

Opinnäytetyö (YAMK)

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

2018

Kaisa Sivonen

MATKATYÖNTEKIJÄN TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN

– Näkökulmia ja kehittämissuosituksia työstä
palautumiseen, työajan hallintaan ja itsensä
johtamiseen

OPINNÄYTETYÖ (YAMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

2018 | 75 sivua, 5 liitettä

Ohjaaja Ritva Laaksonen-Heikkilä

Kaisa Sivonen

MATKATYÖNTEKIJÄN TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN

- näkökulmia ja kehittämissuosituksia työstä palautumiseen, työajan hallintaan ja itsensä johtamiseen

Kehittämiprojekti kiinnittyy osaksi Turun ammattikorkeakoulun, Aalto Yliopiston ja Työterveyslaitoksen DigiTANO- hanketta, joka toteutuu yhteistyössä eri työterveyshuoltojen kanssa. Tässä kehittämissuositustuksessa kehittämissuositukset toteutui ABB työterveyshuollon kanssa.

Kehittämiprojektin aikana kehitettiin matkatyöntekijän työhyvinvointia tukevia tietojenannon, neuvonnan ja ohjauksen (TANO)- toiminnan muotoja. Kehittämiprojektin tavoitteena oli luoda e-learning materiaalin sisältöjä sosiaalisen intranetin ratkaisuun Yammeriin ABB työterveyshuollon asiantuntijoiden ja asiakkaiden eli matkatyöntekijöiden tarpeisiin. Tarkoituksena oli tuottaa uusia palvelu- ja tuoteideoita.

Tutkimuksellisessa osiossa kerättiin paljon työkseen matkustavia henkilöitä haastatteleamalla (n=6) tietoa matkatyöntekijöiden työn vaatavuustekijöistä, itsensä johtamisesta sekä matkatyöstä palautumisesta ja työajan hallinnasta. Tulosten mukaan matkatyössä ilmenee useita kuormitustekijöitä ja matkatyön tekeminen hankaloittaa työstä palautumista. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että itsensä johtaminen näyttäytyy tässä tutkimuksessa varsin merkittävänä taitona matkatyössä. Työtä ja työaika tulee osata hallita, ja työn sekä vapaa-ajan välinen rajanveto tulee osata työntekijän itse tehdä. Mikäli henkilö ei tiedosta omia tarpeitaan ja rajojaan, vie työ helposti mukanaan ja ottaa liian suuren osan elämästä. Toisaalta, kun henkilö tiedostaa omat rajansa ja matkatyön vaatimukset, näyttäytyy matkatyö positiivisena työelämään vaihtelua tuomana tekijänä.

Tutkimuksellisen osion tulosten pohjalta kehitettiin sisällöllisiä ratkaisuja työterveyshuollon TANO-toiminnan toteuttamiseksi. Tuotosta kehitettiin yhdessä ABB työterveyshuollon projektiryhmän kanssa.

Kehittämiprojektin lopputuotoksena syntyi työpaikan sisäisen sosiaalisen median Yammerin sivusto ”Hyvinvoiva matkatyöntekijä”. Yammeriin tuotettiin TANO- sisältöjä matkatyön kuormitustekijöistä, työstä palautumisesta, työajan hallinnasta ja itsensä johtamisesta. Yammerista löytyy tietopankkeja ja blogitekstejä. Lisäksi se toimii vuorovaikutuksen, vertaistuen ja jaetun asiantuntijuuden kanavana.

ASIASANAT:

Työterveyshuolto, työhyvinvointi, TANO-toiminta, matkatyöntekijä, itsensä johtaminen, työstä palautuminen

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Health and Well-being/ Management and Leader in Health Care

2018| 75, 5 appendices

Tutor Ritva Laaksonen-Heikkilä

Kaisa Sivonen

SUPPORTING MOBILE WORKER'S WELLBEING AT WORK

- perspectives and development recommendations for work recovery,
management of working hours and self-leadership

The development project is part of the DigiTANO project. DigiTANO project is involved with Turku University of Applied Sciences, Aalto University, and the Finnish Institute of Occupational Health. Project is implemented in cooperation with various occupational health services. In this development project, the cooperation was realised with ABB Occupational Health Care.

During the development project the forms of counselling and guidance supporting the employee's wellbeing at work were developed. The aim of this project was to create e-learning materials in social intranet solution Yammer. The purpose was to create materials that serve the experts of ABB Occupational health care but also their customers, mobile workers.

In this study information was collected by interviewing employees (n=6) whose work requires travelling. According to the results there are several load factors in mobile work and mobile work makes it more difficult to recover from the work. As a conclusion, self-leadership seems to be a very important skill in mobile work. Work and working hours need to be controlled by the employees themselves. If persons do not know their own needs and boundaries, work easily takes up too much of the person's life. On the other hand, when persons become aware of their own boundaries and the demands of mobile work, travelling seems to be a positive factor in working life.

Based on the results of this study and prior knowledge, the forms of counselling and guidance were developed together with ABB Occupational Health Care. The output of this project was the creation of the Yammer group containing counselling and guidance concerning self-leadership, management of working hours, recovery from mobile work and the load factors of mobile work. Yammer has blog posts and databases. In addition, it acts as a channel for interaction, peer support and shared expertise.

KEYWORDS:

Occupational Health Care, mobile work, work welfare, self-leadership, work recovery

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO	6
1 JOHDANTO	7
2 KEHITTÄMISPROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT	8
2.1 DigiTANO- hanke kehittämisprojektin taustalla	8
2.2 Kohdeorganisaationa ABB työterveyshuolto	9
2.3 Kehittämisprojektin tarve, tavoite ja tarkoitus	9
3 KEHITTÄMISPROJEKTIN TEOREETTINEN VIITEKEHYS	11
3.1 Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus osana työterveyshuollon toimintaa	11
3.2 Työn vaatimustekijät mobiilia ja monipaikkaista työtä tekeville henkilöillä	14
3.2.1 Työaika vaatimustekijänä	16
3.2.2 Työaikalaki- säädökset mobiilista ja monipaikkaisesta työstä	19
3.2.3 Matkatyöhön liittyvät vaatimustekijät	19
3.3 Työkuormituksesta palautuminen	24
3.4 Itsensä johtamisen merkitys työelämässä	27
4 KEHITTÄMISPROJEKTI PROSESSINA	31
4.1 Kehittämisprojektin eteneminen	31
4.2 Projektioorganisaatio ja projektipäällikön rooli	32
5 TUTKIMUKSELLINEN OSIO	35
5.1 Kohderyhmänä matkatyöntekijät	35
5.2 Soveltavan tutkimuksen tavoite ja tarkoitus sekä tutkimuskysymykset	37
5.3 Aineiston keruu	38
5.3.1 Teemahaastattelu	38
5.3.2 Puhelinhaastattelu	39
5.4 Aineiston analyysi	41
6 TUTKIMUSTULOKSET	42
6.1 Matkatyö kuormittaa tekijäänsä	42
6.2 Pitkät työpäivät ja aikataulusidonnaisuus osana matkatyön luonnetta	44
6.3 Matkatyö asettaa haasteita työstä palautumiselle	46
6.4 Itsensä johtamisen merkitys korostuu matkatyössä	48

6.5 Tutkimustulosten luotettavuus, eettisyys ja hyödynnettävyys	51
6.5.1 Laadullisen aineiston luotettavuus	51
6.5.2 Eettiset valinnat tutkimuksen teossa	52
6.5.3 Tulosten hyödynnettävyys	53

7 TULOSTEN POHDINTAA JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ **55**

8 YAMMER- TIETOA, NEUVONTAA JA TUKEA MATKATYÖNTEKIJÄLLE **62**

9 KEHITTÄMISPROJEKTIN ARVIOINTI **66**

9.1 Kehittämiprojektin suunnitelmavaiheen eteneminen	66
9.2 Kehittämiprojektin toteutusvaiheen arviointi	67
9.3 Kehittämiprojektin tuotos suhteessa tavoitteisiin	68

LÄHTEET **71**

LIITTEET

- Liite 1. Suostumuslomake tutkimushaastatteluun
- Liite 2. Teemahaastattelurunko
- Liite 3. Esimerkki aineiston analyysistä
- Liite 4. Tietopankit
- Liite 5. Blogikirjoitus

KUVIOT

Kuvio 1. Mobiilin ja monipaikkaisen työn toimintaympäristön vaativuustekijät	14
Kuvio 2. Itsensä johtamisen osa-alueet	29
Kuvio 3. Kehittämiprojektin aikataulu	31
Kuvio 4. Kehittämiprojektin eteneminen	34
Kuvio 5. Esimerkki Yammerin käytöstä	62

TAULUKOT

Taulukko 1. Työaikaan liittyvät muuttujat ja niiden luokittelun perusteet	17
Taulukko 2. Matkustamiseen liittyvät muuttujat ja niiden luokittelun perusteet	20
Taulukko 3. TANO-matriisi	59

KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO

ABB työterveyshuolto	ABB Helsingin ja ABB Vaasan työterveyshuollot
matkatyö	matkustamista vaativa työ, käsite matkatyö pitää tässä tutkimuksessa sisällään kotimaahan ja ulkomaille suuntautuvat työmatkat
mSurvey	Movendoksen sähköinen terveyden ja hyvinvoinnin kartoitusratkaisu
sirkadiaaniset rytmit	Ihmisen fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset toiminnot, kuten univalvetila, kehon lämpötila ja psyykinen suorituskyky, noudattavat noin vuorokauden mittaista syklistä jaksoa. Sitä kutsutaan nimellä sirkadiaaniset eli 20-28 tunnin mittaiset rytmit.
TANO	tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus
TANO-matriisi	TANO-toiminnan suunnittelun, seurannan, kehittämisen ja arvioinnin apuväline, joka auttaa konkretisoimaan ja priorisoimaan TANO-toimintaa sekä suuntaamaan sitä tavoitteiden mukaisesti.
webinaari	web-based seminar eli webinaari eli verkkoseminaari on internetin välityksellä toteutettu virtuaalinen tapahtuma, johon sekä esiintyjät että yleisö osallistuvat omalta päätelaitteeltaan maantieteellisestä sijainnista riippumatta
Yammer	organisaatioille tarkoitettu yksityinen sosiaalinen verkosto, organisaation sisäinen sosiaalinen media

1 JOHDANTO

Jokainen työ sisältää työstä itsestään syntyviä vaatimuksia sekä vaatimustekijöitä, jotka syntyvät työn tekemisestä vaihtuvissa toimintaympäristöissä. ”Vaatimustekijöillä on kaksinainen rooli: hallittuina ne tukevat hyvinvointia ja hallitsemattomina ne saattavat johtaa pahoinvointiin.” (Hyrkkänen, Koroma, Muukkonen, Lehti & Vartiainen 2013, 16.) Ihmisen hyvinvoinnille rasituksen ja levon rytmi on tärkeää, koska jatkuvan rasituksen on todettu kuluttavan ihmisen psykologista ja biologista perusjärjestelmää. Lepoa ja palautumista voivat häiritä esimerkiksi työperäinen stressi tai toimimattomat työaikajärjestelyt. (Työterveyslaitos 2018 b.) Terveiden ylläpitämisen lisäksi työstä palautumisella on tärkeä merkitys työkyvyn säilyttämisessä (Tiihonen 2011, 2).

