

Mervi Niippa & Susanna Väisänen

## **PÄRJÄTÄÄN TÖISÄ**

Työhyvinvointituote fyysiseen työhön

## **PÄRJÄTÄÄN TÖISÄ**

Työhyvinvointituote fyysiseen työhön

Mervi Niippa & Susanna Väisänen  
Opinnäytetyö  
Syksy 2016  
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto,  
sosiaali- ja terveysalan kehittäminen  
ja johtaminen  
Oulun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto, Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen

---

Tekijät: Mervi Niippa & Susanna Väisänen

Opinnäytetyön nimi: Pärjätään töissä –työhyvinvointituote fyysiseen työhön

Työn ohjaajat: Liisa Kiviniemi & Mika Paldanius

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2016

Sivumäärä: 31

---

Kehittämistyön idea syntyi oululaisen yrityksen tarpeesta saada työkalu työhyvinvoinnin tukemiseen ja työn tuloksellisuuden kehittämiseen sekä toimeksiantajan tarpeesta kehittää yrityksensä palveluita työhyvinvointipalvelujen osalta. Kehitetty työhyvinvointituote on suunnattu fyysisen työn tekijöille, jota markkinoidaan pienille ja isoille yrityksille. Kehitetty tuote on väline, jolla yritetään kannustaa työntekijöitä ymmärtämään terveyden merkitys työssä selviytymiseen ja itsestä huolehtimiseen. Kehittämistyön tavoitteena oli luoda helppokäyttöinen ja laadukas työhyvinvointituote työntekijöiden fyysisen työkyvyn tukemiseksi ja ylläpitämiseksi.

Työhyvinvointituote on toteutettu palvelumuotoilun avulla. Sillä varmistettiin työhyvinvointituotteen soveltuvuudesta ja käytännönläheisyydestä sekä mahdollistettiin asiakkaan näkemys tuotteesta. Työhyvinvointituote sisältää kyselylomakkeen, muokattavan testipatteriston sekä varsinaisen toiminnan ja palautteen. Kaikki osat ovat räätälöitäviä ja siten muokattavissa aina asiakasyrityksen tarpeita vastaavaksi. Työntekijöiden alkukartoitus toteutetaan kyselylomakkeella, jonka mukaan määräytyvät toimintakyvyn testaukset sekä varsinaiset toiminnan sisällöt. Kyselylomakkeiden tulkinta toteutetaan liikennevaloajattelun avulla. Liikennevalot kuvaavat työntekijän arviota omasta työkyvystä ja terveydestä vihreällä, keltaisella ja punaisella värillä. Lomakkeella kartoitetaan merkittävän riskin tai työkyvyn uhan henkilöt keltaisen värin vastauksilla. Toimintaosuuden jälkeen toteutetaan arviointi sekä seurantatestaukset tarpeen niin vaatiessa. Jokainen osallistuja saa yksilöllisen palautteen tukemaan toiminnan jatkuvuutta. Yritykselle annettavassa palautteessa voidaan ohjata kehittämisideoita esimerkiksi työpaikan olosuhteisiin.

Kyselylomakkeiden esitestaus toteutettiin, kuten palvelumuotoilu edellyttää ja se todettiin nopeasti vastattavaksi ja ymmärrettäväksi. Toimeksiantaja oli tyytyväinen kehitettyyn työhyvinvointituotteeseen sekä yhteistyöhön kehittämistyöntekijöiden kanssa. Tuotteen vaikuttavuutta ei tässä vaiheessa voi vielä arvioida, koska sen markkinointi on vasta alkamassa. Työhyvinvointituotetta on mahdollista jatkokehittää sekä ulkoasun että sisällön suhteen, ja se on mahdollista suunnata myös eri aloille. Tuotteen oltua jonkin aikaa käytössä, olisi mielenkiintoista tietää myös onko tuotteella ollut vaikuttavuutta esimerkiksi työkykyyn, työn tuottavuuteen tai työhyvinvointiin.

---

Asiasanat: Työhyvinvointi, työkyky, fyysinen kuormitus, neuvonta, palvelumuotoilu, tuotteistaminen

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Master's degree, Social and Health Care Management and Development

---

Authors: Mervi Niippa & Susanna Väisänen

Title of thesis: Pärjätään töisä – Wellbeing Service for workers with Physical load

Supervisors: Liisa Kiviniemi & Mika Paldanius

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2016 Number of pages: 31

---

The idea for the development project arose from the need of client to get a tool to support the occupational well-being and development of job performance, as well as the need for the client to develop business services for occupational well-being services. Developed occupational wellbeing product is aimed at the workers with physical load. The product is a tool that tries to encourage employees to understand the importance of health in coping at work and self-care. Aim for the development project was to develop an easy-to-use and high-quality wellbeing product to support and maintain the physical working capacity of employees.

Occupational wellbeing product has been implemented using the service design, which confirmed the suitability and practicality for the wellbeing product, as well as allowed the customer's point of view. Occupational wellbeing product contains a questionnaire, customizable battery of tests, the activities and the feedback. All the components are customizable and can be modified to meet the client company's needs. Workers initial survey is carried out with a questionnaire, which will determine the capacity tests for functionality, as well as the actual content of the activities. Interpretation of the questionnaires is carried out in traffic light thinking. Traffic lights describe the employee's own assessment of his/her work ability and health - with green, yellow and red color. The form identifies a significant risk or a threat to persons working capacity by the yellow color of the answers. The evaluation and follow-up testing are done after activities if needed. Each participant will receive individual feedback to support the continuity of the action. The feedback given to the company can give development ideas for example to the circumstances in the workplace.

At this stage the product cannot yet be assessed, as the marketing is just starting. Pretest for the questionnaires was carried out as the service design requires. It has been noticed that the questionnaire is quick to fill and easy to understand. Client was satisfied with the developed wellbeing product as well as to cooperation with the product developers. It is possible to further develop the Wellbeing Product - both the layout and the content. It also can be directed the various sectors. It would be interesting to know whether the product has impacted for example the ability to work or labor productivity or well-being after using the product for a while.

---

Keywords: Wellbeing, work ability, physical load, information, service design, productization

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	AIHEEN VALINTA.....	8
3	KEHITTÄMISTYÖN TAVOITTEET .....	9
4	PALVELUMUOTOILU TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISEN LÄHESTYMISTAPANA .....	10
4.1	Palvelumuotoilu.....	10
4.2	Työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistäminen .....	11
	Työhyvinvointi .....	11
	Työkyky .....	12
	Työkyvyn tuki .....	14
5	TOTEUTUSSUUNNITELMA .....	16
5.1	Palvelun tuotteistaminen .....	16
5.2	Lähdekritiikki ja eettiset periaatteet .....	16
5.3	Työskentelyn aikataulu .....	17
6	TOTEUTUS JA SEN ARVIOINTI .....	19
6.1	Toimijat ja tehtävät.....	19
6.2	Kohderyhmä ja asiakasymmärrys .....	19
6.3	Palvelupolku.....	22
6.4	Toteutuksen arviointi.....	24
7	POHDINTA .....	26
	LÄHTEET.....	29

# 1 JOHDANTO

Viime vuosina keskustelu työhyvinvoinnista on voimistunut työelämässä tapahtuneiden muutosten vuoksi. Työntekijöiden työuria on pyritty pidentämään. Työelämässä vaaditaan monenlaisia taitoja, kykyä oppia ja mukautua muuttuviin työolosuhteisiin ja ihmissuhdeverkostoihin. Viimeaikoina työelämän asettamat paineet ovat kasvaneet ja on alettu kiinnittää huomiota työhyvinvoinnin merkitykseen ja työntekijöiden työssä selviytymiseen. Työkyky on tärkeä osa työntekijän hyvinvointia ja työn tuottavuutta. Työn fyysinen luonne on riski työntekijän psyykkiselle ja fyysiselle terveydelle. Työssä uupuminen, työkyvyn heikkeneminen, pitkät sairauslomat ja ennenaikaisen eläköitymisen riski muodostavat valtavan haasteen työelämälle. Työkyvyn menettämisellä ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisellä on merkittäviä seuraamuksia koko yhteiskunnalle, työmarkkinoille, työnantajille, työntekijöille ja heidän perheilleen. Suurimmat sairauspoissaolojen aiheuttajat ovat työntekijöiden mielenterveysongelmat sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Eteran tekemän tutkimuksen mukaan pelkästään selkäsairauksista johtuvat työkyvyttömyyseläkkeet maksavat yhteiskunnalle noin 330 miljoonaa euroa vuodessa. Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat eläkekustannukset ovat 715 miljoonaa euroa vuodessa. (Etera 2015, viitattu 22.3.2016)

