen mukaansa sitä, että työssä on paljon valoisia ja hyviä asioita: asiakkaat joita Tarja arvostaa. Asiakkaat ovat ihania, mutta myös vaativia ihmisiä, joiden keskuudessa oma paikka pitää lunastaa saadakseen arvostusta. Täytyy osata / hallita oma työalansa. Toisaalta täytyy itse arvostaa asiakkaita. Työ on parhaimmillaan molemminpuolista ja palkitsevaa. Tarja kokee rikkautena sen, että voi tehdä töitä nuorten kanssa. Hän tuntee tekevänsä arvokasta työtä. Nuoriin liittyy toivo, että asiat työpaikalla kehittyvät parempaan suuntaan, kun nuorempi sukupolvi saa tilaa. Tarja miettii myös sitä, että ne nuoret, joiden kanssa tekee töitä, ovat työelämässä, kun oma ikäluokka on jo mullan alla; elämä jatkuu ja oman työn jäljet nuorissa.

Sama keltainen väri ympäröi isää edustavaa kuvaa ensimmäisessä kuvahaastattelussa. Hyvä isäsuhde on kantanut läpi elämän ja auttanut ehkä osaltaan luomaan hyvää suhdetta asiakkaisiin ja suhtautumaan oikein. Oleellista on aitous. Nuoret luottavat Tarjaan. Isältä Tarja on omaksunut asenteen, että vahvojen tulee kantaa vastuu sekä kyvyn kestää rakentavaa kritiikkiä. Isän kanssa Tarja tottui siihen, että suoruutta arvostetaan. Se toimii nuorten kanssa. Tarja on iloinen siitä, että ydin on keltainen. Hän on iloinen että elämässä on säilynyt hyviä asioita, jotka ovat mahdollistaneet sen, että ”on hyvä olla nahkani sisällä”. Tarja ajattelee, että ihmisen kokemusta itsestään muokkaa ympäristö ja muut ihmiset. Hän kokee että hänellä on ollut hyvät ”olosuhteet” Tarjan tekemä kuvio työstä muistuttaa veteen heitetyn ”leipäkiven” renkaita. Pohdime voisiko keltainen – Tarjan valoisa ydin - laajeta ja vaikuttaa työyhteisössä, resonoida; Tarja voisi vaikuttaa työyhteisöön. Tarja pohtii sitä, että hän on myös hyvin suora, mikä voi olla rankkaa muille... (jne)

Liite 6a. Esimerkki 1 kuvahaastatteluaineiston analyysivaiheesta
Osa ”Tarjan” kuvahaastatteluaineiston merkityskokonaisuuksien luokittelusta

	Lapsuus	Nuoruus	Aikuisuus	Nykyhetki	Tulevaisuus
4.Työ	Äidille tärkeää, että oppi tekemään työtä: kesätyöt	Äidille tärkeää, että oppi tekemään työtä: kesätyöt	Hyvä työkokemus perustutkinnon jälkeen	Sijaisena 10 v; alku taistelua, oli erittäin tunnollinen; raskasta Vakituinen työsuhte 3v	Toive puolipäiväisyydestä ja eläkepäivistä
Toimenkuva				Liian laaja Liian paljon tehtäviä, osaa ei koe omikseen Vars. työtehtävän kokee tärkeänä; työkokemus antaa itseluottamusta Hektisyys: paljon lyhyessä ajassa Riittämättömyyden tunne	Toive toimenkuvan rajauksesta enemmän asiantuntijatehtäviin/itse pois ”etulinjalta”, nuoremmat ”etulinjalle”
Asiakkaat				Arvostaa Saa arvostusta Kestää rakentavaa kritiikkiä asiakkailta Luottamus Jatkuvuus Aitous Suoruus	Toivo paremmasta
Työtoverit				Tuki;auttaa jaksamaan Selkään puukotus Yksinäisyys /jakamisen puute;raskasta	Toive: enemmän vapaa-aikaa työtovereiden kanssa mahdollisuus jakaa oman erityisalan kollegojen kanssa: aikaa ja verkostoituminen
Organisaatio/ esimiehet				Organisaatio liian suuri ja jäykkä Ristiriitaiset odotukset Arvot eivät kohdallaan Ei voi osoittaa kritiikkiä esimiehille Esimiehillä ei johtajakoulutusta	Toive: todellinen erilaisuuden hyväksyminen, esimiesten vaihtuminen
5. Harrastukset/ Vapaa-aika			Lukeminen, musiikki, luonto	Samat kuin edellä Jääneet vähemmälle	Enemmän aikaa
6.Yksilölliset tekijät Fyysiset Psykologiset Sosiaaliset	Isokokoinen aikansa lapseksi	Isokokoinen aikansa nuoreksi		Avoin, sosiaalinen, iloinen / sulkeutunut, melankolinen, ”inhorealisti”. Kritiikin ja tunteiden käsittelykyky Kokemus itsestä: ”Olen sinut itseni kanssa“, ammattitaitoinen Hyvät taidot, suoruudesta kritisoi	Toivoo että säilyttää kyvyn käsitellä rakentavaa kritiikkiä