Työn teon paikan ja ajan hämärtyessä myös työntekijän vastuu omasta työstä kasvaa. Sidonnaisuus kiinteään työpaikkaan onkin viime vuosina vähentynyt monissa ammateissa. (Ahtela 2016, 10-14.) Matkustamista vaativaa työtä tekevältä vaaditaan itsensä johtamisen taitoa. Tämä tarkoittaa esimerkiksi taitoa huolehtia omasta työkyvystä ja työhyvinvoinnista. Tämä puolestaan edellyttää, että henkilöllä on tietoa terveyteen ja hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, kuten unesta, palautumisesta ja työstä irrottautumisesta. (Bergbom, Leppänen, Antti-Poika, Härmä & Mukala 2014, 4.)

Mobiili ja monipaikkainen matkatyö haastaa johtamisen. Mobiili tapa tehdä työtä haastaa perinteisen tavan johtaa ja asettaa johtamiselle aivan uudenlaisia vaatimuksia. Valvonnan vähentyessä kasvaa tarve osata johtaa itse itseään. Työn tekemisessä korostuu itsensä johtaminen. Tämä edellyttää omaehtoista kyvykkyyttä tunnistaa toimintavaatimukset sekä käytössä olevat voimavarat niissä toimintaympäristöissä, missä työskentely milloinkin tapahtuu. (Hyrkkänen ym. 2013, 62–63.) Kuitenkin, mitä vapaampaa työ on, sitä harvemmin ihminen kykenee olemaan psyykkisesti täysin vapaana työstään (Toivanen, Yli-Kaitala, Viljanen, Väänänen, Turpeinen, Janhonen & Koskinen 2016, 62-63).

Työterveyshuollon ja koko organisaation rooli työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemisessa on merkittävä; niillä on strateginen tehtävä vaikuttaa siihen, miten työpaikan organisatoriset järjestelyt ja sosiaalinen tuki auttavat työntekijää itsensä johtamisessa riippumatta siitä, missä ja milloin hän työskentelee. On myös työnantajan etu, että työntekijöille mahdollistetaan tuottavat ja tehokkaat työskentelymahdollisuudet. (Hyrkkänen ym. 2013, 58, 63.)

2 KEHITTÄMISPROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT

Kehittämiprojekti toteutui osana työterveyshuoltojen kehittämistoimintaan liittyvää DigiTANO- hanketta. Digitaalisuus on tänä päivänä ja tulevaisuudessa vahvasti läsnä lähes kaikessa, niin myös työterveyshuoltojen toiminnassa. Esimerkiksi Zhang & Zhang (2016, 2140) ovat tutkimuksessaan selvittäneet, miten mobiiliteknologiaa voidaan hyödyntää terveydenhuoltoalalla. Tulosten mukaan mobiiliteknologian käyttämisestä on koettu olevan merkittävää hyötyä, ja sen hyödyntäminen tulee lisääntymään terveydenhuoltoalalla tulevaisuudessa. Palmgren, Jalonen, Jurvansuu, Kaleva & Tuomi (2008, 92) ovat tutkimuksessaan todenneet, että työterveyshuolloille tarkoitettuja sähköisiä tietopalveluita on tarpeen kehittää, jotta ajankohtainen tutkimustieto ja muu luotettava tieto olisi helposti työterveyshuollon toimijoiden saatavilla.

2.1 DigiTANO- hanke kehittämiprojektin taustalla

DigiTANO- hanke on Turun ammattikorkeakoulun, Aalto Yliopiston ja Työterveyslaitoksen yhteinen rinnakkaishanke. Hankkeen rahoittaa Työsuojelurahasto. DigiTANO eli Työterveyshuoltojen digitaalisesti tuetut tietojen annon, neuvonnan ja ohjauksen käytännöt mobiilissa ja monipaikkaisessa työssä, on kokonaisuudessaan hankkeen nimi, mihin kehittämiprojekti kiinnittyy. Hankkeessa on mukana eri työterveyshuoltoja. Tässä kehittämiprojektissa yhteistyö toteutui hankkeessa osallisena olevan ABB työterveyshuollon kanssa. DigiTANO tutkimushankkeen tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, miten työterveyshuollon ammattilaisten moniammatilliset tiimit voivat digitaalisia palveluja hyödyntäen tukea ja edistää liikkuvaa eli mobiilia ja monipaikkaista työtä tekevien työntekijöiden terveyttä ja työkykyä. Hankkeen tarkoituksena on kehittää moderneja työn välineitä työterveyshuoltojen käyttöön. DigiTANO- hankkeen avulla pyritään siis lisäämään työterveysosaamista. Uudenaikaiset digitaaliset osaamisenmenetelmät ovat vahvasti esillä hankkeessa. (DigiTANO Tutkimussuunnitelma, 2016, 1.)

2.2 Kohdeorganisaationa ABB työterveyshuolto

Kohdeorganisaatio kehittämisprojektiin valikoitui työterveyshuollon alalta. Kohdeorganisaationa toimivat ABB Helsingin sekä ABB Vaasan työterveyshuollot. Tässä kehittämisprojektissa käytetään näistä kahdesta toimipisteestä yhteisnimitystä ABB työterveyshuolto.

ABB on johtava teknologian edelläkävijä, jonka tarjonta kattaa niin sähköistystuotteet, robotit ja liikkeenohjauksen kuin teollisuusautomaation ja sähköverkkoratkaisut. Asiakkaat ovat teollisuus-, energia-, liikenne- ja infrastruktuuraloilla. Suomessa ABB on yksi suurimmista teollisista työnantajista, pääkaupunkiseudulla suurin. (ABB 2018) ABB:n työterveyshuollon piiriin Helsingin alueella kuuluu noin 3200 asiakasta, jotka ovat ABB:n omia työntekijöitä. Työntekijöitä on paljon eri aloilta, mutta yhdistävä tekijä useilla työntekijöillä on se, että he tekevät paljon matkатыötä. ABB työterveyshuollon toiveena oli, että kehittämisprojektin kohderyhmä valikoituu näistä mobiilia ja monipaikkaista työtä tekevistä matkатыöntekijöistä. (Henkilökohtainen tiedonanto Honkasalo 2016)

2.3 Kehittämisprojektin tarve, tavoite ja tarkoitus

Kehittämisprojektin tarve on noussut kohdeorganisaation ABB työterveyshuollon kehityskohteista. On tunnistettu haasteita liittyen mobiilia matkustustyötä tekevien henkilöiden kuormittuneisuuden seurantaan ja ylipäänsä työterveyshuollon TANO-toiminnan sujuvuudessa näiden paljon matkustavien henkilöiden kohdalla. Työterveyshuolloilla ei ole käytössään tarpeeksi mobiilin ja monipaikkaisen työn kuormittavuuden hallintaan liittyviä tietoja TANO-toiminnan menetelmistä ja sisällöistä. Näitä sisältöjä ja menetelmiä tulee kehittää, jotta paljon liikkuvat, monipaikkaisesti työskentelevät työntekijät ja tiimit voitaisiin tavoittaa paremmin. Kuitenkin työterveyshuoltojen tulee osata sisällyttää asiakkaan tarpeisiin perustuvia mobiilin ja monipaikkaisen työn erityispiirteisiin liittyviä sisältöjä tietojen antoon, neuvontaan ja ohjaukseen sekä antaessaan palautetta terveystarkastusten tuloksista. Onnistuminen TANO-toiminnassa katsotaan olevan laadukkaan ja vaikuttavan työterveyshuollon edellytys. (DigiTANO Tutkimussuunnitelma, 2016, 2.)

Kohdeorganisaation yhtenä tärkeänä tavoitteena DigiTANO- hankkeessa mukana ollessa, on kehittää omaa työterveystoimintaa. Alusta asti ABB työterveyshuolto on tuonut esille, että heillä on tarvetta sähköisen e-learning materiaalin kehittämiseksi. Suunnitteilla

ABB:n työterveyshuollossa oli ergonomiaa koskeva osio e-learning materiaaliksi. Muita osioita oli mietitty, mutta aihepiirejä ei ollut päätetty.

Tiedetään, että matkustaminen kuormittaa työntekijää eri tavoin. Matkatyöntekijöillä itse työn ja vaihtuvien työolojen aiheuttamat vaatimukset kuten aikaerorasitus, on otettava huomioon. Ulkomaan työmatkojen yleisyydestä huolimatta aihepiiriä on tutkittu vain vähän niin Suomessa kuin kansainvälisestikin. Ulkomaan työmatkojen mahdolliseen kuormittavuuteen on työpaikoilla ja työterveyshuolloissa vasta viime aikoina kiinnitetty enemmän huomiota. Huomiota tulisi kohdistaa matkustamiseen liittyvään haitalliseen ylikuormitukseen ja terveydelle epäedullisten tekijöiden minimoimiseen. Nämä asiat ovat tärkeitä paitsi työntekijän hyvinvoinnin, myös työssä suoriutumisen näkökulmasta. (Bergbom, Leppänen, Antti-Poika, Härmä & Mukala 2015, 12.)