Nykypäivänä työyhteisössä pyritään ehkäisemään ennenaikaista eläköitymistä töiden järjestelyillä, yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa sekä erilaisilla kuntoutustoimenpiteillä. Uusi ammatillinen työkykyä tukeva kuntoutus KIILA tulee korvaamaan vuoden 2016 alusta lähtien Kelan ASLAK- ja TYK-kuntoutuksen. (Kela 2015, viitattu 4.12.2015.) Kentältä tulleen tiedon mukaan kuitenkin kevyemmälle työhyvinvoinnin tuelle on tarvetta työpaikoilla ja yritykset ovat kiinnostuneita tukemaan työhyvinvointia ja työkykyä ennen kuin varsinainen ammatillinen kuntoutus tulee kysymykseen. Työterveyslaitos painottaa myös sitä, että vaikka työ olisi fyysisesti kuormittavaa, tulisi työterveyshuollon ohjata ja tukea työntekijää toteuttamaan palauttavia ja elvyttäviä harjoitteita myös vapaa-ajalla. (Työterveyslaitos 2015, viitattu 4.12.2015.)

Työssä selviytyminen ja sen tukeminen koettiin työterveyshuollon ammattilaisina yhteiseksi kiinnostuksenkohteeksi ja täten ryhdyttiin kehittämään uutta ja kaivattua työhyvinvointituotetta. Nykypäivänä puhutaan paljon eläköitymisestä ja työssä selviytymisestä. Tämä osaltaan auttoi kehittämistyön aiheenvalinnassa, joka päätettiin suunnata fyysiseen työhön. Kehittämistyön tarkoituksena oli laatia käytössä olevien ja hyväksi havaittujen tuki- ja testausmenetelmien

ympäri palvelukokonaisuus, jota markkinoidaan yrityksille fyysiseen työhön suunnattuna työhyvinvointituotteena.

## 2 AIHEEN VALINTA

Tämän kehittämistyön idea syntyi tarpeesta kehittää jotain uutta ja suunnata se omaan kiinnostuksen kohteeseen työterveyshuoltoon. Lisäksi tavoitteena oli oppia käytännössä kehittämistyön tekemistä ja palvelujen tuotteistamista. Lopullinen idea muotoutui tekijöidensä sekä toimeksiantajan yhteistyön pohjalta. Toimeksiantajalla oli mielenkiinto ja tarve kehittää yritystään työhyvinvointipalvelujen osalta. Yritys tuottaa muun muassa työfysioterapia- ja työhyvinvointipalveluja työterveyshuolloille. Toimeksiantajalla on tarve kehittää palveluja, joilla tuetaan fyysistä työtä tekevän työntekijän työhyvinvointia ja selviytymistä työelämässä mahdollisimman pitkään. Yrityksen visiona on olla tulevaisuudessa uudenlaisia hyvinvointipalveluja tarjoava hyvinvointikeskus.

Aiheen valinnan pohjalta toteutettiin tekijöiden ja toimeksiantajan yhteistyöpalaveri, jossa kartoitettiin toimeksiantajan ajatukset ja toiveet työhyvinvointipalvelujen kehittämisestä. Toimeksiantajalta saaduilla kriteereillä tehtiin karkea runko tulevalle tuotteelle sekä tarkennettiin kehittämisen osa-alueet. Tämän jälkeen aloitettiin teoreettisen tiedon kokoaminen.



### 3 KEHITTÄMISTYÖN TAVOITTEET

Kehittämistyön ensisijaisena tavoitteena oli kehittää toimeksiantajalle helppokäyttöinen ja laadukas työhyvinvointituote, jonka tavoitteena on tukea työntekijän fyysisen työkyvyn ylläpitämistä. Työhyvinvointituotteen kehittämällä haettiin toimeksiantajalle kilpailukykyä nykyisin kovasti kilpaillulla alalla. Tuotteella mahdollistetaan kustannustehokkuus palvelua käyttäville yrityksille sekä tuetaan yrityksen työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisen keinoja. Kehittämistyön tekijöillä tavoitteena oli saada valmiuksia kehittämistyöhön palvelumuotoilun avulla sekä työkalu moniammatilliseen työhön työterveyshuollossa.

Työhyvinvointituote suunnattiin fyysisesti kuormittaville toimialoille. Tällaisia ovat muun muassa rakennus- ja teollisuusala, auto- ja kuljetusala sekä ravitsemus- ja siivousala. Työhyvinvointituote rakennettiin helposti räätälöitävään muotoon. Räätälöimällä tuotetta kohderyhmän mukaan pystytään tuote suuntaamaan erityisesti asiakasyrityksen tarpeita vastaavaksi. Hyvinvointituotteessa yhdisteltiin jo olemassa olevaa, toimeksiantajan hyväksi havaitsemaa materiaalia sekä tuotettavaa uutta materiaalia. Tällä tavalla saatiin valmis, selkeä sabluuna palvelun toteuttamiseen.

## 4 PALVELUMUOTOILU TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISEN LÄHESTYMISTAPANA

### 4.1 Palvelumuotoilu

Palvelumuotoilu on asiakaskeksinen ja käytännönläheinen lähestymistapa kehittämistyölle, jossa tuotetta tai palvelua kehitetään; opitaan, kehitetään, kokeillaan, muokataan ja taas opitaan. Tällä keinolla varmistetaan ideoiden laajasta näkökulmasta ja saadaan käyttäjät osallistumaan kehittämistyöhön. (Ojasalo, 2014, 72-73.) Palvelumuotoilua on alettu käyttää yritysten kehittämistyössä, koska se palvelee sekä asiakkaan tarpeita että yrityksen strategisia valintoja. Sitä voidaan muotoilla ja ohjata tavoiteltuun suuntaan. (Palvelumuotoilu 2015, viitattu 6.10.2015). Se soveltuu hyvin aineettoman tuotteen kehittämiseen, koska siinä voidaan luoda visuaalisin keinoin erilaisia palvelupolkuja. (Palvelumuotoilun työkalupakki, viitattu 6.10.2015).

Tässä kehittämistyössä käytettiin palvelumuotoilua, jonka avulla saatiin asiakaslähtöistä näkökulmaa vahvistamaan asiakasymmärrystä. Asiakasymmärrys ja asiakaskokemus ovat osaksi eri keinoin oman työn lomassa saatua hiljaista tietoa. Asiakasymmärryksen avulla tarkennettiin kohderyhmää ja millaisia heidän tarpeensa ovat. Asiakaskokemusta havainnollistettiin laatimalla kokemuskarttoja ja muotoiltiin palvelupolkua kuvaamaan vaihe vaiheelta palvelun etenemistä.

Asiakasymmärryksellä tarkoitetaan sitä, millainen asiakas on ja millaisia tarpeita hänellä on. Asiakasymmärryksellä pyritään ymmärtämään asiakkaan haluja ja tarpeita asiakkaan puolesta. Asiakaskokemus puolestaan muodostuu asiakkaan aidoista, oikeista havainnoista ja kokemuksista. Näitä voi havainnollistaa esimerkiksi kokemuskartan avulla, jonka avulla voidaan jäsentää asiakaskokemusta kokonaisuutena. (Kasvunvara, viitattu 2.6.2016). Palvelunpolun työstäminen on moniulotteinen kokemus, joka kasaa palvelun vaiheet loogiseksi kokonaisuudeksi, jossa on otettu huomioon erilaiset resurssit.