Liite 6b. Esimerkki kuvahaastatteluaineiston analyysivaiheesta

Kappale “Tarjan” kuvahaastatteluaineiston merkityskokonaisuuksille perustuva tiivistelmä “Työssä jaksaminen ja siinä uupuminen on koko elämän summa”

(Tiivistelmässä on ensin ollut lapsuuden perheen ihmissuhteista)

1.Yksityiselämän ihmissuhteet

Parisuhde. Tarja kokee että avioliitto on ollut elämän parasta aikaa. Tarja ja lapset ovat olleet miehelle tärkeitä. Puoliso on ollut “arjessa läsnä” ja tukenut Tarjan kasvatuseriaat- teita. Tarja sanoo, ettei hän tiedä, miten olisi selvinnyt ilman miestä, silloin kun oli hyvin rankkaa: Tarjalla oli uusi työpaikka, isä sairastui vaikeaan sairauteen, omakotitalo oli ra- kenteilla. Tarja kokee että miehensä kanssa hän on saanut koottua kasaan itsetuntonsa sellaiseksi kuin se nykyään on. Tarja tuntee olevansa sinut itsensä kanssa. Puoliso myös auttoi burn outin yli.

Lapset. Tarja on iloinen, että lapset ovat tasapainoisia. Tämän hän arvioi seuraukseksi siitä, että omien lapsien ei ole tarvinnut asettua puolustamaan vanhempiaan - kuten Tarjan itsensä – vaan vanhempien suhde on kantanut sellaisenaan. Tarja on halunnut, että lapsilla paljon vapauksia – mm. ei kesätöitä kouluvuosina – toisin kuin hänellä itsellään. Tarja sanoo, että hän on halunnut antaa lapsille parhaat palat elämästä. He ovat saaneet käydä kielikursseilla, matkoilla yms. Tarja on antanut lapsilleen niin henkisesti kuin konkreet- tisesti paljon sellaista, mitä hän itse ei vielä ole saanut. Tarja ei tuo itse sitä mitenkään esille, mutta herää ajatus, että vaikka oman ihanteen toteuttaminen on varmasti palkitsevaa, tärkeää ja mielekästä ja antaa voimia, niin se saattaa tuntua joskus myös rankalta, silloin jos ei ole aikaa tai sisäistä tai ulkoista mahdollisuutta ottaa huomioon riittävästi omia tarpeita. Tarja on ylpeä älykkäistä lapsistaan ja iloinen heidän menestymisestään koulussa ja opiskeluissa. Menestymisen mahdollistavat hyvät geenit tulevat Tarjan arvion mukaan enemmän mieheltä. Myös vanhempien hyvä suhde on mahdollistanut Tarjan mukaan lasten menestymisen. Lapset ovat Tarjalle voimia antava ilon lähde.

Elämän keskuskuvio - mies ja lapset – ovat keskeisiä tulevaisuuden toiveissa. Tarja toivoo, että voisi viettää nykyistä enemmän aikaa heidän kanssaan. Hän toivoo, että lapset pysyvät terveinä ja että hän saisi joskus lastenlapsia. Nämä toiveet liittyvät kiinteästi haaveeseen kesäpaikasta kotiseudulla ja antavat voimia.

Muut ihmissuhteet. Tarjan ystävätär on ollut tärkeä tuki “matkalla itseen”. Hän on antanut tietoa ja havainnut asioita, jotka ovat auttaneet tässä prosessissa. (jne)

Liite 7 Esimerkki kuvahaastatteluaineiston yksilötason synteesistä

Luettelo tekijöistä jotka ovat auttaneet ja auttavat “Tarjaa” jaksamaan

1. Yksityiselämän ihmissuhteet, joissa Tarja

- otetaan huomioon (tunteet, arvot, periaatteet), esim. isä, puoliso
- saa myönteistä palautetta itsestään, esim. isä
- voi olla heikkonakin, esim. työterveyslääkäri
- saa uutta tietoa itseään koskien, esim. ystävä
- voi olla ilman suorituspaineita, esim. puoliso, isä
- voi toteuttaa ihanteitaan ja haaveitaan, esim. puoliso, lapset
- tuntee onnistuneensa, näkee työnsä jäljet, esim. lapset
- ja siten mahdollistaneet Tarjan itsetuntemuksen, -luottamuksen ja -tunnon paranemisen

2. Henkinen perintö:

Vastuuntuntoisuus vanhemmilta

Itsetunnon palaset isältä

Kyky sietää kritiikkiä isältä

Kyky luoda hyviä ja toimivia ihmissuhteita isältä

Rakkaus taiteisiin ja luontoon isältä

Kyky sietää erilaisuutta isältä

Omat arvot, periaatteet ja tavoitteet omien kokemusten pohjalta

3. Opiskelu

- ammatilliset valmiudet ammatillisella perustutkinnolla
- yliopistotutkinto: henkireikä työstä; sosiaaliset suhteet, positiivinen palaute kyvyistä
- itsenäinen tiedon päivittäminen ammattitaidon ylläpitämiseksi

4. Työssä

Mielekkyyys, tunne että tekee arvokasta työtä

Ammattitaito

Omaa koulutusta ja erityisosaamista vastaava osuus

Työtoverit; ne joiden kanssa voi jakaa kokemuksiaan ja tietoa

Asiakkaat / Hyvä suhde asiakkaisiin:

- arvostaa asiakkaita ja on ansainnut heidän arvostuksensa
- asiakkaiden osoittama luottamus
- asiakkaat edustavat toivoa paremmasta
- aitous
- kyky ottaa vastaan asiallista arviointia / rakentavaa kritiikkiä ja suhteuttaa se realiteetteihin.