Mobiiliin ja monipaikkaisen työn vaatimustekijöiden tarkastelun jälkeen, nostettiin esille toinen toisiinsa liittyviä aihepiirejä: työaika ja sen hallinta, työstä palautuminen sekä muut matkatyön aiheuttamat vaatimukset. On todettu, että matkatyö sekä työskentely työpaikan ulkopuolella ovat lisänneet työaikoihin liittyvien haitta- ja vaaratekijöiden arvioinnin tarvetta. Työajoilla sen sijaan on todettu entistä laaja-alaisempia vaikutuksia työhyvinvointiin ja työkykyyn. Työajat vaikuttavat paitsi terveyteen, myös työstä palautumiseen, työssä jaksamiseen ja työn tuottavuuteen. (Työterveyslaitos 2018 b.)

E-learning materiaalin pääaiheiksi ergonomian lisäksi nostettiin työajan hallinta sekä työstä palautuminen. Nämä aihepiirit koskettavat mobiilia ja monipaikkaista työtä tekeviä matkatyöntekijöitä. Tarve kehittää työterveyshuollon toimintaa tältä osin oli ilmeinen.

Kehittämiprojektin tavoitteena on luoda e-learning materiaalin sisältöjä sosiaalisen intranetin ratkaisuun Yammeriin ABB työterveyshuollon asiantuntijoiden ja asiakkaiden eli matkatyöntekijöiden tarpeisiin. Yammer on organisaatioille tarkoitettu yksityinen sosiaalinen verkosto, joka perustuu avoimeen viestintään. Yammerin avulla voi myös löytää tärkeät tiedot, tiedostot, ryhmät ja henkilöt niin, että kaikki voivat jakaa tietämyksensä eri osastoille ja aikavyöhykkeille. (Microsoft 2018) Tarkoituksena on tuottaa uusia palvelu- ja tuoteideoita. Tarkoituksena on tuottaa tietojen annon, neuvonnan ja ohjauksen (TANO) sisältöjä matkatyön kuormitustekijöistä, työstä palautumisesta, työajan hallinnasta ja itsensä johtamisesta.

3 KEHITTÄMISPROJEKTIN TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Teoreettisessa viitekehyksessä pureudutaan työterveyshuollon TANO- toimintaan, mobiiliin ja monipaikkaiseen työhön ja työn asettamiin vaatimustekijöihin, työstä palautumiseen sekä itsensä johtamisen taitoon. Tässä teoriaosuudessa keskitytään mobiiliin ja monipaikkaisen työn kompleksisuustekijöistä erityisesti matkustamiseen sekä uudella tavalla rakentuvaan työaikaan.

3.1 Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus osana työterveyshuollon toimintaa

Tiedon jakamista, neuvontaa ja ohjausta pidetään työterveyden ja -turvallisuuden edistämisen keskeisinä keinoina. (Palmgren ym. 2008, 20). Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus (TANO) on työterveyshuollon toimintaa, jonka tavoitteena on lisätä työntekijöiden, työnantajien ja muiden työorganisaation toimijoiden työhyvinvointia koskevia tietoja ja taitoja sekä auttaa heitä omaksumaankin työterveyttä tukevia asenteita ja toimintatapoja. Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383 määrittelee TANO-sisällön laajasti. Työterveyshuollon tulee antaa tietoja, neuvontaa ja ohjausta työtä aloitettaessa ja työuran eri vaiheissa. (Työterveyslaitos 2018 c.; Finlex Työterveyshuoltolaki 2018). Työnantaja ja työterveyshuolto yhdessä työntekijän kanssa suunnittelevat TANO-toiminnan sen perusteella, mitä tarpeita työpaikoilla ilmenee. Tarpeet selvitetään työpaikkaselvityksellä ja lisätietoa saadaan myös muilla työterveyshuollon menetelmillä kuten terveystarkastuksilla. (Työterveyslaitos 2018 c.)

Palmgren ym. ovat tehneet tutkimushankkeen osaprojektina kyselytutkimuksen työterveyshuoltojen TANO-toimintaan liittyen. Tutkimustulosten mukaan systemaattinen suunnittelu ja TANO:n seuranta ja arviointi ovat työterveyshuollossa vähäistä. Työterveyshenkilöstö arvioi, että terveystarkastuksen kehittäminen laaja-alaiseksi ja vaikuttavaksi vaatii yhteistyötä työterveyshuollon omissa tiimeissä ja myös työpaikkojen kanssa. Kehittämisen- ja koulutustarpeita ilmenee myös TANO:n sisältöön ja menetelmiin liittyen. Tuloksista käy ilmi, että tietojen antamisessa, neuvonnassa ja ohjauksessa käytetyt menetelmät ovat kapea-alaisia ja perinteisiä. (Palmgren ym. 2008, 3, 11-12.)

Palmgren ym. (2008, 71-73, 75) tuloksista käy ilmi, että TANO-toiminnan kehittämiseksi työterveyshuolloissa kaivattiin useimmin yhteistyötä. Kyselyyn vastanneet toivoivat TANO-toiminnan kehittämistä lisäämällä paitsi työterveyshuollon moniammatillista yhteistyötä myös yhteistyötä asiakasyrityksen kanssa. Aikapulaa TANO- toiminnan toteuttamisessa kokivat kaikki kyselyyn osallistuvat ammattiryhmät. Vastanneet toivovat lisäksi ideoita uudenlaisen TANO-sisällön luomiseksi sekä uusia toimintamenetelmiä toteutukseen TANO-toimintaa jatkossa paremmin.

Hyrkkänen ym. (2013, 57) ovat mobiilia ja monipaikkaista työtä koskevissa tutkimuksissaan saaneet tuloksiksi seuraavia käytännön ohjeita liittyen TANO- toiminnan toteutukseen ja arviointiin; kysely toimii hyvin perusselvityksen apuna ja työhyvinvoinnin sekä palautumisen seuranta voidaan toteuttaa sykeväliallyksillä. TANO-matriisin käytöstä on todettu olevan paljon hyötyä, työterveyshuollon suunnitellessa tietojen antamisen, neuvonnan ja ohjauksen toteuttamista sekä keskeisten asiasisältöjen kohdistamista eri ryhmille. (Hyrkkänen ym. 2013, 57.) Mobiiliin ja monipaikkaisen työn neuvonta- ja ohjaustilanteissa on mahdollista hyödyntää erilaisia virtuaalineuvottelulaitteita kuten webinaareja ja videoneuvotteluja (Hyrkkänen ym. 2013, 60).

Työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset osana työterveyshuollon toimintaa

Työterveyshuoltolaki (1383/2001) edellyttää työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittämistä ja arviointia toistuvien työpaikkakäynnein ja muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen. Työpaikkaselvitys on työterveyshuollon toiminnan perusta. (Bergbom ym. 2015, 167; Leino ym. 2016, 3; Saloheimo 2016, 118-119.) Mobiiliin työn, monipaikkaisen työn ja etätöiden työolojen sekä vaara- ja kuormitustekijöiden arvioinnissa tulee käyttää systemaattista kartoitusmenetelmää. Työpaikkaselvitys ei kohdistu pelkästään fyysiseen työpaikkaan. Työpaikkaselvityksen tavoitteena on, että työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat selvittävät yhdessä työnantajan, työntekijöiden ja työsuojeluorganisaation edustajien kanssa työstä, työyhteisöstä ja työympäristöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen, kuormitustekijöiden sekä voimavarojen terveydellisen merkityksen ja niiden merkityksen työkyvylle. (Leino ym. 2016, 3.) Saloheimo (2016, 119) toteaa, että työterveyshuoltojen osallistuminen ennaltaehkäisevään toimintaan on kaivannut tehostamista.

Osa työpaikkaselvityksen sisällöstä voidaan toteuttaa etänä. Etänä voidaan toteuttaa harkinnan perusteella tehtävä työpaikkakäynti, kun se on käytännössä mahdollista ja tarkoituksenmukaista. Etänä on mahdollista toteuttaa myös työpaikkaselvitykseen liittyvä yhteydenpito, esiselvitys, suunnittelu ja palautteen anto, sekä seuranta ja arviointi. Terveysteen ja työkykyyn liittyvä yksilön ohjaus ja neuvonta voidaan toteuttaa etänä. (Leino ym. 2016, 3.) Työpaikkaselvitysten voidaan katsoa täten monipuolistuvan tulevaisuudessa. Työpaikkaselvitysten tehostamiseksi on esitetty erilaisia uusia keinoja. Yksi mahdollisuus on teknologia. Uusia mahdollisuuksia tietotekniikan käytölle avautuu koko ajan lisää. Älyteknologia mahdollistaa työntekijöiden ja koneiden jatkuva-aikaisen seurannan, tiedon siirtämisen mittauslaitteista tietoverkon välityksellä langattomasti pilvipalveluun ja sitä kautta käytettäväksi työntekijöiden kuormituksen ja turvallisuuden seurannassa. On arvioitu, että uusi teknologia tulee muuttamaan myös työterveyshuollon ja työpaikan yhteistoiminnan tapoja ja välineitä. (Oksa & Leino 2016, 27-29.)