## 4.2 Työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistäminen

Työntekijän työntekoon vaikuttaa työhyvinvointi, jonka yksi tärkeä osa-alue on työkyky. Tässä kehittämistyössä painotettiin fyysistä työ- ja toimintakykyä sekä kuormittumista. Tämän vuoksi käsitteistö painottuu fyysiseen käsitteistöön. Työterveyshuollon keskeisiä työkyvyn tuen muotoja ovat työhyvinvointitoiminta, tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus (TANO).

### Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen ovat toimenpiteitä, jotka kohdistuvat yksittäiseen työntekijään, työyhteisöön tai työn tekemisen edellytyksiin. Koska työhyvinvointi edistää yrityksen taloudellista, tehokasta ja tuottavaa toimintaa, tulee sen olla tärkeä osa organisaation kehitystoimintaa ja henkilöstöpolitiikkaa. Työhyvinvointi ei ole työstä erillään olevaa TYKY-toimintaa, vaan parhaimmillaan se on kokonaisvaltainen toimintatapa ja luonteva osa jokapäiväistä työtä. Vastuu työhyvinvoinnin edistämisestä on johdon lisäksi jokaisella työntekijällä itsellään. Usein johdon apuna on työterveyshuolto ja erilaiset työhyvinvointitoimintaa tuottavat toimijat. (Helsilä & Salojärvi 2009, 269–270.)

Marja-Liisa Mankan kirjassa Työn iloa ja imua työhyvinvointia kuvataan laajana käsitteenä, johon kuuluu yrityksen, työyhteisön ja yksilöön itseensä liittyviä tekijöitä. Työhyvinvointi rakentuu pelisäännöistä, osaamisesta, vuorovaikutteisesta toimintatavasta ja myönteisestä yrityskulttuurista. Lisäksi kirjassa todetaan, että työhyvinvointia lisäävät tutkimusten mukaan omaan työhön liittyvät vaikuttamis- ja kouluttautumismahdollisuudet, työntekemisen mielekkyys, kannustava ja johdonmukainen johtaminen, palaute ja keskinäinen luottamus. (Manka 2010, 7.)

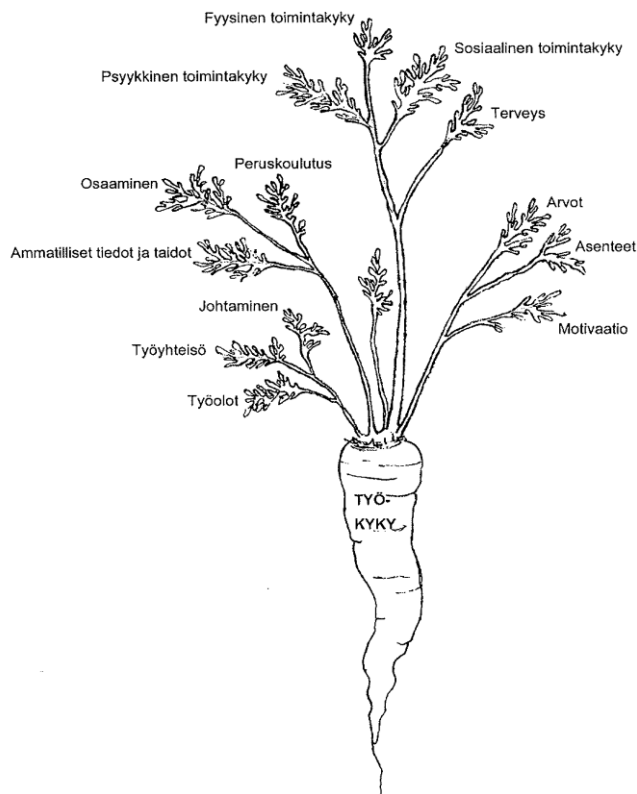
Työhyvinvoinnista puhuttaessa esiin nousee työkyvyn käsite, joka kuvaa yksilön kykyä toimia suhteessa työyhteisöön ja työympäristöön. Työympäristön ulkopuolella on asioita, jotka vaikuttavat työkykyyn, esimerkiksi työntekijän elämäntilanne, yhteiskunnan rakenteet ja lähiympäristö. Työhyvinvointia edistäessä voidaan keskittää toimenpiteitä eri osa-alueisiin, joita ovat työntekijän voimavarat, terveys ja fyysinen työkyky, työ ja työympäristö, työyhteisö ja -organisaatio sekä työntekijöiden osaaminen. Työntekijän voimavarat muodostuvat fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työkyvystä, terveydestä, osaamisesta, tiedoista, taidoista,

sitoutumisesta ja motivaatiosta. Työhyvinvointia lisäävät työn arvot, merkityksellisyys sekä työhallinta suhteessa työn vaativuuteen. (Helsilä & Salojärvi 2009, 270–272.)

## **Työkyky**

Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys ovat pohja koko työkyvylle. Työkykyorkkanalla (kuviokuva 1.) havainnollistetaan työkyvyn laajaa kokonaisuutta, joka sisältää työntekijän henkilökohtaisia voimavaroja, työtä ja työoloja sekä johtamista. (Työterveyslaitos 2014, viitattu 8.10.2015).

Kuviossa 1 on havainnollistettu porkkanan avulla, mitä kaikkea työkyky pitää sisällään. Toimintakyky ja terveys ovat työkyvyn perusta ja siksi ne on havainnollistettu porkkanan naatin korkeimmalle kohoavana versona. Toiseksi korkeimpana versona porkkanan naatissa on osaaminen. Varsinkin nykypäivänä työelämässä korostetaan itsensä kouluttamista ja ajan hengessä pysymistä kaikilla toimialoilla. Lisäksi työntekijän työkykyyn vaikuttavat henkilökohtaiset arvot, asenteet ja työmotivaatio, joita kuvaa naatin kolmas verso. Hyvä johtaminen, toimiva työyhteisö sekä asianmukaiset työolot tukevat työntekijän työkykyä ja se on kuvattu porkkanan naatin pienimpänä versona. Versoista koostuva naatti kokonaisuudessaan tukee porkkanan hyvää kasvua. Porkkanaa hoitamalla se säilyttää ravinteet ja pysyy voimissaan. Samalla tavalla myös työntekijä voi huolehtia terveydestään ja muista eri työkykyyn vaikuttavista tekijöistä.



KUVIO 1. Työkykyorkkana, Työterveyslaitoksen työkykytaloa mukaillen

Yksi työkykyyn vaikuttava tekijä on fyysinen toimintakyky, joka koostuu hengitys- ja verenkiertoelimistön, lihastoiminnan ja aineenvaihdunnan saumattomasta kokonaisuudesta. Häiriöiden ilmaantuessa työntekijän työ- ja toimintakyvyn heikkenemisen uhka lisääntyy. (Lusa 2015, viitattu 8.10.2015). Työntekijän elimistöä kuormittaa työasennot, -liikkeet, voimankäyttö ja työtavat sekä työssä mahdollisesti esiintyvät erilaiset altisteet. Fyysinen kuormitus voi olla sopivaa tai mahdollisesti haitata tai vaarantaa työntekijän terveyttä. Tyypillisiä fyysisiä työn kuormitustekijöitä ovat raskas työ, hankalat työasennot, nostamiset, kantamiset, istumatyö, käsillä työskentely ja voiman käyttö sekä toistotyö. Tällaisia töitä ovat muun muassa maa- ja metsätalouden työt, rakennustyöt, hoito- ja hoiva-alan työt, kuljetustehtävät sekä palo- ja pelastustoimi. (Työterveyslaitos 2015, viitattu 8.10.2015).