5. “Itsetutkiskelumatkan” myötä hyvä itsetunto, -luottamus ja -tuntemus

6. Vapaa-ajan harrastukset:

- kulttuuri: lukeminen, musiikki, maalaustaide / -luonto

luettelo jatkuu

Liite 7 Esimerkki kuvahaastatteluaineiston yksilötason synteesistä Luettelo tekijöistä jotka ovat auttaneet ja auttavat “Tarjaa” jaksamaan

7. Haaveet ja toiveet

Työhön liittyen:

- Puolipäivätyön ja eläkepäivien odotus.
- Toivoo työpariksi nuorempaa kollegaa, joka olisi etulinjalla, itse taustalla asiantuntijana
- Toivoo nuorempia esimiehiä, jotka johtavat ja kestävät kritiikkiä.

Yksityiselämään liittyen:

- Keskuskuvion säilyminen: puoliso, lapset (lastenlapset)
- Haave kesämökkitontista
- Haave matkasta
- Toive että olisi tulevaisuudessa enemmän aikaa läheisille

8.Yhteinen pohdinta Aslak –kurssilla

Luettelo tekijöistä jotka ovat heikentäneet ja heikentävät “Tarjan” jaksamista

1. Huonot ihmissuhteet

Mitätöinti, esim. äiti

Arvostuksen puute, esim. esimiehet

Liian raskas vastuu, esim. isä/äiti

2.Henkinen perintö:

Vanhemmilta: liiallinen vastuuntuntoisuus

Äidiltä: “Inhorealismi“, sulkeutuneisuus

Isältä omaksuttu suoruus aiheuttanut ongelmiakin

Omien ihanteiden toteuttaminen vaikka itse ei ole saanut sitä hyvää, mitä antaa lapsille ja opiskelijoille, tekee elämästä välillä rankkaa (?)

3. Työssä

Liika työmäärä, liikaa erilaisia työtehtäviä, paineet tehdä vielä enemmän

Suunnitelman luoma hektisyys työhön

Suhteessa työtovereihin yksinäisyys, jakamisen puute, “selkään puukotukset”

Organisaation “kuristavuus”: liian suuri ja jäykkä, huono johtaminen, ristiriitaiset odotukset, väärät arvot, huonot työskentelyn puitteet

4. Työ / vapaa-aika

Työn osuus liian suuri elämässä.

Liian vähän vapaa-aikaa: aikaa läheisille ihmisille, vapaa-ajan vietolle työtovereiden kanssa, kulttuurille, luonnossa liikkumiselle

5. Surutyö isästä kesken

Liite 8. Palautelomake kuvahaastattelusta työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kartoittamisessa

Työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kartoittaminen kuvahaastattelun avulla
Kirsi Huttula
Jyväskylän yliopisto
Liikunta- ja terveystieteiden tiedekunta

Palaute kuvahaastattelusta työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kartoittamisessa

Hyvä _____

Työkykyysi vaikuttavia tekijöitä kartoitettiin kuvahaastattelulla Aslak-kurssin yhteydessä Kuntoutussäätiöllä maaliskuussa 2003. Kiitos että osallistuit haastatteluun. Pyytäisin sinua vielä ystävällisesti vastaamaan seuraaviin kysymyksiin.

1. Sait kirjallisen kuvauksen kuvahaastattelustasi. **Miten kommentoisit kuvausta?** (esim. sitä, miten tutkija oli ymmärtänyt työelämäsi liittyviä kokemuksia ja niiden merkityksiä sekä siten työkykyysi vaikuttavia tekijöitä? Miten mahdollisesti muuttaisit kuvausta? Saisitko kuvauksen mieluummin suullisena kuvahaastattelun yhteydessä vai nyt toteutuneella tavalla kirjallisesti?)

2. Sait kirjallisen yhteenvedon kuvahaastattelun tuloksista. **Miten kommentoisit yhteenvetoa?** (esim. sitä, miten tutkija oli ymmärtänyt työelämääsi liittyviä kokemuksia ja niiden merkityksiä sekä siten työkykyysi vaikuttavia tekijöitä? Miten mahdollisesti muuttaisit yhteenvetoa?)

3. **Miten arvioisit kuvahaastattelun merkitystä työkykyysi arvioinnissa?**

4. Miten arvioisit kuvahaastattelun soveltuvuutta työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kartoittamiseen?

5. Minkälainen kokemus kuvahaastattelutilanne oli sinulle?

6. Muita kokemuksiasi ja kommenttejasi

Lähetäthän palautelomakkeen vastauksineen pvm mennessä os. Kirsi Huttulatai e-mail... Kiitos vastauksistasi!