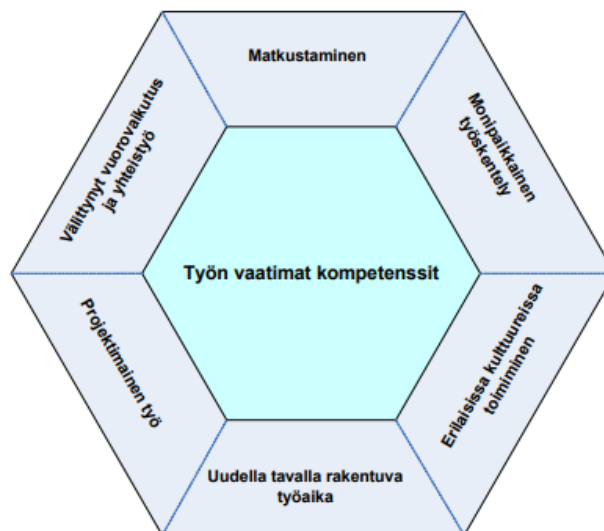
Työturvallisuuslaissa määritellään työn kuormitustekijöiden välttämistä ja vähentämisestä seuraavaa: ”Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi” (Finlex Työterveyslaki 2018). Työturvallisuuslain mukaan työnantaja on siis velvollinen huolehtimaan työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Työnantajan tulee tarkkailla ja arvioida työympäristön vaaroja ja haittoja sekä ryhtyä toimiin niiden selvittämiseksi ja torjumiseksi. Tässä työnantajan on tarvittaessa käytettävä apuna työterveyshuollon ammattihenkilöitä. (Työterveyslaitos 2018 a.)

Matkustamista vaativaa työtä tekevien työterveyshuollossa korostuvat toistuvaan matkustamiseen liittyvät terveydelliset haasteet (Bergbom ym. 2015, 167). Matkatyötä tekevien terveystarkastuksia suunniteltaessa ja toteuttaessa olisi työterveyshuollon hyvä toimia tiiviissä yhteistyössä työnantajan kanssa. Tämä on tärkeää jo pelkästään kohdejoukon tavoittamiseksi. Työterveyshuollon moniammatillisesta toiminnasta on paljon hyötyä matkatyötä tekevien työkyvyn ylläpitämisessä. Työkuormituksen kokonaisvaltainen kartoitus ja työuupumusriskin arviointi kuuluvat terveystarkastuksen sisältöön jo siitä syystä, että paljon työssään matkustavat tekevät yleensä normaalia pidempiä työpäiviä. Paljon matkustavan terveystarkastuksessa on hyvä korostaa liikunnan merkitystä unen laadun, rentoutumisen, stressin hallinnan sekä työrasituksesta palautumisen edistäjänä. Työn kuormittavuuden seurantaan voi työterveyshuolto käyttää esimerkiksi aktiivista

matkатыöntekijöiden seuranta heiltä kerätyn palautteen avulla. Palautetta hyödyntämällä voidaan kehittää ja suunnata matkатыötä tekevien neuvontaa. Tärkeää on, että työterveyshuolto informoi matkustavaa henkilöstöä ja yksiköitä sekä johtoa toimista, jolla poikkeavien työaikojen haittoja sekä matkojen kuormittavuutta voidaan vähentää ja ehkäistä. (Bergbom ym. 2015, 173-174.) Ennaltaehkäisevien toimenpiteiden on todettu olevan korjaavia toimenpiteitä edullisempia ja tuloksellisempia. Matkustavien työntekijöiden hyvinvointiin olisi hyvä kiinnittää huomiota niin työterveyshuollon, johtamisen, työsuojelun kuin henkilöstöhallinnan toimesta. (Bergbom ym. 2015, 155.)

3.2 Työn vaatimustekijät mobiilia ja monipaikkaista työtä tekeville henkilöillä

Jokainen työ sisältää työstä itsestään syntyviä vaatimuksia sekä vaatimustekijöitä, jotka syntyvät työn tekemisestä erilaisissa toimintaympäristöissä. Hyrkkänen ym. (2011, 14) ovat tutkimuksissaan esittäneet, että mobiiliin ja monipaikkaisen työn vaatimustekijöiksi voidaan tiivistää kuusi erilaista laajaa teema-alueita, joihin liittyy useita kuormitustekijöitä. Liikkumiseen ja monipaikkaisuuteen liittyvät vaatimustekijät ovat matkustaminen, monipaikkaisuus, uudella tavalla muodostuva työaika, toimijoiden erilaisuus, välittynyt vuorovaikutus ja työn projektinomaisen luonne. Kuviossa 1. on nähtävissä mobiiliin ja monipaikkaisen työn vaatimustekijät.



Kuvio 1. Mobiiliin ja monipaikkaisen työn toimintaympäristön vaatimustekijät (Hyrkkänen ym. 2011, 14).

Mobiilissa ja monipaikkaisessa työssä huomio keskittyy erilaisissa ja vaihtuvissa toimintaympäristöissä työskennellessä kohdattaviin vaatimustekijöihin ja niiden hallintaan. Vaatimustekijöiden vaikutukset voivat liittyä työntekijän omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen, kuten riittävään palautumiseen ja unen määrään tai esimerkiksi säännöllisiin liikuntamahdollisuuksiin työmatkan aikana. (Hyrkkänen ym. 2011, 14; DigiTANO Tutkimussuunnitelma 2016, 4-5.)

Mobiili työ vaatii tekijältään perinteiseen paikallaan työskentelyyn nähden uutta osaamista ja toiminnallisia taitoja. Fyysinen liikkuminen ja sen seurauksena jatkuva työn teon tilojen vaihtuvuus vaativat työntekijältä emotionaalista ja tiedollista kykyä sopeutua eri toimintaympäristöjen vaihtuvuuteen. Työntekijältä on hyvä löytyä joustavuutta sopeutua nopeasti vaihtuviin tilanteisiin ja työympäristöihin. (Vartiainen 2005, 84.) Vaikka mobiili työ on lisääntynyt viime vuosikymmenen aikana selvästi, on monessa organisaatiossa silti puutteelliset työkalut mobiilin työn johtamiseen. Uudenlaisessa työelämässä tarvitaan lisää yhteistyötä ja dialogista johtamisotetta. (Syvänen, Kasvio, Loppela, Lundell, Tappura & Tikkamäki 2012, 12 ja 20; Tahvanainen 2016, 16.) Tulevaisuuden organisaatioita ei voi johtaa niin kuin ennen. On esitetty, että johtamisesta tulee muuttuvien työskentelytapojen myötä tukifunktio ja todellisen arvon luovat työntekijät. (Valtioneuvosto 2015, 114.)

Mobiili työ voi luoda haasteita työstä suoriutumiseksi, työn ja vapaa-ajan erottamiselle ja elämän laadulle. Lisäksi haasteita luo sosiaalisten kontaktien ja työyhteisön tuen puuttuminen. (Chen & Nath 2008, 43.) Laaksosen (2016, 22) tutkimustulosten mukaan paljon työn vaatimuksia työssään kokevat työntekijät ovat alttiita puutteelliselle työstä irrottautumiselle. Laaksosen (2016, 26) mukaan määrällisesti paljon työtä tekevät sekä paljon kognitiivisia ja emotionaalisia vaatimuksia työssään kohtaavat työntekijät kokevat muita enemmän vaikeuksia irrottautua työstä vapaa-ajalla.

Mobiilia ja monipaikkaista työtä tekevät pääsääntöisesti ylemmät toimihenkilöt, yrittäjät, korkeasti koulutetut johtajat ja erikoisasiantuntijat. Mobiilia työtä tekevät myös rakennus-, korjaus- ja valmistelutyöntekijät. (Kandolin, Tuomivaara & Huuhtanen 2010, 72.)

Vartiainen (2005, 101) on käsitteanalyysinsä pohjalta määritellyt mobiilin liikkuvan työn seuraavasti:

”Mobiilius määritellään toimintajärjestelmän ominaisuutena, joka ilmenee sen eri osatekijöissä, joita ovat subjekti, työväline ja työn kohde. Tämä kolmitekijäinen kokonaisuus

muodostaa mobiiliin työn toiminnallisen perusyksikön, joka toteutuu työelämän erilaisissa toimintaympäristöissä eli paikoissa. Subjektin kohdalla mobiilius toteutuu fyysisenä ja virtuaalisena liikkumisena. Fyysisellä liikkumisella tarkoitetaan yksilön tai suuremman sosiaalisen ryhmän tai sen osan liikkumista paikasta toiseen. Virtuaalisella liikkumisella tarkoitetaan liikkumista tietoverkoissa ja työskentelyä siellä. Työvälineen osalta kysymys on työskentelyn eri paikoissa mahdollistavasta langattomasta tieto- ja viestintäteknologiasta, kuten kannettavista tietokoneista ja kännyköistä sekä niiden toimivuutta tukevasta infrastruktuurista ja palveluista. Lisäksi mobiilius on työn aineellisen tai aineettoman kohteen fyysistä tai virtuaalista liikkumista.”

Projektimainen työn luonne luokitellaan yhdeksi mobiiliin työn vaatimustekijäksi. Kuormitustekijät projektimaisessa työssä liittyvät usein projektin työryhmän pysyvyyteen ja yhteistyöhön. Paitsi työntekijälle, asettaa projektimainen työ haasteita myös esimiehelle. Työntekijät ja usein myös esimies ovat paljon poissa työpaikaltaan ja esimiehen voi olla vaikea seurata ja havaita työntekijän tuen ja opastuksen tarvetta. (Hyrkkänen ym. 2011, 27; Työturvallisuuskeskus 2011, 18.)

3.2.1 Työaika vaatimustekijänä

Työn vaatimustekijät voivat liittyä siihen, miten työntekijä osaa rajata työaikaansa. Työajan hallinta on yleisesti tunnettu hyvinvointiin vaikuttava tekijä. Yhä useammat työntekijät tunnustavat vaikeutensa selvitä hyvin tästä työn vaatimuksesta. ”Normaali työaika”, jonka ratkaiseva tunnusmerkki on ollut lain ja työehtosopimuksen mukainen viikkotyöaika, on murenemassa. Työaika leviää. Työ sitoutuu tehtäviin eikä työpaikalla tarvitse olla määrättyä aikana. Informaatioteknologian tarjoamat mahdollisuudet ovat mahdollistaneet työn aika- ja paikkasidonnaisuuden purkamisen. Perinteinen teolliselle yhteiskunnalle ominainen rajanveto työn ja ei-työn välillä on murtunut. Tämän rajan hämärtyminen ei itsessään ole kielteinen tai myönteinen asia. Kuitenkin on todettu, että yksityiselämän suojele käy vaikeaksi. Tässä työpaikan johtamiskäytännöllä ja toimintatavoilla on suuri merkitys. Työntekijöiden inhimillinen kohtelu ja vastavuoroisuus ovat yhteydessä koettuun tyytyväisyyteen. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 92.)