Työhyvinvoinnin tärkeä osa on fyysinen työhyvinvointi, jota tuetaan vaikuttamalla sen eri osa-alueisiin, kuten työn fyysisiin olosuhteisiin, työntekijän toimintakykyyn sekä työn fyysiseen kuormittavuuteen. (Virolainen, 2012, viitattu 4.12.2015). Tammikuussa 2016 Työterveyslaitos julkaisi artikkelin pelastushenkilöstölle tehdystä fyysisen toimintakyvyn arviointi-, palautteenanto- ja seurantajärjestelmästä. FireFit-järjestelmän avulla fyysisen toimintakyvyn alenema on helpompi todeta ja siihen voidaan vaikuttaa riittävän ajoissa moniammatillisella yhteistyöllä pelastuslaitoksen, työterveyshuollon ja työntekijän kanssa. Tutkimuksen mukaan kokonaisvaltainen palaute on helpottanut keskustelua ja motivoinut liikuntaharjoitteluun sekä muihin terveellisiin elämäntapoihin. Seurantatieto korostui haastatteluissa myönteisenä asiana. Tutkimuksessa todettiin tällainen työkykyä ylläpitävä järjestelmä toimivaksi työterveysyhteistyön välineeksi. (Työterveyslaitos, 2016, viitattu 8.6.2016).

## **Työkyvyn tuki**

Työkyvyn tuella tarkoitetaan työntekijän terveyden ja työkyvyn edistämistä ja ylläpitämistä työuran aikana sekä työssä jatkamisen tukemista työkyvyttömyyden ehkäisemiseksi. (Uitti, 2014, 212.)

Keskeiset yhteiskunnalliset tavoitteet ovat työhön osallistumisen lisääminen, työkyvyttömyyden vähentäminen sekä työurien pidentäminen. Työterveyslaitos pyrkii tutkimaan työkyvyttömyyteen johtavia tekijöitä ja etsimään onnistuneita ratkaisuja sairauspoissaolojen hallintaan sekä työssä jatkamiseen ja työhön paluuseen. (Työterveyslaitos 2015, viitattu 6.10.2015).

Miia Wicström on tutkinut vuonna 2005 liikuntaintervention vaikuttavuutta fyysiseen toimintakykyyn. Liikuntainterventio on sisältänyt kolme kyselyä, kolme fyysisen kunnon testausta, henkilökohtaisen palautteen, liikuntaohjeita ja terveysneuvontaa. Tutkimuksen mukaan tämän kaltaisella interventiolla ylläpidetään työkykyä, lisäämällä liikunnallisesti aktiivisten ja vähentämällä liikunnallisesti passiivisten määrää. Intervention avulla fyysinen suorituskyky paranee. Tuloksista ilmenee, että toisiinsa kiinteässä yhteydessä ovat koettu olevan työkyky ja fyysinen suorituskyky. Iän karttuessa fyysinen suorituskyky hidastaa koetun työkyvyn heikkenemistä. Fyysistä suorituskykyä parannetaan pitkäkestoisella ja tehokkaalla liikunnalla. Työntekijöiden motivointikeinona tämän kaltainen interventio on koettu riittäväksi. Heikoimmin liikuntaan motivoituneita työntekijöitä interventio ei innostanut liikunnan jatkamiseen. Tutkimuksen perusteella heihin tulisi kohdistaa yksilöllisiä toimenpiteitä, joita voisivat olla muun muassa positiivinen motivointi, realistinen tavoitteiden asettelu, ohjattu liikunta sekä riittävän tiheä

seuranta ja palaute. Tutkimuksessa korostui myös työyhteisön tuen ja sitoutumisen tärkeys. (Wicström, 2005. Viitattu 10.12.2015)

Työterveyshuollossa toteutetaan yksilöille ja työyhteisölle suunnattua tietojen antamista, neuvontaa ja ohjausta, jota kutsutaan TANO-toiminnaksi. Termiä käytetään erityisesti terveydenhuollossa puhuttaessa yleisesti terveystarkastuksesta ja viestinnästä. TANO-toimintaa toteutetaan työterveyshuollossa suunnitelmallisesti ja työterveysyhteistyössä asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat toteuttavat TANO-toimintaa moniammatillisesti ja se perustuu työterveyshuoltolakiin ja työterveyshuoltoa sääteleviin asetuksiin. (Uitti, 2014, 238.)

Työpaikkaselvityksillä, terveystarkastuksilla ja muilla työterveyshuollon toiminnoilla arvioidaan TANO-toiminnan tarvetta. Näissä esiin tulleilla tiedoilla arvioidaan ohjauksen ja neuvonnan sisältö ja laajuus. TANO-toimintaa annetaan työn terveellisyydestä ja turvallisuudesta sekä työntekijän terveyttä koskevista asioista. Toiminnalla tavoitellaan työpaikan ja työntekijöiden työterveysosaamisen edistämistä. Työterveysosaaminen on tietoja, taitoja, arvoja ja asenteita sekä toimintatapoja työterveyden ja työkyvyn huolehtimisesta. (Uitti, 2014, 239-241.)

## **5 TOTEUTUSSUUNNITELMA**

### **5.1 Palvelun tuotteistaminen**

Tuotteistaminen tarkoittaa tuotteen luomista, joka voi olla konkreettinen tai palvelumuotoinen tuote. Tuotteistaminen auttaa näkemään myös asiantuntijapalvelun tuotteena. Erityisesti hiljaiseen tietoon perustuvien asiantuntijapalvelujen tuotteistamisella tavoitellaan palvelun parempaa tasalaatuisuutta ja toistettavuutta. Tuotteistamisen avulla kehitys, tuotanto, myynti ja markkinointi helpottuvat. Toimintatapoja yhtenäistämällä luodaan parempaa ja saumattomampaa palvelua. Tuotteistamalla voidaan kehittää uusia palveluideoita tai tehostaa jo olemassa olevien palvelujen tuotantoa ja parantaa niiden laatua. (Lahti-Nuutila, 2009. Viitattu 15.12.2015; Palvelujen tuotteistamisen käsikirja. Viitattu 15.12.2015).

Esimerkkinä palvelun tuotteistamisesta LähiTapiola halusi parantaa asiakkailleen tarjoamaa palvelua. LähiTapiola toivoi kannattavampaa palvelua, joka ottaisi huomioon mitä asiakas palvelussa arvostaa. LähiTapiolassa oltiin valmiita uusiin haasteisiin ja haluttiin kehittää nykyistä palvelua vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa. Tällä tavalla palvelusta saatiin luotettavampaa ja laadukkaampaa kun huomioidaan molempien osapuolten näkökulma. (Palvelujen tuotteistamisen käsikirja, viitattu 28.1.2016).

### **5.2 Lähdekritiikki ja eettiset periaatteet**

Eettisellä toiminnalla tarkoitetaan arvovalintojen tekemistä ja oikean ja väärän käsityksen määrittelyä. Jokaisella ammattiryhmällä on omat eettiset ohjeensa sekä jokaisella henkilöllä on omat moraalikäsitteensä. Työterveyshuollon toimintaa ohjaa uusi valtioneuvoston asetus hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä (708/2013). Työterveyshuolto perustuu työpaikan tarpeiden tunnistamiseen ja arviointiin. Uudessa asetuksessa korostetaan muun muassa työkyvyn seuranta ja hallintaa. (Uitti, 2014, 12-13; Eettinen kuormitus, 2011. Viitattu 15.12.2015). Työhyvinvointituote on tarkoitus kohdistaa työpaikkaselvityksellä tai muulla tavoin todetun tarpeen perusteella kohdennetulle ryhmälle.



Luotettavuuden arviointia tehtiin jatkuvana prosessina kehittämistyön edetessä saamalla palautetta kohderyhmältä, toimeksiantajalta ja kehittämistyön ohjaajilta. Lopuksi arvioitiin kehittämistyön onnistumista suhteessa tavoitteisiin.

### **5.3 Työskentelyn aikataulu**

Oheisessa kuviossa 2 on kuvattuna kehittämistyön aikataulu. Syksyllä 2015 aloitettiin kirjallisuuskatsauksen luominen. Tämän jälkeen määriteltiin keskeisimmät käsitteet sekä täsmennettiin kehittämistyön tavoitteet. Näiden pohjalta syntyi kehittämistyön tietoperusta. Tässä vaiheessa sovittiin yhteistyöpalaverista toimeksiantajan, kehittämistyön ohjaajien sekä kehittämistyön tekijöiden kesken. Toimeksiantajan tarpeiden pohjalta laadittiin kehittämissuunnitelma.