Liite 9. Esimerkki työkykyyn vaikuttavien tekijöiden koodaamisesta ja klusteroinnin 1. vaiheesta (osa taulukosta)

Tunteet / tarpeet / arvot Yhteistyö / palaute Jakaminen / Vastavuoroisuus Oppiminen / samaistuminen Toiminnan sisältö ja mielekkyys				
Tutkittava 1	Tva 2	Tva 3	Tva 4	Tva 5
	Työkykyä ylläpitäviä ja edistäviä tekijöitä			
	1. Yksityiselämä ja vapaa-aika			
<p>a) ihmissuhteet, joissa tutkittava</p> <ul style="list-style-type: none"> -otetaan huomioon (tunteet, arvot, periaatteet), esim. isä, puoliso -voi olla ilman suorituspaineita, esim. puoliso, isä -voi toteuttaa ihanteitaan ja haaveitaan, esim. puoliso, lapset -voi olla heikkonakin, esim. työterveyslääkäri -saa nyönteistä palautetta itsestään, esim. isä -saa uutta tietoa itseään koskien, esim. ystävä -tuntee onnistuneensa, näkee työnsä jäljet, esim. lapset - Yhteinen pohdinta Aslak –kursilla 	<p>a) Ihmissuhteet</p> <ul style="list-style-type: none"> -mummi lapsuudessa (ihaili) -serkut lapsuudessa (ei niin yksin) -opiskelutoverit (poliittisen näemyksen jakaminen, yhteinen toiminta) -isä gradun tekemisen aikaan (ajatusten, mielipiteiden jakaminen, yhteinen toiminta) -siskon lapset (naisellisuuden toteuttaminen lasten hoitamisessa, korvaa puuttuvaa omaa perhettä) -ystävät, sisko, äiti (tietoisuus että ovat käytettävissä, voi puhua heille jos haluaa) -Mahdolliset ihmissuhteet b) Harrastukset -Latautuminen yksin -omat, työstä etäisyttä mahdollistavat asiat: taidenäytteily, lukeminen, musiikki, kirjoittaminen, uiminen, Käynnit maalla c) luonto 	<p>a) Ihmissuhteet</p> <ul style="list-style-type: none"> -Turvallisuus; äiti, sukulaiset, ”varavanhemmat” -Rakkauts; vanhemmat, sukulaiset, ”varavanhemmat” -Läheisyys, hellyys; isä -Myönteinen huomio; oli suvun prinsessa -Hyvät samaistumismallit: äiti, ”varavanhemmat” -Korjaavat kokemukset; lapset, nykyinen parisuhde -Jakaminen; nykyinen parisuhde b) Harrastukset ”Leikkiminen” koruilla, vaatteilla, maalaamalla nukkien kasvoja -Kulttuuri -Liikunta -Kasvisten ja vihannesten viljely c)kosketus luontoon 	<p>a) ihmissuhteet</p> <ul style="list-style-type: none"> -Hyvä malli ja kokemus lasten kanssa työskentelystä -Lapset: on tyytyväinen että on lapsia -Odottaa lastenlapsia -Pyörä- ja hiihtoretkikaverit: Mukavat kälyt, miehen veljen vaimo, työtoveri b) harrastukset: -Liikuntaharrastukset: yksin ja yhdessä -Ranskankielen opiskelu -Lapset, lastenlapsi ja uusien odotus 	<p>a) ihmissuhteet joissa</p> <ul style="list-style-type: none"> -tutkittavan tunteet, tarpeet ja arvot otetaan huomioon -tutkittava saa palautetta itsestään sanallisesti / näkee itse työnsä jäljet -tapahtuu jakamista puhumalla tai tekemällä esim. kokemusten jakaminen tai talkoot -on saanut emot. ja kognit. valmiuksia; samaistuminen, oppiminen b) Harrastukset: Kulttuuri Liikunta Kielioppinot Matkustaminen -latautuminen yksin -latautuminen yhdessä -etäisyys työstä -esteettiset elämykset -uuden oppiminen c) Ympäristö Fyysinen ympäristö luonto, kaurit tavarat -latautuminen yksin -latautuminen yhdessä -etäisyys työstä -esteettiset elämykset
				Klusterointi 1. vaihe

Liite 9. Esimerkki työkykyyn vaikuttavien tekijöiden koodaamisesta ja klusteroinnin 1. vaiheesta (osa taulukosta)