Uudella tavalla rakentuvan työajan hallinnan vaikeus koskettaa mobiilia ja monipaikaista työtä tekevää työntekijää. Kysymys työajasta on varsin monitasoinen. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 92.) Vaikka viime vuosina työajan ulkoisiin raameihin liittyvä työaika-

autonomia on lisääntynyt ja monelta osin on vapauduttu käsilykkötyöistä ja ulkoisesta kontrollista, ei työntekijä välttämättä ole vapaa ja autonominen. Tiukentuneet tehokkuus- ja tulosvaatimukset asettavat vahvoja raameja työajan käytölle. (Toivanen ym. 2016, 46-47.) Työajan hallinnassa mobiilia ja monipaikkaista työtä tekevien työntekijöiden ja esimiesten tulisi itse ymmärtää niin sanottuja ”ihmiselimistön reunaehtoja” liittyen aikaero- rasitukseen, unen määrään ja laatuun sekä sirkadiaaniseen rytmiin. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 92-93.)

Taulukko 1. Työaikaan liittyvät muuttujat ja niiden luokittelun perusteet (Hyrkkänen ym. 2011, 26.)

Muuttuja	Kunnossa	Lisätarkastelun tarve
Työaika; viikkotuntimäärä	Keskimääräinen työaika on enintään 40 tuntia viikossa (ks. täsmällisesti TIKKA-kyselyssä 2005).	Keskimääräinen työaika viikossa on yli 48 tuntia (ks. TIKKA 2005).
Työajan hallinta	Työntekijällä on mahdollisuus säädellä ja vaikuttaa työaikaansa. Työntekijä osaa hallita työaikaansa.	Työntekijällä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa työaikaansa tai mahdollisuudesta huolimatta hän ei osaa rajata työaikaansa.
Työajan seuraaminen	Työntekijä pystyy seuraamaan ja raportoimaan todellisen työaikansa.	Työntekijä ei seuraa eikä raportoi todellista työaikaansa.
Työajan leviäminen	Työpäivä muodostuu yhdestä työpäivästä (ks. TIKKA) tai työn uusi rytmi sisältää elpymisaikoja siten, että työhön käytetty kokonaisaika vuorokaudessa säilyy keskimäärin kahdeksassa tunnissa. Työntekijä kokee työn ja elpymisen (vapaa-ajan) rytmin työlle ja tekijälle hyväksi.	Työpäivät aloitetaan enimmäkseen mm. tietoteknisten välineiden avulla heti herättyä ja päätetään niiden avulla vähän ennen nukkumaan menoa. Työntekijä kokee, ettei voi rytmittää työtään siten, että ehtisi elpyä työstä riittävästi. Työntekijällä on uniongelmia.
Työskentely eri aikavyöhykkeiltä käsin	Ryhmään kuuluvat työntekijät ovat samalla aikavyöhykkeellä.	Ryhmään kuuluvat työntekijät työskentelevät eri aikavyöhykkeillä ja joutuvat yhteisen samanaikaisen työskentelytarpeen vuoksi tekemään usein työtä hyvin varhain aamulla tai myöhään illalla.
Palautumiseen käytetty aika vuorokaudessa	Keskeytymättömän vuorokausilevon pituus on vähintään 9 tuntia (ks. TIKKA).	Vuorokausilevon pituus jää toistuvasti alle 9 tunniksi. Työntekijällä on uniongelmia.

”Jos työntekijällä on käytössään keinot ja saatavilla tietoa siitä, miten hän voi selvittää oman työnsä ja sen toimintaympäristön asettamista vaatimuksista ja lisätä työn voimavaroja, hän voi hyvin. Sama toimintaympäristön vaatimus- tai kuormitustekijä voi kuitenkin olla sekä hyvinvoinnin että kuormittumisen lähde.” (DigiTANO Tutkimussuunnitelma 2016, 5.) Työaikaan liittyviä muuttujia on kuvattu edellisellä sivulla taulukossa 1.

Mobiilissa työssä työaika rakentuu eri tavalla kuin säännöllinen työaika klo 8 -16 välillä. Työaika laajenee, kun työtä tehdään sen vaatimana ajankohtana. (Hyrkkänen ym. 2011, 23.) Poikkeavat työajat ovat yleistyneet, kuten myös työaikaan liittyvä kuormittavuus on yleistynyt. Matkatyö, työelämän joustot sekä työskentely työpaikan ulkopuolella ovat lisänneet työaikoihin liittyvien haittatekijöiden arvioinnin tarvetta. Työajoilla on todettu entistä laaja-alaisempia vaikutuksia työhyvinvointiin ja työkykyyn. Työajat vaikuttavat paitsi terveyteen ja turvallisuuteen, myös työn ja muun elämän yhteensovittamiseen, työstä palautumiseen ja siinä suoriutumiseen sekä tuottavuuteen. Työturvallisuuslain mukaan työaikoja tulee arvioida samanaikaisesti työn muiden haitta- ja vaaratekijöiden arvioinnin kanssa, jotta tekijöiden keskinäiset vaikutukset tulevat arvioiduksi. Työaikojen kuormituksen arviointi perustuu voimassaolevaan työaikalainsäädäntöön. Työajan kuormittavuutta voidaan arvioida esimerkiksi työaikakirjanpidosta, vuoroluetteloista ja suoraan työntekijöiltä, esimerkiksi työaikakyselyjen tai mobiilisovellusten kautta. (Työterveyslaitos 2018 a.)

Ojala (2014, 88-89) on tutkinut työntekijöiden erilaisia työskentelymuotoja, muun muassa liikkuvaa, hajautettua ja monipaikkaista työtä, etätyötä ja näiden hyvinvointiyhteyksiä. Ojala on saanut myönteisiä tuloksia liittyen työn hallittavuuteen. Eräs merkittävä tulos Ojalan tutkimuksessa on, että työ on hallittavissa. Työtä hallittiin paitsi käytännöllisin ratkaisuin, kuten opettelemalla sulkemaan viestimet, myös psyykkisin keinoin, kuten tekemällä työtehtävät loppuun ja huolellisesti. Fyysisellä toiminnalla kuten liikunnalla tai muilla harrastuksilla oli työstä irtautumisessa keskeinen tehtävä. Jotkut haastateltavat sitoutuivat työhönsä hyvin voimakkaasti. Mikäli siinä, mikä koetaan tärkeäksi, ponnistellaan liiaksi, seurauksena voi olla uupuminen. Erityisesti riski kohoaa, mikäli työntekijä on emotionaalisesti sitoutunut.

Tutkimustulosten mukaan kuitenkin liian suurta vastuuta työajan hallinnasta ei tule syytä työntekijälle, vaan esimiehillä ja työyhteisöillä on tulevaisuudessa vastuu vahvistaa turvallista työaikakulttuuria (Ojala 2014, 86).

3.2.2 Työaikalaki- säädökset mobiilista ja monipaikkaisesta työstä

Työaikalaisissa lähtökohta on, että matkaan käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, ellei sitä samalla lueta työsuorituksiksi. Säännöllisen työajan ulkopuolelle sijoittuvalta matkajalta voidaan kuitenkin sopia maksettavaksi palkkaa. Työajaksi ei lueta myöskään esimerkiksi lento- tai junamatkaan käytettyä aikaa, vaikka työntekijä perehtyisikin matkan aikana työhön liittyviin asioihin. (Tek 2018; Työsuojelu 2018)

Mobiiliin ja monipaikkaiseen työhön kohdistuvien kuormitustekijöiden tunnistamisessa voidaan hyödyntää työaikalain määrittäystä. Työaikalain mukaan keskeyttömän vuorokausilevon pituuden tulisi olla vähintään 11 tuntia ja jaksotyössä 9 tuntia. Tällöin aikaa jää riittävään yöuneen sekä elimistön palautumiseen. (Hyrkkänen ym. 2011, 17; Bergbom ym. 2015, 160.) Oleellista työaikoihin liittyen on se, ettei matkatyö aiheuta toistuvasti kohtuuttomia tilanteita työntekijälle (Bergbom ym. 2015, 160).

3.2.3 Matkatyöhön liittyvät vaatimustekijät

Mobiilia matkatyötä pidetään usein kuormittavampana kuin työtä, johon ei kuulu matkustamista. Työmatkat eroavat monilta osin vapaa-ajan matkoista. Matkakohteita ja matkustusajankohtia ei ole suunniteltu työntekijän mielenkiinnon kohteita, nautintoa tai sopeutumista ajatellen. Työmatkalla aikataulut ovat usein tiukkoja, eikä matkustamisen jälkeen välttämättä ole mahdollisuutta levätä kohdemaassa eikä kotona. (Smith & Legatt 2010.)

Matkustamisen kuormittavuuteen vaikuttavat muun muassa matkustamisen useus, matkapäivien määrä, matkojen pituudet, matkojen suuntautuminen ja matkustustapa. Matkustamisen jälkeiseen aikaan liittyy myös kuormitustekijöitä. Matkustamisen jälkeinen lepoaika tulee suhteuttaa matkan viemään aikaan ja tulee ottaa huomioon muun muassa aikaeroon liittyvät seikat. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 89-90.) Matkustamisen kuormittavuutta arvioitaessa, tulee tarkastella matkustaako henkilö yli 50 päivää vuodessa, ja paljonko hänellä on yöaikaan (klo 23-06) tapahtuvia lähtöjä tai paluita työmatkoilta. Yli 20 kertaa vuodessa tapahtuva yöaikaan starttaava tai palaava työmatka ja yli 50 päivää vuodessa toteutuva työmatka katsotaan vaatimustekijäksi. (Hyrkkänen ym. 2013, 41.) Matkustamiseen liittyviä muuttujia on kuvattu tarkemmin seuraavalla sivulla taulukossa 2.

Taulukko 2. Matkustamiseen liittyvät muuttujat ja niiden luokittelun perusteet (Hyrkkänen ym. 2011, 18.)