Kehittämistyön varsinainen sisältö luotiin ja palvelupolku kuvattiin sekä luodut osat testattiin loppuvuoden 2015 ja alkuvuoden 2016 aikana. Sisällön luomisen jälkeen, keväällä ja kesällä 2016 tehtiin opinnäytetyön raportti. Opinnäytetyö valmistui esitettäväksi kollegoiden koulutustilaisuuteen sekä työhyvinvointituote oli valmis luovutettavaksi toimeksiantajalle toukokuussa 2016.

Syyskuu 2015	Tietoperustan luominen, taustamateriaalin hankinta
Lokakuu 2015	Aiesopimuspalaveri toimeksiantajan kanssa Tuotteen kehittämisen suunnittelu, yhteistyösopimus
Marraskuu 2015	Tuotteen sisällön luominen, asiakasymmärrys
Joulukuu 2015	Pilotointipalaveri Tuotteen sisällön luominen
Tammikuu 2016	Tuotteen sisällön luominen
Helmikuu 2016	Tuotteen sisällön luominen ja kasaaminen kokonaisuudeksi Kehittämistyön raportointi
Maaliskuu 2016	Kehittämistyön raportointi
Huhtikuu 2016	Kehittämistyön arviointi, myös toimeksiantajalta Valmis kehittämistyön raportti
Toukokuu 2016	Kehittämistyön esittely Tuotteen viimeistely ja luovutus toimeksiantajalle

*KUVIO 2. Toteutussuunnitelma ja aikatauluk*

Aikatauluk on laadittu tekijöiden oppimissuunnitelma ja muut omat resurssit huomioon ottaen. Tuotteen valmistumisen ajankohdalle toimeksiantaja on antanut vapaat kädet, joka helpottaa resurssien kokonaishallintaa. Huomioon otettava asia on toimeksiantajan aikatauluk ja sen sovittaminen kehittämistyön vaatimaan yhteistyöhön. Rahallisia kustannuksia kehittämistyön tekemisestä ei tule, joten tältä osin kehittämistyö on riskitön.

## **6 TOTEUTUS JA SEN ARVIOINTI**

### **6.1 Toimijat ja tehtävät**

Kehittämistyön tekijöiden rooli oli kuunnella ja kysellä toimeksiantajan toiveita ja odotuksia työhyvinvointituotteen suhteen. Tekijöillä oli annettu vapaus suunnitella ja toteuttaa sisältöä sekä visuaalista ulkoasua että toimia toimeksiantajalle palvelumuotoilun asiantuntijoina.

Toimeksiantajan tehtävänä oli määritellä, mitä työhyvinvointituotteelta haluaa ja antaa kriteerit kehittämistyölle sekä ohjata kehittämistyötä toivottuun suuntaan. Toimeksiantajan kanssa toteutettiin säännöllistä yhteydenpitoa sähköpostilla ja puhelimella sekä tapaamisilla. Jatkuvilla yhteydenotoilla ja ajatusten vaihdoilla varmistuttiin, että kehitystyö on menossa oikeaan suuntaan ja vastaa toimeksiantajan tavoitteita.

Opettajien rooli oli tukea kehittämistyön eri vaiheiden toteuttamista sekä ohjata työtä teoreettisesta näkökulmasta. Heidän tehtävänään oli myös kommentoida ja reflektoida kehittämistyön teoreettista osuutta ja palvelumuotoilun käyttöä. Kehittämistyön suunnitteluvaiheessa toteutettiin opettajien ja toimeksiantajan kanssa yhteistyöpalaveri. Opinnäytetyön työpajoissa saatiin neuvoja ja ohjausta teoriaan ja palvelumuotoilun toteuttamiseen.

Kehittämistyön testihenkilöiden toivottiin antavan maallikkopalautetta, joka ohjaa työn muodostumista mahdollisimman palvelevaan suuntaan. Testihenkilöt valikoituivat kehittämistyön tekijöiden omien asiakasyritysten työntekijöistä, joilla oli yhteydenottoja työterveyshuoltoon kyseisenä aikana. Lomakkeiden testaus ja kommentit saatiin oman työn ohessa ja tämän vuoksi erillisiä tapaamisia ei ollut tarpeen toteuttaa.

### **6.2 Kohderyhmä ja asiakasymmärrys**

Kohderyhmäksi valikoitui fyysistä työtä tekevät henkilöt. Fyysinen kuormitus työssä voi olla hyvin erilaista. Jokin työ kuormittaa koko kehoa, toinen vain jotakin tiettyä ruumiinosaa, esimerkiksi käsiä. Työ voi olla toistotyötä, staattista työtä, kuormittaa pitkäkestoisesti tai siinä voi esiintyä

kuormitushuippuja. Toistotyöstä hyvänä esimerkkinä ovat erilaista tuotantotyötä tekevät henkilöt. Staattista työtä tekevät muun muassa sähköasentajat ja katsastusmiehet. Kuormitushuippuja esiintyy monella eri alalla, kuten hoivatyössä ja muissa paljon nostoja vaativissa töissä. Pitkäkestoista kuormitusta esiintyy monilla teknisillä aloilla ja puhtaanapitoalalla.

Asiakasymmärrys muodostui työterveyshuollon työtehtävissä saadusta tiedosta sekä moniammatillisesta kokemuksesta. Tarvetta kartoitettiin muun muassa terveystarkastusten yhteydessä vapaamuotoisella keskustelulla, mitä mahdollinen kohderyhmä toivoi tällaiselta tuotteelta. Haastateltavia oli yhteensä 17 eri aloilta. Kohderyhmä toivoi hyvin yksinkertaista konseptia ja tuotteen vaikuttavuutta ja hyötyä. Prosessin toivottiin olevan lyhyt ja kompakti paketti. Liian pitkä ja vaativa prosessi koettiin työläänä. Moni fyysisen työn tekijä koki, ettei ole tarvetta liikunnan harrastamiseen vapaa-ajalla työn fyysisyyden vuoksi.

Haastattelussa esille tulleista asioista ja tuotteen kehittäjien omista visioista koottiin kuvion 3 mukainen kokemuskartta. Visioissa kuvattiin asiakasprofiilien ja asiakasymmärryksen perusteella, miten tuote otettaisiin vastaan, mitä siitä pidettäisiin ja mitä kehitettävää mahdollisesti kohderyhmä siinä voisi nähdä.



KUVIO 3. Asiakaskokemus

Työhyvinvointituotteen ostaja-asiakas on yritys, jossa tehdään fyysisesti kuormittavaa työtä. Työterveyshuollossa tehtävässä yritysysteistyössä tuli esille yritysten halukkuus hankkia työhyvinvointituotteen kaltainen palvelu työntekijöilleen tukeakseen työkyvyn säilymistä mahdollisimman pitkään. Yritysjohtajien intressinä oli työntekijöiden hyvä fyysinen kunto edesauttamaan työssä jaksamista sekä vähentämään sairauspoissaoloja. Yhä useampi yritysjohtaja ymmärtää työhyvinvointiin satsatun resurssin vaikuttavan positiivisesti myös yritykseen tuottavuuteen (kuvio 4).