2. Opiskelu ja työelämä					
<p>a) Opiskelu</p> <ul style="list-style-type: none"> -ammattilliset valmiudet ammattitutkinnolla -ylioipistotutkinto: henkireikä työstä, sosiaaliset suhteet positiivinen palaute kyvyistä -itsenäinen tiedon päivittäminen ammattitaidon ylläpitämiseksi <p>b) Työ ja toimenkuva:</p> <ul style="list-style-type: none"> -tunne että tekee arvokasta työtä -omaa koulutusta ja erityisosaamista vastaava osuus <p>c) Ihmissuhteet työssä</p> <ul style="list-style-type: none"> -Työtoverit, ne joiden kanssa voi jakaa kokemuksiaan ja tietoa -Opiskelijat / Hyvä suhde opiskelijoihin: - arvostaa opiskelijoita - on ansainnut heidän arvostuksensa - opiskelijoiden osoittama luottamus -aitous -opiskelijat edustavat toivoo paremmasta 	<p>a) Työ ja toimenkuva:</p> <ul style="list-style-type: none"> -tunne että työ on tärkeää -ihmissuhde työn rikkaus -Mahdollisuus syventyä paneutua siihen mitä opettaa, tutkiminen <p>b) Ihmissuhteet työssä</p> <ul style="list-style-type: none"> -ymmärtäväinen esimies (samansuuntaiset ajatukset siitä mikä on tärkeää työssä) alkuinnostus 	<p>a) Opinnat</p> <ul style="list-style-type: none"> amm. perusk.; taitoja elämään - ammattilinen perus- ja jatkokoulutus; ammattitaito -itsetuntemus läpityöskentelyn kautta: amm. täyd. koulutus <p>b) Työ ja toimenkuva:</p> <ul style="list-style-type: none"> -vastuu vain siitä mitä ”allekirjoittaa”: vastuu vain omasta työstä -mahdollisuus ottaa oma tilanne huomioon asiakkaiden valinnassa; voi valita asiakkaat -opiskelijoiden kanssa työskentely -mahdollisuus tehdä myös yksin: oma kokemus -mahdollisuus olla astumatta jalkaiseen kelkkaan; ikä ja kokemus <p>c) Ihmissuhteet työssä</p> <ul style="list-style-type: none"> -ammattitaitoinen tuki -yhteistyö, työryhmätyöskentely parityöskentely, tiimityöskentely yhteistyö opiskelijoiden kanssa -terapeuttin psyykkisen työn jakaminen: työryhmän hyväntuulisuus 	<p>a) Opinnat</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tieto; kaikki koulutukset - Ymmärtäminen / oivaltaminen ja siten negatiivisten asioiden toistamisen lopettaminen; oma psykoanalyysi, terapiakoulutukset <p>c) Työ ja toimenkuva</p> <ul style="list-style-type: none"> -mahdollisuus valita asiakkaat b) Ihmissuhteet työssä -Hyvä esimies; joustavuus -Asiakkaat: kyky psyykkiseen työhön -Työpari, yhteistyö sujuu 	<p>a) Opinnat</p> <ul style="list-style-type: none"> -opiskelussa omaksuttu ennaltaehkäisevän työn näkökulma -ammattitaito -kielitaito <p>b) Ihmissuhteet</p> <ul style="list-style-type: none"> a) yhteistyö sosiaaliset suhteet työssä <p>c) Työ ja toimenkuva</p> <ul style="list-style-type: none"> -voi tehdä töitä ennaltaehkäisevästi, moniammatillisesti. -lasten parissa. -itseelleen luontevalla tavalla (tutkimusta ei terapiaa) -hyvä palikka -itsenäisyys ja toiminnanvapaus -Liikkuvuus -Perheen äidin <p>d) Lakimuutos: työn arvostus</p>	<p>a) Opinnat</p> <ul style="list-style-type: none"> Ammattitaito Taitoja elämään Itsetuntemus Sosiaaliset suhteet Henkireikä työstä Posit. palaute <p>b) Työ ja toimenkuva</p> <ul style="list-style-type: none"> -mahdollisuus hyödyntää omaa asiantuntemusta -mahdollisuus toteuttaa työtä omien arvojen mukaisesti -työn kokeminen tärkeänä -ihmissuhde työn rikkaus -mahdollisuus rajata -tehdä itselle luontevalla tavalla -mielekkääksi koettu asiakasryhmä -hyvä palkka -itsenäisyys ja toiminnanvapaus <p>c) Ihmissuhteet</p> <p>Työtoverit</p> <ul style="list-style-type: none"> sosiaaliset suhteet -työhön liittyvä vastavuoroisuus / jakaminen: arvot, tunteet, kokemukset, tieto -ammattitaitoinen tuki ja hyvä yhteistyö -työryhmän ilmapiiri <p>Asiakkaat</p> <ul style="list-style-type: none"> -vastav. arvostus -suhteen aitous -asiakkaiden osoittama luottamus -kyky työskennellä

Liite 10. Esimerkki kuvahaastatteluaineiston työkykyyn vaikuttavien tekijöiden 2. ja 3. vaiheen klusteroinnista