Muuttuja	Kunnossa	Lisätarkastelun tarve
Matkapäivien määrä	Alle 50 matkapäivää vuodessa	Yli 50 matkapäivää vuodessa ja mahdollisuus vaikuttaa matkapäivien määrään vähäinen
Matkapäivän pituus (matkustaminen ja työtunnit yhdessä)	Alle 12 h kolme kertaa viikossa	Yli neljä kertaa viikossa 12–15 tuntia tai kerran viikossa yli 15–16 tuntia
Matkalle lähtö tai paluu 23–06	Alle 20 kertaa vuodessa	Yli 20 kertaa vuodessa
Aikavyöhykkeiden ylittäminen	Aikavyöhykkeiden ylityksiä satunnaisesti	Toistuvat useiden aikavyöhykkeiden ylitykset (mannerten väliset lennot)
Lepoaika matkan jälkeen (rinnastuu suositukseen: 9h lepoaika työvuorojen välillä jaksotyössä)	Mahdollisuus levätä/nukkua matkan aikana tai vähintään 9 tunnin lepo matkan jälkeen	Ei mahdollisuutta levätä/nukkua matkan aikana, ei mahdollisuutta levätä matkan jälkeen
Toistuvat pitkät lentomatkat	Alle 8 tunnin lentoja, yli 8 tunnin lentoja satunnaisesti	Toistuvat yli 8 tunnin lentomatkat

Matkatyöhön asennoituminen on Bergbom ym. mukaan yhteydessä matkatyöntekijän hyvinvointiin. Mitä myönteisemmin matkoihin suhtautuu, sitä vähemmän kuormittavina matkat koetaan. Vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi matkan koettu tarpeellisuus, matkustusolosuhteet ja matkojen yhteensopivuus oman elämäntilanteen kanssa. Työntekijän suhtautuminen matkustamiseen saattaa muuttua muuttuneen elämäntilanteen myötä. Tämä on hyvä huomioida työtehtäviä ja työmatkoja suunniteltaessa, esimerkiksi kehityskeskustelun yhteydessä. (Bergbom ym. 2015, 16-18.) Mitä enemmän työntekijä luottaa itseensä ja kykyynsä selviytyä matkustamisesta, sitä vähemmän hän kokee kuormitusta matkustamisesta. Myös hyvä itsetunto organisaation jäsenenä toimiessa voi vähentää osaltaan kuormittumista. (Ivancevich, Konopaske & DeFrank 2003, 148–150.)

Mitä useampia työmatkoja tehdään, sitä kuormittavammaksi työmatkailu koetaan. Toisaalta vaikutusmahdollisuudet matkojen ajankohtiin ja määriin lisäävät työntekijän voimavaroja. Sen sijaan vaikutusmahdollisuuksien puute työssä vaikeuttaa matkatyön fy-

siologista palautumista viikonlopun aikana. (Berset, Semmer, Elfering, Amstad, & Jakobshagen 2009; Bergbom 2015, 16.) Suurin osa työssään matkustavista suhtautuu matkoihinsa hyvin neutraalisti. Työmatkoja pidetään normaalina osana omaa työtä. (Bergbom ym. 2015, 17.)

Työssään paljon matkustava työntekijä voi jäädä muita helpommin ulkopuoliseksi työpaikan sosiaalisista verkostoista ja ilman riittävää työtovereilta ja esimieheltä saatavaa tukea. Sosiaalisen tuen saamiseen sekä tiedonkulun varmistamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota matkatyöntekijöiden kohdalla. (Bergbom ym. 2015, 159.) Esimiehen tulisi seurata matkatyötä tekevien jaksamista ja työssä selviytymistä. Esimiehen tehtäviin kuuluu myös luoda ilmapiiri, jossa on luontevaa ottaa puheeksi työhyvinvointiin, jaksamiseen ja työkykyyn liittyvät asiat. Esimies saattaa olla eri paikkakunnalla tai jopa eri maassa kuin työntekijä. Tämä tulee ottaa huomioon sovittaessa eri tahojen vastuusta matkatyöntekijän työkyvyn seurannassa. (Bergbom ym. 2015, 171.)

Aikaerorasitus seuraa, kun elimistön vuorokausirytmit eivät ehdi sopeutua paikalliseen aikaan aikavyöhykkeiden yli lennettäessä. Aikaerorasitus tuntuu erilaisina oireina, kuten väsymyksenä ja unettomuutena, päänsärkynä ja ärtyisyytenä sekä vatsavaivoina ja suorituskyvyn heikkenemistä. (Bergbom ym. 2015, 64.) Nopea aikavyöhykkeiden ylittäminen rikkoo elimistön sirkadiaanisia rytmejä samalla lailla kuin matkalle lähtö tai matkalta paluu klo 23 - 06 välisenä aikana. Useamman aikavyöhykkeen ylittäminen johtaa sisäisen biologisen kellon ja paikallisen ajan eritahtisuuteen, aiheuttaen useimmille henkilöille uni-ongelmia. Länteen matkustettaessa elimistö sopeutuu aikaeroon helpommin kuin itään matkustettaessa. Silloin, kun ylitetään nopeasti useita aikavyöhykkeitä, voidaan katsoa aikavyöhykkeiden ylittämisen olevan matkustamiseen liittyvä kuormitustekijä. Lennettäessä länteen kymmenen aikavyöhykkeen yli, sopeutuminen kestää noin neljä päivää ja jos sen jälkeen matkustetaan itään sama matka, sopeutuminen kestää noin kuusi päivää. Matkojen suunnittelulla on erityisen tärkeä merkitys kuormitustekijöitä arvioitaessa. (Härmä, Laitinen, Partinen & Suvanto 1994; Hyrkkänen ym. 2011, 16 – 17; Bergbom ym. 2015, 92.) Osalle ulkomaantyömatkoja tekevästä aikaerorasitus on oleellinen matkatyöhön liittyvä kuormitustekijä. Riittävä toipuminen aikaerorasituksesta on yhteydessä työtehoon ja työhyvinvointiin. (Bergbom ym. 2015, 61 ja 68.)

Toivasen ym. (2016, 71) tuloksissa työn luonteen mukainen tarkastelu osoitti, että kaikki tarkastelun kohteena olleet ajanhallinnan haasteet olivat hyvin tavallisia niiden keskuudessa, jotka tekivät mobiilia, matkustamista edellyttävää työtä: heistä 72 %:lla oli liikaa

päällekkäisiä työtehtäviä, 59 % katsoi työpäivien venyvän ja 45 % arvioi työtahdin kovaksi. Päällekkäisiä työtehtäviä kuvaili 75 % ja työpäivien venymistä 54 % työntekijöistä. Liikkuvaa ja kansainvälistä työtä tekevien lisäksi esimiehillä ajalliset haasteet olivat muita tavallisempia.

Ulkomaille suuntautuva matkatyö

Työterveyslaitoksen vuonna 2011 toteuttaman tutkimushankkeen *Kansainvälisten työmatkojen kuormittavuus sekä terveys- ja hyvinvointivaikutukset*- raportissa todetaan, että ulkomaan työmatkoihin liittyvät pääasialliset kuormitustekijät ovat työn määrälliset ja laadulliset vaatimukset, pitkät työpäivät sekä työmatkojen ja muun elämän yhteensovittamisen ongelmat (Bergbom, Vesala, Leppänen, Sainio, Mukala, & Smolander 2011, 41). Räsäsen, Sipposen, Hirvosen & Pääkkösen (2015, 34-35) kyselytutkimuksessa nousi esille vastaavia kuormitustekijöitä, sekä näiden lisäksi liikenneonnettomuuksiin liittyvät riskit.

Bergbom ym. (2015, 123) mukaan ulkomaan työmatkoja tekevien työhön liittyy useita tekijöitä, jotka voivat hankaloittaa perhe-elämää. Työmatkat voivat aiheuttaa työstä kotiin kantautuvaa ristiriitaa ennen matkaa, matkan aikana ja matkan jälkeen. Ulkomaan työmatkojen kuormittavuuteen vaikuttavat etenkin työn määrälliset ja laadulliset vaatimukset sekä pitkiksi venyvät työpäivät (Bergbom ym. 2011, 89). Toisaalta työpaikkojen käytännöistä ja matkatyön luonteen vaihtelevuudesta johtuen, voivat myös matkatyöhön liittyvät kuormitustekijät vaihdella. Tästä syystä haitta-, vaara- ja kuormitustekijöiden tunnistaminen ja riskiarviointi edellyttävät järjestelmällistä selvitystyötä. (Bergbom ym. 2015, 146-148.) Hellsten (2009, 13) nostaa esille, että perheen merkitys ulkomaantyömatkan onnistumiselle on selvä ja perhetilanne tulisi ottaa huomioon valmisteltaessa työntekijän ulkomaankomennusta. Etenkin pidemmissä työmaakomennuksissa tulisi komennuksia suunnitella huolellisesti ennakkoon. Ennakkosuunnittelulla voidaan vaikuttaa myös siihen, miten työntekijä pystyy aloittamaan työskentelyn mahdollisimman tehokkaasti uudessa ympäristössä.

Mäkelä on tuoreessa väitöskirjassaan tutkinut kansainvälisten työmatkustajien työtä ja matkatyön yhteyksiä yksityiselämään sekä näissä koettuja ristiriitoja. Tulosten mukaan kansainvälinen matkatyö näyttäyty stressitekijänä, jolla on kielteisiä vaikutuksia henkilöiden työn ja muun elämän tasapainoon. Rungas kansainvälinen työmatkustaminen ennakoi lisääntyneiden työn ja perheen välisten ristiriitojen kautta univaikeuksia vuotta

myöhemmin. Kansainvälisten työmatkustajien hyvinvoinnin turvaamiseksi onkin tärkeää ymmärtää erilaisia syntymekanismeja, joiden kautta terveysongelmat voivat lähteä kehittymään. Kansainvälinen työmatkustaminen sekä yleinen psykososiaalinen työympäristö osoittautuivat sellaisiksi työn vaatimuksiksi, jotka ovat yhteydessä työn ja perheen tai työn ja yksityiselämän väliseen konfliktiin ja sitä kautta myös terveysongelmiin. Tutkimustulosten ja johtopäätösten mukaan kansainvälisiä työmatkustajia työllistävien organisaatioiden tulisi kehittää toimintatapoja niin kansainväliseen työmatkustamiseen, psykososiaaliseen työympäristöön kuin työn ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollistamiseen liittyen. (Mäkelä 2016, 35.)