KUVIO 4. Yritysassiakkaan kokemus

Yhteistyöpalaverissa toimeksiantajan kanssa läpikäytiin hänen toiveet. Toimeksiantajalla oli entuudestaan hyväksi havaitsemaansa materiaalia toimintakyvyn arviointiin sekä ylläpitämiseen. Tarkoituksena oli sisällyttää työhyvinvointituotteeseen jo olemassa oleva materiaali ja kehittää siihen alkukartoitusmenetelmä sekä loppuarviointi- ja palautekäytännöt. Työhyvinvointituotetta päädyttiin visualisoimaan palvelumuotoilun keinoin, joka aloitettiin luomalla asiakasymmärrys määrittelemällä kohderyhmä. Kehittämistyön edetessä kohderyhmää osallistettiin muun muassa esitestaamalla erilaisia hyvinvointituotteen osakokonaisuuksia ja saamalla heiltä siitä palautetta ja kehittämis ehdotuksia. Palvelumuotoilua käytettiin kaikkien lomakkeiden laadinnassa. Lomakkeita

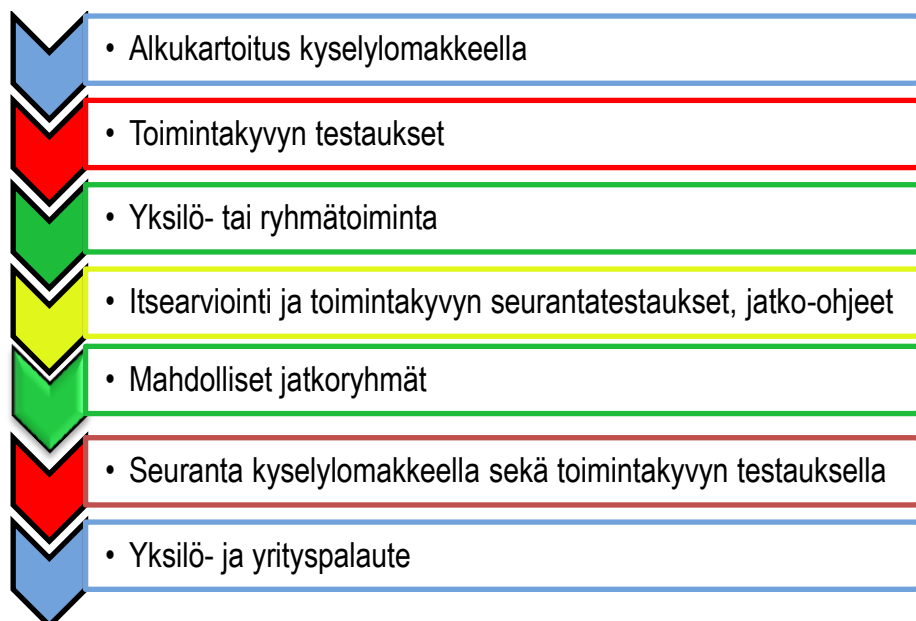
esitestettiin, muokattiin ja taas testattiin, kunnes lopputulos oli valmis toimeksiantajan hyväksyttäväksi. Näillä vaiheilla varmistettiin lomakkeiden sisällön ymmärrettävyys ja oikeellisuus.

Työhyvinvointituotteen ulkoasuun haluttiin näkyviin toimeksiantajan toiminnan paikallisuus, mutta itse kehittämistyön raportoinnissa toimeksiantaja ei halunnut tulla tunnistetuksi. Alalla vallitseva kilpailu on kovaa ja työhyvinvointituote haluttiin pitää tässä vaiheessa yrityssalaisuutena. Kehittämistyössä huomioitiin lomakkeiston yhteneväisyys yrityksen imagon kanssa. Yrityksen logo valmistui kehittämistyön aikana ja sen värimaailmaa käytettiin lomakkeiden ulkoasun kehittämisessä. Työn tekemiseen käytettiin Microsoft Officeen Word-tekstinkäsittelyohjelmaa ja tallennusmuotoina doc- ja pdf-tiedostoja niiden yleisyyden ja muokattavuuden vuoksi. Kaikki lomakkeet ja materiaali luovutettiin sähköisessä muodossa toimeksiantajalle.

Kaikki kehittämistyön materiaali laadittiin valmiiksi markkinoitavaan ulkoasuun ja esimerkiksi palvelupolkua (kuvio 5) voidaan käyttää markkinointimateriaalina esimerkiksi nettisivuilla. Työhyvinvointituotetta esiteltiin toimeksiantajan kanssa erikseen sovituille tahoille. Toimeksiantaja ei halunnut tuotteen julkista esittämistä.

### 6.3 Palvelupolku

Työhyvinvointituote jaettiin eri vaiheisiin (kuvio 5).



KUVIO 5. Palvelupolku

Ensimmäinen vaihe on alkukartoitus, johon luotiin kyselylomake. Alkukartoituksen tarkoituksena on selvittää työntekijän taustoja sekä lähtökohtia jatkotoiminnoille. Kyselylomakkeen kysymykset laadittiin mahdollisimman lyhyiksi ja helposti vastattaviksi. Kyselylomakkeen kysymysten vastaukset perustuvat liikennevalo-temaan. Liikennevalot kuvaavat työntekijän arviota omasta työkyvystä ja terveydestä. Kyselylomaketta esiteltiin laadintavaiheessa. Tällä tavalla varmistettiin kyselylomakkeen ymmärrettävyys ja toimivuus.

Kehitettävällä työhyvinvointituotteella pyrittiin vaikuttamaan erityisesti niihin henkilöihin, joilla on kohtalainen riski ja työkyvyttömyyden uhka, eli keltaisella värillä koodautuviin henkilöihin. Työhyvinvointituotteen kyselylomakkeella kartoitetaan ne henkilöt, joiden terveydessä on merkittäviä riskejä tai työkyvyttömyyden uhka. Liikennevalo-ajattelua käytetään riskinarvioinnin työkaluna, jonka perusteella voidaan arvioida työntekijän fyysisen kuormittavuuden ja muiden työkykyyn vaikuttavien tekijöiden riskiä. Vihreä väri tarkoittaa olematonta tai vähäistä riskiä. Suurta riskimerkitystä kuvaa liikennevalojen punainen väri. Punainen väri kertoo suurista vaikeuksista selviytyä työelämässä; sairauslomista, kuntoutuksista, erikoissairaanhoidoa vaativista ongelmista sekä suuresta ennen aikaisen eläköitymisen riskistä.

Keltaiseksi tulkitut tuki- ja liikuntaelinoireiset henkilöt kutsutaan alkukartoituksen jälkeen fyysisen toimintakyvyn testeihin. Toimintakykytestit räätälöidään tuki- ja liikuntaelinkuormitus sekä työkuormitus huomioon ottaen. Toimintakykytestien menetelmät ovat jo olemassa olevia arviointi- ja testausmenetelmiä. Niitä ovat muun muassa erilaiset lihaskunto- ja liikkuvuustestit, polkupyöräergometritesti, EMG eli elektromyografia ja FirstBeat-hyvinvointianalyysi.

Esimerkkinä rakennustyömiehille suunnattu testipatteristo on laadittu työnkuvan fyysisten ja ergonomisten haasteiden perusteella kohdentaen tietyille kehon osille. Rakennusmiehen työssä tarvitaan vahvoja ja terveitä ala- ja yläraajoja sekä keskivartaloa, hyvin liikkuvaa ja tervettä olkahartiaseutua sekä terveitä polvia. Työ sisältää taakkojen kantamista portaissa sekä nostamista lattian rajasta. Työ on myös paljon kädet ylhäällä työskentelyä sekä kulkemista epätasaisella alustalla.

Rakennustyömiehen testipatteristo (kuntoluokitus 1-5):

- Liikkuvuus: olka-hartiaseutu, selkä, takareidet
- Voima-kestävyys: vatsa, selkä, puristusvoima, yläraajat, alaraajat
- Tasapaino

- Aerobisen kunnon arvio kyselyllä
- Kipupiiirroksen ja VAS-kipujan täyttö

Tavoite on saavuttaa vähintään kuntoluokka 3/5. Saatujen tulosten perusteella yhteistyössä yrityksen kanssa pohditaan yksilöön tai työyhteisöön kohdistuvaa työkykyä tukevaa ja parantavaa toimintaa.

Testien jälkeen toteutetaan varsinainen työkykyä ylläpitävä toiminta, joka voidaan toteuttaa henkilökohtaisella tasolla, ryhmätasolla tai työpaikalla tapahtuvana toimintana, liikkeeseen perustuvana kuntoutuksena. Tavallisimmin kuntoutusjakso on 5-15 kerran kokonaisuus, ja jakso räätälöidään ryhmäkohtaisesti vahvistamaan tiettyjä lihasryhmiä työn kuormituksesta riippuen. Toimintaan voidaan yhdistää sekä manuaalisia että perinteisiä fysikaalisia hoitoja. Samassa yhteydessä ohjataan kotiharjoitteita ja läpikäydään työergonomiaa sekä motivoidaan omaehtoiseen liikunnan harrastamiseen.