Työkykyä ylläpitävät ja edistävät		Työkykyä heikentävät	
1. Yksityselämä ja vapaa-aika			
Klusterointi 2	Klusterointi 3	Klusterointi 2	Klusterointi 3
<p>Ihmisuhteet joissa</p> <ul style="list-style-type: none"> -tutkittavan tunteet, tarpeet ja arvot otetaan huomioon -tutkittava saa palautetta itsestään sanallisesti / näkee itse työnsä jäljet tapahtuu jakamista puhumalla tai tekemällä esim. kokemuksien jakaminen tai talkoot -on saanut emot. ja kognit. valmiuksia; samaistuminen, oppiminen <p>Harrastukset:</p> <p>Kulttuuri</p> <ul style="list-style-type: none"> Liikunta Kieliopinnot Matkustaminen -latautuminen yksin -latautuminen yhdessä -etäisyys työstä -esteettiset elämykset -uuden oppiminen <p>Ympäristö</p> <p>Fyysinen ympäristö</p> <ul style="list-style-type: none"> luonto, kauniit tavarat -latautuminen yksin -latautuminen yhdessä -etäisyys työstä -esteettiset elämykset 	<p>Tyydyttävät /tasapainoiset ihmisuhteet</p> <ul style="list-style-type: none"> -tutkittavan tunteet, tarpeet ja arvot otetaan huomioon -tutkittava saa palautetta itsestään sanallisesti / näkee itse työnsä jäljet tapahtuu jakamista puhumalla tai tekemällä esim. kokemuksien jakaminen tai talkoot -on saanut emot. ja kognit. valmiuksia; samaistuminen, oppiminen Vanhemmat Elämänkumppani Ystävät Lapset <p>Kulttuuri</p> <ul style="list-style-type: none"> -omat kulturealiset lähtökohdat -mahdollisuus kulttuuriharrastuksiin <p>Fyysinen ympäristö</p> <ul style="list-style-type: none"> luonto, kauniit tavarat -latautuminen yksin -latautuminen yhdessä -etäisyys työstä -esteettiset elämykset <p>Vapaa-ajan toiminta</p> <ul style="list-style-type: none"> -latautuminen yksin -latautuminen yhdessä -etäisyys työstä -esteettiset elämykset -uuden oppiminen 	<p>Emotionaalisesti raskaat/vaikeat ihmisuhteet</p> <p>joissa itsellä negatiivisia /vaikeita tunteita tai itse joutuu niiden kohteeksi tai tutkittavan tarpeet /tunteet sivuutetaan</p> <ul style="list-style-type: none"> -tutkittavan mitätöinti, arvostuksen puute -liika vastuu -liiallinen vaativuus -ristiriitaisuus -kiusaaminen -yksinäisyys/jakamisen puute -turha riippuvuus -suru -syyllisyys -pelko -huoli omaisesta -erot tärkeissä ihmissuhteissa -yksinhuoltajuus -etäisyys/samaistumis-mallien puute -liian vähän aikaa tärkeille hmissuhteille <p>Vapaa-ajan toiminta/liian vähän aikaa</p> <ul style="list-style-type: none"> - latautua - saada etäisyyttä - saada esteettisiä elämyksiä - oppia uutta 	<p>Emotionaalisesti raskaat/vaikeat ihmisuhteet</p> <p>joissa itsellä negatiivisia /vaikeita tunteita tai itse joutuu niiden kohteeksi tai tutkittavan tarpeet /tunteet sivuutetaan</p> <ul style="list-style-type: none"> -tutkittavan mitätöinti, arvostuksen puute -liika vastuu -liiallinen vaativuus -ristiriitaisuus -kiusaaminen -yksinäisyys/jakamisen puute -turha riippuvuus -suru -syyllisyys -pelko -huoli omaisesta -erot tärkeissä ihmissuhteissa -yksinhuoltajuus -etäisyys/samaistumis-mallien puute -liian vähän aikaa tärkeille hmissuhteille <p>Vapaa-ajan toiminta/liian vähän aikaa</p> <ul style="list-style-type: none"> - latautua - saada etäisyyttä - saada esteettisiä elämyksiä - oppia uutta

Liite 10. Esimerkki kuvahaastatteluaineiston työkykyyn vaikuttavien tekijöiden klusteroinnin 2. ja 3. vaiheesta