Mäkelä, Kinnunen ja Suutari (2015) ovat tutkineet kansainvälisen bisnesmatkustamisen keston ja useuden yhteyksiä koettuun työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Tulosten mukaan matalalla yrityksen ja palkitsemisen epätasapainolla ja työntekijän vahvalla ura-orientoitumisella matkustustyöhön todettiin olevan positiivinen yhteys koettuun työn ja muun elämän rikastuttamiseen. Sen sijaan huomattavan pitkäkestoisilla työmatkoilla ja työntekijän esille tuomalla yrityksen ja palkitsemisen epätasapainolla oli suora negatiivinen yhteys työn ja muun elämän yhteensovittamiseen.

Räsänen ym. (2015, 34-35) matkatyöntekijöille tehdyn kyselytutkimuksen perusteella kehitysehdotuksia esitetään esimiestyöhön ja johtamiseen, liikkuvan työn omatoimisiin työhyvinvointitoimenpiteisiin sekä matkastyöstä elpymiseen. Matkojen tai matkapäivämäärien määrän lisäksi useat muut matkoihin liittyvät tekijät voivat tutkimustulosten mukaan vähentää tai lisätä matkojen kuormitusta. Matkustavan työntekijän hyvinvoinnin ja terveyden näkökulmasta merkitsevänä näyttäytyy ulkomaan työmatkojen laatu. Laatutekijöiden merkitys korostuu sitä enemmän, mitä useammin työntekijä matkustaa. Tulosten mukaan huomio tulisi kohdistaa niihin tekijöihin, joihin vaikuttamalla voidaan edistää ja tukea matkustavien työntekijöiden hyvinvointia ja terveyttä. Tällaisia vahvistettavia voimavaroitekiäjäitä ovat esimerkiksi terveyttä edistäviin elämäntapoihin kannustaminen, työntekijän vaikutusmahdollisuudet matkojen määrään ja ajankohtaan, matkustusmukavuuden parantaminen sekä huomion kiinnittäminen työmatkojen aikaiseen vapaa-aikaan. Vapaa-ajan aktiivisuusmahdollisuudet kuten se, että hotellissa olisi mahdollisuus kuntoilla, olisi tärkeää. Työntekijöiden kannustaminen virkistävään ja palautumista edistävään vapaa-ajan viettoon työmatkojen aikana on terveyden ja hyvinvoinnin näkökulmasta tärkeää. Matkustyön kuormitustekijöiden minimoimiseksi tulisi liiallista työkuormaa karsia, työn aiheuttamaan kuormitukseen ja matkarasituksesta palautumiseen kiinnittää erityistä huomiota sekä toteuttaa työn, työmatkojen ja muun elämän yhteensovittamista

helpottavia toimenpiteitä. Räsänen ym. (2015, 35) toteavat, että työterveyshuollon ja yrityksen välillä tulisi olla yhteistyötä matkustustyön terveydellisten riskien ja haittojen tunnistamiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi. Työntekijällä on myös vastuu omasta terveydestään.

Kotimaassa toteutuva matkatyö

Monet ulkomaan matkatyöhön liittyvät vaatimustekijät ilmenevät myös kotimaan matkatyössä. Työpaikkojen käytännöistä ja matkatyön luonteen vaihtelevuudesta johtuen, voivat myös matkatyöhön liittyvät kuormitustekijät vaihdella. Tästä syystä haitta-, vaara- ja kuormitustekijöiden tunnistaminen ja riskiarviointi edellyttävät järjestelmällistä selvitystyötä, olipa kyseessä sitten ulkomaan tai kotimaan tai mahdollisesti ulko- ja kotimaan matkatyötä tekevä työntekijä. (Bergbom ym. 2015, 4, 146-148.)

Räsänen ym. (2015, 20) mukaan paljon kotimaassa matkustavat (mikä tässä Räsänen ym. tutkimuksessa tarkoitti yli 20 matkaa vuodessa kotimaassa) kokivat matkatyön vaaratekijät työtä kuormittavana tekijänä. Vaaratekijöinä koettiin yleisimmin liikenneonnettomuudet, merkittävän työprojektin tai -tehtävän epäonnistuminen, vaikutus ihmissuhteisiin sekä henkisen hyvinvoinnin vaarantuminen. Liikenneonnettomuudet nousivat paljon matkustavilla henkilöillä selkeästi suuremmaksi vaaratekijäksi verrattuna vähän matkustaviin. 81 % paljon matkustavista koki sen selvänä vaarana tai ajatteli sen lukeutuvan matkatyön vaaratekijäksi silloin tällöin.

3.3 Työkuormituksesta palautuminen

Ihmisen hyvinvoinnille rasituksen ja levon rytmi on tärkeää, koska taukoamaton rasitus kuluttaa liikaa ihmisen biologista ja psykologista perusjärjestelmää. Lepoa ja palautumista voivat häiritä esimerkiksi työperäinen stressi tai toimimattomat työaikajärjestelyt. (Työterveyslaitos 2018 b.) Työkuormituksesta palautuminen voidaan nähdä vastakohdaksi työssä tapahtuvalle kuormittumisprosessille. Uni näyttää olevan erityisen tärkeää aivojen toimintakyvyn ja terveyden ylläpitämisessä. Uni on tärkeää myös koko keholle. (Bergbom 2015, 79.) Univajeella ja riittämättömällä palautumisella on todettu olevan terveydellisiä riskitekijöitä. Univaje on yhdistetty esimerkiksi sydän- ja verisuonisairauksiin, aikuisiän diabetekseen, kohonneeseen verenpaineeseen ja metaboliseen oireyhtymään.

(Hyrkkänen ym. 2011, 27.) Terveysten ylläpitämisen lisäksi työstä palautumisella on tärkeä merkitys työkyvyn säilyttämisessä (Tiihonen 2011, 2.) Mitä useammin työntekijä matkustaa, sitä todennäköisemmin hänen palautumisensa jää työpäivän jälkeen vaillinaiseksi ja sitä suurempi on koettu palautumisen tarve (Bergbom 2015, 79).

Palautuminen on psyko-fysiologinen elpymisprosessi, jossa yksilö palautuu aikaisemmasta kuormituksesta. Energiavarastojen ja hormonitasapainon palautuminen edellyttävät riittävän pitkää lepoa öisin, vapaa-ajalla ja viikonloppuina. Vapaa-ajalla tapahtuvan psykologisen irrottautumisen työstä, rentoutumisen, taidon hallintakokemusten ja kontrollintunteen on todettu edistävän palautumista. Näistä etenkin psykologinen irrottautuminen työstä – työasioiden sulkeminen pois mielestä – on osoittautunut tärkeäksi mekanismiksi. Työntekijän kokeman riittämättömän palautumisen on todettu ennustavan psykosomaattista oirehtimista ja työuupumusta sekä työstä poissaoloja kahden vuoden aikavälillä. Lisäksi on havaittu, että henkilöt, jotka kokevat palautuvansa riittävästi vapaa-aikanaan, kokevat seuraavana päivänä enemmän työn imua. (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012, 56; Siltaloppi & Kinnunen 2007, 30, 33.)

Sonnentag ja Fritz ovat kehittäneet palautumisen kokemusta mittaavan kyselyn (Recovery Experience Questionnaire). Sen avulla voidaan arvioida jo mainittuja neljää palautumisen mekanismia, joiden kautta palautuminen tapahtuu: psykologinen irrottautuminen, rentoutuminen, taidon hallinta ja kontrolli. Tutkimukset ovat osoittaneet, että psykologinen työstä irrottautuminen on yhteydessä palautumiseen. Esimerkiksi Sonnentagin ja Bayerin kolme työpäivää kestäneestä päiväkirjatutkimuksesta kävi ilmi, että psykologinen irrottautuminen työstä vapaa-aikana johti parempaan mielialaan illalla kuin jatkuva työasioiden ajattelu. Sonnentagin ja Fritzin tutkimus puolestaan osoitti, että psykologinen irrottautuminen oli yhteydessä vähäiseen psyykkiseen oirehtimiseen, väsymykseen, palautumistarpeeseen ja vähäisiin depressiivisiin oireisiin ja uniongelmiin. (Sonnentag & Fritz 2007, & Siltaloppi & Kinnunen 2007, 33-34.)

Tiihosen (2011) tutkimus osoittaa liikunnan olevan merkittävä työstä palautumisen edistäjä. Tiihosen tulosten mukaan liikunnan mahdollisuudet työstä palautumisen edistäjänä ja siten työkyvyn ylläpitäjänä tulisi huomioida suunniteltaessa työnantajan toimia tukea työntekijöiden hyvinvointia. Työkuormituksesta palautuminen voidaankin nähdä hyvinvointia ylläpitävänä mekanismina. (Siltaloppi & Kinnunen 2007, 36.) Palautumisen katsotaan olevan riittävää silloin, kun työntekijän elimistö on stressin aikaansaamien vaiku-

tusten jälkeen palautunut riittävän pitkäksi aikaa perustasolle (fysiologinen palautuminen), ja työntekijä kokee olevansa jälleen valmis jatkamaan työtehtävien parissa (psykologinen palautuminen). (Sipponen, Salmelainen ja Syrjäso 2011, 13.)

Mitä enemmän työmatkoilla ollaan, sitä tärkeämpää olisi riittävä liikunnan harrastaminen kunnon ja terveyden ylläpitämisen kannalta myös työmatkojen aikana. Ulkomaan työmatkojen tekeminen voi vaikeuttaa liikuntaharrastusten ylläpitämistä kotimaassa. (Bergbom 2015, 115-116.) Ulkomaan matkатыötä tekevän työntekijän liikunnan harrastamista voidaan tukea suunnittelulla. Esimerkiksi hotellivalinnalla voidaan ottaa huomioon kuntoilumahdollisuudet ja työntekijöille voidaan laatia räätälöityjä liikuntaohjeita toteutettavaksi vaikkapa hotellihuoneessa. Matkатыöntekijöiden liikuntaan kannustamista ja tukemista voidaan suunnitella yhdessä työterveyshuollon kanssa. Näin on mahdollista räätälöidä kullekin työntekijälle parhaiten soveltavia kannustimia ja liikunnan tukimuotoja. (Bergbom 2015, 119.)