Itsearviointiin kehitettiin samanlainen lomake kuin alkukartoitukseen. Itsearviointilomakkeen avulla pyritään kartoittamaan tilanteen kehittymistä yksilötasolla. Samalla voidaan tehdä toimintakyvyn lopputestaukset vertailemaan vaikutuksia lähtötilanteeseen. Myös tässä vaiheessa annetaan jokaiselle henkilökohtaisesti ohjantaa ja neuvontaa sekä jatko-ohjeet työkyvyn ylläpitämiseksi.

Työhyvinvointituote sisältää yksilön loppupalautteen sekä yritykselle annettavan palautteen. Palaute koostuu saavutetuista tuloksista sekä kehitettävistä asioista. Näitä varten on kehitelty omat lomakkeensa. Seuranta suositellaan yleensä puolen vuoden päähän lopputestauksista. Mahdolliset jatkoryhmät eivät sisälly varsinaiseen työhyvinvointituotteeseen vaan ovat lisäarvotuotteita, jotka voidaan sopia ja hinnoitella erikseen. Kustannuksista voi vastata yritys tai yksilö itse.

#### **6.4 Toteutuksen arviointi**

Koska tuotteen markkinointi on vasta aluillaan, on vaikea arvioida vielä tuotteen kustannustehokkuutta, mutta tutkimustulokset puhuvat sen puolesta. Eteran vuonna 2015 tekemän tutkimuksen mukaan mielenterveysongelmat sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat



suurimmat työelämän sairauspoissaolojen syyt. Työhyvinvointituotteen avulla pyritään ennalta ehkäisemään fyysisen työn aiheuttamia sairauspoissaoloja sekä ennen aikaista eläköitymistä. Sairauspoissaolot ja ennen aikainen eläköityminen on kallista työnantajalle sekä koko yhteiskunnalle. (Etera 2015, viitattu 2.6.2016). Työterveyslaitoksen mukaan yksi työhyvinvointiin sijoitettu euro tuo yritykselle kuusi euroa takaisin (Työterveyslaitos 2015, viitattu 2.6.2016.)

Palaute kyselylomakkeiden toimivuudesta saatiin suoraan ja helposti henkilökohtaisesti toteutettuna. Lomakkeiden esitestausta toteutettiin mahdollisilla tulevilla asiakkailla tai työhyvinvointituotteen kohderyhmään kuuluvilla henkilöillä. Palaute oli positiivista ja testihenkilöt kokivat, että lomakkeisto oli helposti ymmärrettävää ja nopeasti vastattavaa. Kokonaisuutena tuotteesta ei ole tällä aikataululla ollut mahdollisuutta saada palautetta.

Toimeksiantaja kertoi seuranneensa mielenkiinnolla kehittämistyön etenemistä. Hän koki aiheen ideoinnin yhdessä kehittämistyön tekijöiden kanssa antoisaksi sekä seurasi ilolla aitoa innostuneisuutta ja mielenkiintoa yhteistä aihetta kohtaan. Kehittämistyön tekijät ovat työterveyshuollon ammattilaisia ja toimeksiantaja on havainnut myös tekijöiden vankan kokemuksen ja käsityksen yritysten nykypäivän tarpeista ylläpitää työntekijöidensä hyvinvointia. Toimeksiantajan mielestä valmistunut työhyvinvointituote palvelee tätä tarkoitusta. Siinä on paljon tuttuja elementtejä mutta myös uutta näkökantaa koottuna napakkaan pakettiin. Toimeksiantaja kokee, että tuotteen markkinointi on nyt helppo aloittaa.

Kehittämistyön tekijöillä oli tavoitteena saada perehtyä palvelumuotoiluun ja saada valmiuksia toteuttaa terveys- ja sosiaalialan kehittämistyötä palvelumuotoilun avulla. Tämän kehittämistyön tekeminen oli mielekästä ja uuden kehittäminen loi mielenkiintoa osallistua tulevaisuudessakin kehittämistyöhön. Tämän prosessin edetessä varmuus luottaa itseensä kasvoi ja usko omien taitojen ja ideoiden riittävän kehittämistyöhön jatkossakin.

## 7 POHDINTA

Työkyvyn menettämällä ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisellä on merkittäviä seuraamuksia koko yhteiskunnalle, työmarkkinoille, työnantajille, työntekijöille ja heidän perheilleen. Työterveyshuollon ennaltaehkäisevällä toiminnalla on tärkeä merkitys työntekijöiden työssä jaksamisessa. Ajatus kehittämistyölle lähti aikaisemmasta tiedosta, että yhteistyökumppanilla eli toimeksiantajalla oli halukkuutta kehittää oman yrityksensä toimintaa. Olimme yhteydessä toimeksiantajaan ja hänen innostuttua asiasta, lähti yhteistyömme etenemään kehittämistyön parissa. Kehittämistyön aiheeksi tarkentui fyysisen työntekijöille suunnattu työhyvinvointituote.

Kehittämistyön tavoitteet määräytyivät suhteellisen helposti, koska työhyvinvointituotteen tarkoituksena on kartoittaa ja tukea fyysisen työn tekijöiden selviytymistä mahdollisimman pitkään työelämässä. Toimeksiantajan toiveiden mukaan laadittiin raamit kehittämistyölle, josta lähdettiin työstämään kehittämissuunnitelmaa ja itse työhyvinvointituotetta. Työhyvinvointituotteen suunnittelussa käytettiin hyödyksi palvelumuotoilua. Palvelumuotoilun avulla varmistettiin tuotteen käytännönläheisyys ja helposti ymmärrettävyys. Palvelumuotoilu on hyvä lähestymistapa tällaisessa kehittämistyössä. Se antaa kehittämistyölle monenlaista näkökulmaa ja ottaa erityisesti asiakkaan mukaan kehitystyöhön. Tällainen kehittämismuoto tukee myös tuotteen laadukkuutta kohderyhmälleen.

Aiheen rajaaminen ja käsitteiden määrittelemisen koettiin haasteellisena. Kehittämistyön kannalta olennaisten käsitteiden löytäminen oli hankalaa, mutta kokonaisuutta tarkemmin jäsentelemällä käsitteet tarkentuivat. Työhyvinvointi ja työkyky ovat työntekijän jaksamisen ja työssä selviytymisen kannalta tärkeät osa-alueet, joiden vuoksi näiden tarkempi määrittely oli aiheellista.

Palvelumuotoilun sisällön ymmärtäminen oli aluksi haasteellista, kunnes löytyi palvelumuotoilun työkirja, joka ohjasi työstämään oikeita asioita oikeaan aikaan. Vähitellen palvelumuotoilun käsite ja idea alkoi selkiytyä. Tämän kehittämistyön työstämisen aikana opittiin katsomaan asiakaslähtöisesti ja kriittisesti sekä hyppäämään asiakkaan saappaisiin.

Yhtenä tavoitteena oli toteuttaa työkalu moniammatilliseen työhön. Työhyvinvointituotteen ajatus ja sisältö ovat hyvin lähellä työterveyshuollossa tehtävää työtä ja tulevaisuudessa voidaan yhdessä toimeksiantajan kanssa työstää ja markkinoida työhyvinvointituotetta.

Yhteistyö toimeksiantajan ja kehittämistyöntekijöiden välillä oli mutkatonta ja helppoa. Toimeksiantajan ajatukset työhyvinvointituotteesta olivat selkeät, joka helpotti tuotteen kehitysprosessia sekä antoi vapaat kädet toteuttaa työhyvinvointituotetta mielenkiinnolla ja hyvällä asenteella. Kehittämistyöntekijöiden samanlaisten ajatusten ja luonteen puolesta työskentely onnistui hyvin. Konflikteja ei tullut ja yhteisymmärrys kehittämistyön ajatuksesta löytyi helposti. Kehittämistyön työstämisen aikana koettiin haasteelliseksi yhteisen työskentelyajankohdan löytäminen. Itse työhyvinvointituote palautettiin kuitenkin toimeksiantajalla suunniteltua nopeammalla aikataululla, mutta itse raportin aikataulu hiukan viivästyi. Aikataulun viivästyminen ei kuitenkaan ollut kummallekaan kehittämistyöntekijälle ongelmaksi.