2. Opiskelu ja työelämä			
<p>Opinnot</p> <p>Ammattitaito</p> <p>Taitoja elämään</p> <p>Itsetuntemus</p> <p>Sosiaaliset suhteet</p> <p>Henkireikä työstä</p> <p>Posit. palaute</p> <p>Työ ja toimenkuva</p> <p>-mahdollisuus hyödyntää omaa asiantuntemusta</p> <p>-mahdollisuus toteuttaa työtä omien arvojen mukaisesti</p> <p>-työn kokeminen tärkeänä</p> <p>-ihmissuhdetyön rikkaus</p> <p>-mahdollisuus rajata</p> <p>-tehdä itselle luontevalla tavalla</p> <p>-mielekkääksi koettu asiakasryhmä</p> <p>-hyvä palkka</p> <p>-itsenäisyys ja toiminnanvapaus</p> <p>Ihmissuhteet</p> <p>Työtoverit</p> <p>sosiaaliset suhteet</p> <p>-työhön liittyvä vastavuoroisuus / jakaminen: arvot, tunteet, kokemukset, tieto</p> <p>-ammattitaitoinen tuki ja hyvä yhteistyö</p> <p>-työryhmän ilmapiiri</p> <p>Asiakkaat</p> <p>-vastav. Arvostus</p> <p>-suhteen aitous</p> <p>-asiakkaiden osoittama luottamus</p> <p>-kyky työskennellä</p> <p>-toivo paremmasta</p> <p>lainsäädäntö; työn arvostus</p>	<p>Opinnot</p> <p>Ammattitaito</p> <p>Taitoja elämään</p> <p>Itsetuntemus</p> <p>Sosiaaliset suhteet</p> <p>Henkireikä työstä</p> <p>Posit. palaute</p> <p>Työ:</p> <p>Työn merkityksellisyys ja mielekkyys</p> <p>-mahdollisuus hyödyntää omaa asiantuntemusta</p> <p>mahdollisuus toteuttaa omen arvojen mukaisesti</p> <p>-työn kokeminen tärkeänä</p> <p>-ihmissuhdetyön rikkaus</p> <p>-mahdollisuus rajata</p> <p>-tehdä itselle luontevalla tavalla</p> <p>-mielekkääksi koettu asiakasryhmä</p> <p>-hyvä palkka</p> <p>-itsenäisyys ja toiminnanvapaus</p> <p>Työyhteisö ja organisaatio:</p> <p>Toimenkuva</p> <p>-mahdollisuus hyödyntää omaa asiantuntemusta</p> <p>-mahdollisuus toteuttaa omien arvojen mukaisesti</p> <p>-työn kokeminen tärkeänä</p> <p>-ihmissuhdetyön rikkaus</p> <p>-mahdollisuus rajata</p> <p>-tehdä itselle luontevalla tavalla</p> <p>-mielekkääksi koettu asiakasryhmä</p> <p>-hyvä palkka</p> <p>-itsenäisyys ja toiminnanvapaus</p>	<p>Ihmissuhteet</p> <p>Työtoverit:</p> <p>-jakamisen puute</p> <p>-yhteistyövaikeudet tai sen vähäisyys</p> <p>-ristiriitaiset ja emot. raskaat ihmissuhteet</p> <p>-kilpailu ja kateus</p> <p>-työryhmän ongelmat</p> <p>-välittämisen puute</p> <p>Asiakkaat:</p> <p>-vaativuus ja kriittisyys</p> <p>-ei näe työn tuloksia</p> <p>-asiaton palaute</p> <p>-yhteistyövaikeudet</p> <p>Auktoriteetit:</p> <p>Epäoikeudenmukaisuus vanha työtoveri pomoksi</p> <p>Etäinen esimies: ei vastaa, ei ymmärrä</p> <p>Organisaatio</p> <p>Ammattitaidoton johtaminen</p> <p>Liian suuri ja jäykkä</p> <p>Toimintasuunnitelmat</p> <p>- muuttuvat liian usein</p> <p>- liian monia</p> <p>Informaatio ei kulje</p> <p>Resurssipula</p> <p>Työilmapiiri:</p> <p>-Kurištava</p> <p>-ristiriitaiset odotukset</p> <p>-väärä arvot</p> <p>-ristiriitaisuus työpaikasta luotujen mielikuvien ja todell. välillä</p> <p>-glamourin vaatimus</p> <p>Yhteiskunnallinen taso</p> <p>Lainsäädäntö</p>	<p>Työ</p> <p>Mielekkyyden puute</p> <p>-tehtävät joita ei koe omikseen</p> <p>-mahdollisuus käyttää omaa erityisosaamista ja ammattitaitoa vähäinen</p> <p>-ei voi syventyä ja paneutua</p> <p>-epäily työn merkityksestä</p> <p>-kiristynyt työtahti, liikaa töitä ja vastuuta</p> <p>-pirstaleisuus</p> <p>-paljon yksin tehtävää</p> <p>-vastuu asioista joita ei allekirjoita</p> <p>-arvostuksen puute</p> <p>Työyhteisö ja organisaatio:</p> <p>Toimenkuva</p> <p>-tehtävät joita ei koe omikseen</p> <p>-mahdollisuus käyttää omaa erityisosaamista ja ammattitaitoa vähäinen</p> <p>-ei voi syventyä ja paneutua</p> <p>-epäily työn merkityksestä</p> <p>-kiristynyt työtahti, liikaa töitä ja vastuuta</p> <p>-pirstaleisuus</p> <p>-paljon yksin tehtävää</p> <p>-vastuu asioista joita ei allekirjoita</p> <p>-arvostuksen puute</p> <p>Ammattitaidoton johtaminen</p> <p>Liian suuri ja jäykkä</p> <p>Toimintasuunnitelmat</p> <p>- muuttuvat liian usein</p> <p>- liian monia</p> <p>Informaatio ei kulje</p> <p>Resurssipula</p>

	<p>Ihmisuhteet Työtoverit -sosiaaliset suhteet -työhön liittyvä vastavuoroisuus / jakaminen: arvot, -tunteet, kokemukset, tieto -ammattitaitoinen tuki ja hyvä yhteistyö -työryhmän ilmapiiri Asiakkaat -vastav. arvostus -suhteen aitous -asiakkaiden osoittama luottamus -kyky työskennellä -toivo paremmasta lainsäädäntö; työn arvostus</p>	<p>Fyysinen ympäristö -ei mitään kaunista -jatkuvat remontit; melu, pöly,keskeneräisyys -etäisyys muista -kylmyys, kuumuus -ei kunnollisia sos.tiloja Työ ja toimenkuva Mielekkyyden puute Organisaatiotason ongelmat _tehtävät joita ei koe omikseen -mahdollisuus käyttää omaa erityisosaamista ja ammattitaitoa vähäinen -ei voi syventyä ja paneutua -epäily työn merkityksestä -kiristynyt työtahti, liikaa töitä ja vastuuta -pirstaleisuus -paljon yksin tehtävää -vastuu asioista joita ei allekirjoita -arvostuksen puute</p>	<p>Työilmapiiri: -kuristava -ristiriitaiset odotukset -vääärä arvot -ristiriitaisuus työpaikasta luotujen mielikuvien ja todell. Väliillä -glamourin vaatimus Ihmisuhteet Työtoverit: -jakamisen puute -yhteistyövaikeudet tai sen vähäisyys -ristiriitaiset ja emot. raskaat ihmisuhteet -kilpailu ja kateus –työryhmän ongelmat -välittämisen puute Asiakkaat -vaativuus ja kriittisyys -ei näe työn tuloksia -asiaton palaute -yhteistyövaikeudet Auktoriteetit: Epäoikeudenmukaisuus vanha työtoveri pomoksi etäinen esimies: ei vastaa, ei ymmärrä Fyysinen ympäristö -ei mitään kaunista -jatkuvat remontit; melu, pöly,keskeneräisyys -etäisyys muista -kylmyys, kuumuus -ei kunnollisia sos.tiloja Yhteiskunnallinen taso Lainsäädäntö</p>
3.Henkilökohtaiset ominaisuudet /yksilölliset tekijät			
<p>Luonteenpiirteet Vastuuntuntoisuus Itsetunto</p>	<p>Luonteenpiirteet Vastuuntuntoisuus Itsetunto</p>	<p>Luonteenpiirteet -epärealistisuus tavoitteiden asettelussa -itsekurin puute</p>	<p>Luonteenpiirteet Epärealistisuus tavoitteiden asettelussa Itsekurin puute jne</p>

Liite 11. Tutkimustiedote ja suostumus tutkimukseen: Kuvallisen ilmaisun merkitys työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kartoittamisessa

Tutkimustiedote

Tutkimuksen suorittaja: Kirsi Huttula, erityistoimintaterapeutti, psykoterapeutti (yet), taidepsykoterapeutti, terveystieteiden opiskelija, Jyväskylän yliopisto , p 040-5823474

Teillä on mahdollisuus osallistua Kuntoutussäätiön Aslak –työryhmässä toteutettavaan tutkimukseen, jossa arvioidaan kuvallisen ilmaisun ja siihen liittyvän haastattelun soveltuvuutta ja mahdollista lisäarvoa toiminta- ja työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kartoittamisessa. Tutkimus kuuluu Kirsi Huttulan Jyväskylän yliopiston liikunta- ja terveystieteiden tiedekunnassa tehtävään opinnäytetyöhön. Tutkimuksessa kartoitetaan asiakkaiden toiminta - ja työkykyyn vaikuttavia tekijöitä kuvallisen ilmaisun ja siihen liittyvän haastattelun avulla. Tähän liittyen tutkittavat täyttävät palautelomakkeen. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista eikä siitä kieltäytyminen vaikuta Teidän Aslak –kuntoutukseen. Teillä on halutessanne oikeus keskeyttää tutkimus.

Osallistuminen ei edellytä tutkittavalta taiteellisia lahjoja tai alan harrastuneisuutta. Tutkimus tapahtuu kahdessa tutkimusistunnossa, jotka voidaan toteuttaa samana päivänä peräkkäin tai kahtena eri päivänä. Tutkittavat tekevät molemmilla kerroilla kuvallisen tehtävän työ- ja / tai opiskeluelämään liittyvistä kokemuksistaan ja keskustelevat kokemuksistaan ja niiden merkityksistä tutkijan kanssa. Yksi tutkimusistunto kestää 1-2 tuntia. Tutkimuskäynnit nauhoitetaan. Palautelomake täytetään ja palautetaan ennen seuraavaa Aslak –kurssia. Tutkimusaineisto säilytetään vaitiolovelvollisuutta noudattaen. Tutkimukseen liittyvät raportit ja julkaisut kirjoitetaan niin, että Teidän henkilöllisyyttänne ei voi tunnistaa.

Tutkimuksesta mahdollisesti koitua hyöty: lisäymmärrys toiminta - ja työkykyyn vaikuttavista tekijöistä omalla kohdalla (itsetuntemuksen lisääntyminen) sekä ahdistuneisuuden mahdollinen väheneminen. Tutkimuksesta mahdollisesti koitua haitta: tilapäinen ahdistuneisuuden lisääntyminen.

Lisätietoja saa Kirsi Huttulalta puh. 040-582 3474, kirsi.huttula@netsonic.fi

Suostumus tutkimukseen

Olen tutustunut yllä olevaan tiedotteeseen. Tämän lisäksi olen tahtoni mukaisesti voinut olla yhteydessä tutkimuksen tekijään. Vahvistan allekirjoituksellani, että olen saanut kyseisen informaation hyvissä ajoin ja olen saanut myös tarvittavaa suullista tietoa tutkimuksesta sekä olen tietoinen oikeuksistani tutkimuksen suhteen. Minua on informoitu tutkimuksen osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja keskeyttämis- / peruuttamisoikeudestani.

Tutkimustilanteessa tekemiäni kuvia saa käyttää tutkimusraporteissa ja julkaisuissa: kyllä / ei.

Helsingissä ___/___ - 2003 _____

Nimen selvennys: _____

Osoite: _____

Puhelin: _____