Työhyvinvointituotteella halutaan ohjata ja tukea työntekijöitä ymmärtämään itsehoidon ja itsestä huolehtimisen tärkeyden, koska ihminen on kokonaisuus ja ihmisen terveys vaikuttaa myös työssä selviytymiseen, työssä jaksamiseen ja työn tuloksellisuuteen. Siksi työnantajatkin voisivat panostaa enemmän tällaisiin työterveyshuollon ulkopuolisiin hyvinvointipalveluihin. Tällaiset hyvinvointituotteet tarvitsevat kipeästi lisää markkinointia ja näkyvyyttä. Työnantajien kannustaminen työntekijöiden hyvinvoinnin tukemisessa lisää työntekijöiden arvostusta työnantajaansa kohtaan ja sitä kautta lisää työhyvinvointia.

Kehittämistyön työstämisen aikana nousi esille työhyvinvointituotteen jatkokehitysideoita. Työhyvinvointituotteen ulkoasua ja lomakkeistoa on mahdollista kehittää sähköiseen muotoon. Lomakkeisiin vastaaminen sekä vastausten alustava analyysi voisi tapahtua sähköisesti. Tuotteen ollessa jonkin aikaa käytössä, olisi mielenkiintoista tietää, onko tuotteella ollut vaikuttavuutta. Nämä molemmat aiheet soveltuvat hyvin esimerkiksi erialojen perusopintoja suorittavien opinnäytetyön aiheiksi. Lisäksi työhyvinvointituotetta voi kehittää sisällön puolesta sekä suunnata muulle kuin fyysiselle toimialalla. Alusta lähtien on ollut ajatuksena, että työhyvinvointituotetta on mahdollisuus jatkokehittää osa-alueita vaihtamalla tai muokkaamalla eri ammattialoille soveltuvaksi. Lisäksi työhyvinvointituotteen laajuutta voi muokata ja kehittää myös jatkuvana toimintana.

Työhyvinvointituotteella on tärkeä paikka osana työhyvinvoinnin johtamista. Sen kehittäminen on lähtenyt yritysten tarpeesta. Kaksi kertaa vuodessa yhden päivän kestävä tyhy-toiminta ei tue työntekijän työkykyä eikä ole yrityksen liiketoimintaa tukevaa toimintaa. Tällaisella työhyvinvointituotteen kaltaisella työhön kohdistuvalla toiminnalla saadaan parempi vaste edellä mainituille asioille. Toiminta on pidempi kestoista ja tietyn väliajoin tapahtuvaa työkykyä tukevaa

toimintaa. Työkykyjohtaminen on ennakoivaa ja kokonaisvaltaista sekä systemaattista toimintaa, joka auttaa työkyvyn ja työn tuloksellisuuden edistämässä.

## LÄHTEET

Ahola, M., Kauhanen, T., Kauppinen, U., Koroma, J., Palmgren, H. & Ylä-Outinen, A. 2014. Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus työterveyshuollossa. Teoksessa J. Uitti (toim.) Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy, 238-251.

Eettinen kuormitus, 2011. Viitattu 15.12.2015, [http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/asiakastyon\\_haasteet/eettinen\\_kuormitus/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/asiakastyon_haasteet/eettinen_kuormitus/sivut/default.aspx).

Etera 2015. Selkäeläkkeiden määrä puolittui 20 vuodessa – ammatillinen kuntoutus auttaa uusille poluille. Viitattu 22.3.2016, <http://www.etera.fi/tiedotteet/Pages/Selkaelakkeiden-maara-puolittui-20-vuodessa.aspx>.

Helsilä, M. & Salojärvi, S. 2009. Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Kasvunvara – työkaluja parempaan palveluun. 2012. Viitattu 2.6.2016, <http://www.sitra.fi/julkaisut/muut/Kasvunvara.pdf>

Kela 2015. TYK-kuntoutus. Viitattu 4.12.2015, [http://www.kela.fi/kurssit-\\_tyk-kuntoutus](http://www.kela.fi/kurssit-_tyk-kuntoutus).

Lahti-Nuuttila K. 2009. Palvelun tuotteistaminen. Viitattu 15.12.2015, [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/19215/jamk\\_1238665496\\_7.pdf?sequence=2](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/19215/jamk_1238665496_7.pdf?sequence=2).

Lusa, S. 2015. Fyysinen toimintakyky. Työterveyslaitos. Viitattu 8.10.2015, [http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/osaamiskeskukset/terveys\\_ja\\_tyokyky/fyysinen\\_toimintakyky/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/osaamiskeskukset/terveys_ja_tyokyky/fyysinen_toimintakyky/sivut/default.aspx).

Manka, M-L. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikalle. Tampere: Tammerprint Oy.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Palvelujen tuotteistamisen käsikirja. Viitattu 15.12.2015 ja 28.1.2016, [http://palveluntuotteistaminen.fi/?page\\_id=7](http://palveluntuotteistaminen.fi/?page_id=7).

Palvelumuotoilu. 2015. Viitattu 6.10.2015, <http://www.kulmat.fi/tutkimustietoa/palvelumuotoilu>.

Palvelumuotoilun työkalupakki. 2015. Viitattu 6.10.2015, <http://sdt.fi/palvelumuotoilu.html>.

Projektityön suunnittelu ja raportointi. Viitattu 10.12.2015, <https://www.utu.fi/fi/yksikot/med/yksikot/medimerc/Documents/Proj-suun-raportointi-ohje.pdf>.

Sauni, R. 2014. Lainsäädäntö. Teoksessa J. Uitti (toim.) Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy, 12-13.

Työterveyslaitos. 2015. Fyysinen toimintakyky ja kuormittuminen. Viitattu 8.10.2015, [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/liikuntaelimet\\_terveys/fyysinen\\_toimintakyk/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/liikuntaelimet_terveys/fyysinen_toimintakyk/sivut/default.aspx).

Työterveyslaitos. 2016. Järjestelmällinen fyysisen toimintakyvyn seuranta työpaikalla motivoi kunnan ylläpitoon. Viitattu 8.6.2016, <http://news.cision.com/fi/tyoterveyslaitos/r/jarjestelmallinen-fyysisen-toimintakyvyn-seuranta-tyopaikalla-motivoi-kunnan-yllapitoon,c9894306>.

Työterveyslaitos. 2015. Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti. Viitattu 2.6.2016.  
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx>

Työterveyslaitos. 2015. Työn piirteet huomioiva täsmäliikunta. Viitattu 4.12.2015,  
[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/liikuntaelimet\\_terveys/fyysinen\\_toimintakyk/tyon\\_piirteet\\_huomioiva\\_tasmaliikunta/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/liikuntaelimet_terveys/fyysinen_toimintakyk/tyon_piirteet_huomioiva_tasmaliikunta/sivut/default.aspx).

Työterveyslaitos. 2014. Mitä työkyky on? Viitattu 8.10.2015,  
[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita\\_on\\_tyokyky/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx)

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Viitattu 4.12.2015,  
[https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=971qYIYUaQcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=ty%C3%B6hyvinvointi+fyysinen+ty%C3%B6&ots=ggVueTesGJ&sig=Y4gOA4I5gjukxyIXkCVJKuuefs&redir\\_esc=y#v=onepage&q=ty%C3%B6hyvinvointi%20fyysinen%20ty%C3%B6&f=false](https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=971qYIYUaQcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=ty%C3%B6hyvinvointi+fyysinen+ty%C3%B6&ots=ggVueTesGJ&sig=Y4gOA4I5gjukxyIXkCVJKuuefs&redir_esc=y#v=onepage&q=ty%C3%B6hyvinvointi%20fyysinen%20ty%C3%B6&f=false).

Wicström, M. 2005. Kahden vuoden liikuntaintervention vaikuttavuus työikäisten koettuun työkykyyn, fyysiseen suorituskykyyn, liikunnan harrastamiseen ja painoindeksiin. Viitattu 10.12.2015,  
[https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/9289/URN\\_NBN\\_fi\\_jyu-2005342.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/9289/URN_NBN_fi_jyu-2005342.pdf?sequence=1).