Työterveyslaitoksen (2011) teettämän tutkimuksen *kansainvälisistä työmatkoista ja niiden kuormittavuudesta*, tulosten mukaan henkisesti työstä irrottautuminen vapaa-ajalla on sitä vaikeampaa, mitä useammin työntekijä matkustaa. Tulosten mukaan ulkomaan matkатыötä tekevillä työhön liittyy useita tekijöitä, jotka aiheuttavat kuormitusta ja vaikeuttavat palautumista. Näillä henkilöillä on riski puutteelliseen palautumiseen. (Bergbom 2015, 82-83.)

Van Hoof (2015) on tutkinut, miten työmatka töistä kotiin palatessa vaikuttaa työntekijöiden palautumiseen matkan aikana ja illan lopussa. Tulokset osoittavat, että rentoutuminen matkalla töistä kotiin korreloi positiivisesti palautumiseen töiden jälkeen, kun taas stressiä aiheuttavat viivästymät töistä kotiin lähdettäessä korreloivat negatiivisesti palautumiseen.

Haikon ja Hirvosen tutkimuksessa todetaan, että työkuormitus on vaaraksi terveydelle ja hyvinvoinnille varsinkin silloin, kun palautuminen epäonnistuu ja fysiologinen stressi pitkittyy. Työkuormitus voi vaikuttaa psykologiseen irrottautumiseen vahingollisesti usealla tavalla. Lisäksi suuri työkuormitus voi saada työntekijän kokemaan itsensä rasittuneeksi ja ennakoimaan suurta työkuormitusta myös seuraavalle päivälle. Psykologisen irrottautumisen kannalta erityisen vahingollinen työn stressitekijä on suuri työkuormitus, joka koetaan usein aikapaineina. (Haikko & Hirvonen 2011, 8-9.)

Työn tauottamisen ja rutiinien merkitys työstä palautumiselle

Työssä pidettyjen taukojen on todettu vähentävän väsymystä. Tämän uskotaan johtuvan tauon stressiä lieventävästä vaikutuksesta. Tauko tarjoaa mahdollisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen ja voi lisätä työtyytyväisyyttä, mikä puolestaan vaikuttaa stressiä vähentävästi. (Tucker & Folkard 2012) Palautuakseen työpäivästä, henkilö tarvitsee rutiineja, joilla järjestää ajatuksensa. Päivässä tulisi olla palauttavia hetkiä, jolloin ajatusten jäsentäminen onnistuu ja aivot pystyvät organisoimaan asiat niille kuuluviin paikkoihin. Tällöin aivojen ei tarvitse nukkumaan mennessä yrittää jäsentää koko päivän tapahtumia. Tällä on vaikutuksensa unen laatuun. Iltainen ajattelukävely voi olla toimiva tapa reflektoida asioita ja rauhoittaa oma sisäinen dialogi ennen nukkumaan menoa. (Leppänen & Rauhala 2012, 91.)

Työntekijä tarvitsee työhönsä rutiineja, jotka pitävät huolta palautumisesta. Aivot tarvitsevat säännöllisesti, 60-120 minuutin välein taukoa. Happihyppely tai pieni kävely tekee hyvää, mikäli haluaa pitää aivo- ja ajattelutyön optimaalisella tasolla. Myös keskustelu kollegan kanssa, läsnäoloharjoitus tai musiikin kuuntelu toimivat työtä tauottavina tekijöinä. Olennaista on, että henkilö on tietoinen taukojen merkityksellisyydestä ja tarpeellisuudesta. Tärkeää on luoda sellaisia rutiineja töihin ja vapaa-ajalle, jotka pitävät huolta energian palautumisesta. (Leppänen & Rauhala 2012, 154-155.)

3.4 Itsensä johtamisen merkitys työelämässä

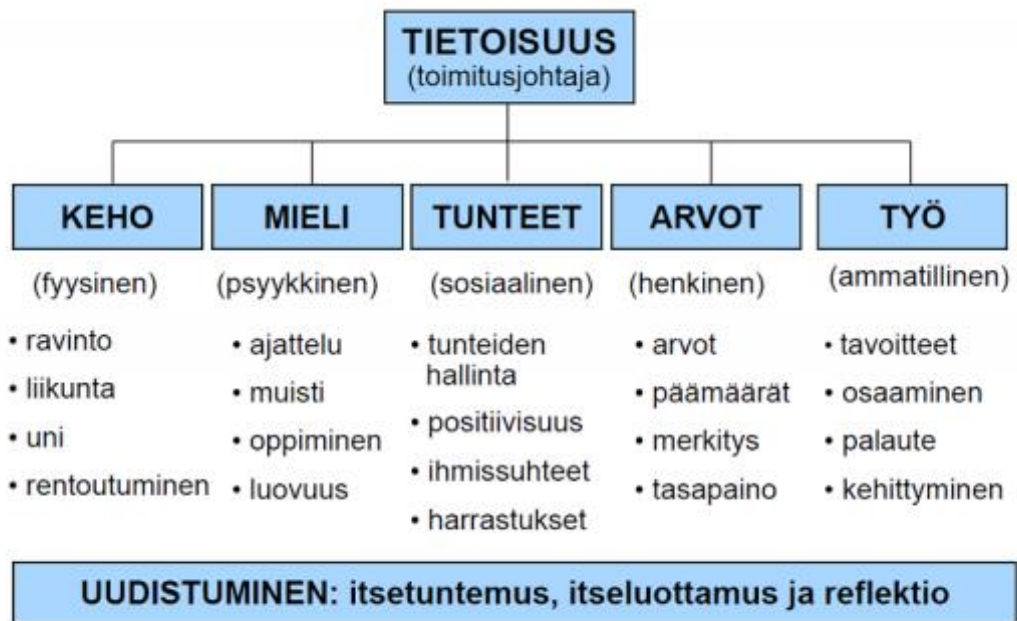
Älykkäässä organisaatiossa itsensä johtaminen nähdään olennaisena osana johtamisjärjestelmää. Jokaisen on ymmärrettävä tietyt johtamisen ja yhteistoiminnan pelisäännöt. Johtamiskoulutusta tulisi antaa kaikille työntekijöille eikä pelkästään johtajille. Johtamisen näkökulma on kohdistettava myös itsensä johtamiseen. (Sydänmaanlakka 2004.) Sydänmaanlakka (2012,110) toteaa, että ”kaiken johtamisen lähtökohta on itsensä johtaminen”. Itsensä johtaminen voidaan määritellä toimintana, jonka pyrkimyksenä on saavuttaa itseohjautuva ja tavoitteellinen toiminta. Yksinkertaisuudessaan käsitteen voi määritellä oman toiminnan sekä ajatuksien tietoisena hallitsemisena, sillä se pitää sisällään jatkuvaa tietoista itsearviointia ja ajatuksien ohjaamista luotujen tavoitteiden suuntaan. Itsensä johtamisen voisi nähdä myös joukkona menetelmiä, joiden avulla yksilö kykenee tietoisesti ohjaamaan itseään kohti päämääriään. Tavoitteet voivat vaihdella

suuresti yksilöstä riippuen; ne voivat liittyä niin työhön kuin myös työn ulkopuolisiin päämääriin. Itsensä johtaminen kuvaa niitä menetelmiä, joilla näihin päämääriin päästään. (Sandelin 2015, 11-12.)

Tutkimuksissaan Bligh ym. (2006) ovat liittäneet itsensä johtamiseen kolme tekijää: henkilökohtainen luottamus eli itseluottamus, sitoutuminen ja vaikutusvalta. Näiden kolmen tekijän tulisi Bligh'n teorian mukaan toteutua, jotta yksilö voi onnistua itsensä johtamisessa. Itseluottamus pitää sisällään henkilön itsetuntemuksen. Itsensä johtamisen taustalla on henkilön itsetuntemus. Henkilö, joka tuntee itsensä, myös hyväksyy itsensä, ja kykenee hyödyntämään kaikkia puoliaan paitsi työssään, myös elämässään. Yksi itsensä johtamisen osa-alueista on oman mielen hallinta, mikä käsittää esimerkiksi havaitsemisen, ajattelemisen, muistamisen ja oppimisen. (Sydänmaanlakka 2008, 29; Lepänen & Rauhala 2012, 125.)

Kurtén (2001, 167-168) kiteyttää itsensä johtamisen seuraavasti: ”Itsensä johtaminen on jatkuva oppimis- ja vaikuttamisprosessi, jossa yksilö tulee syvästi tietoiseksi kehostaan, mielestään, tunteistaan ja arvoistaan, minkä jälkeen hän pystyy paremmin ohjaamaan tekojaan, ajatuksiaan ja tunteitaan.” Itsensä kehittämiseen ja johtamiseen kuuluu säännöllistä pohdiskelua. Mitä olen tekemässä ja miksi? Mikä on todella minulle tärkeää? Toimiminen eettisesti ja moraalisesti oikein tulisi olla perustana kaikelle ihmisen toiminnalle. Tärkeää itsensä johtamisessa on omien arvojen tunnistaminen ja rohkeus kuunnella omaa sisintään sekä toimiminen sen mukaisesti. (Kurtén 2001, 167-168.) Sydänmaanlakan (2008, 29) mukaan itsensä johtaminen on kokonaisvaltaista mielen ja kehon hallintaa. Sydänmaanlakka kuvaa Oy Minä Ab-mallin, missä ihmisen tietoisuus on jaettu eri osa-alueiksi; keho, mieli, tunteet, arvot sekä työ. Kuviossa 2 sivulla 30 on kuvattu tarkemmin, mitä nämä itsensä johtamisen osa-alueet pitävät sisällään.

Hyvinvoinnin johtamisessa lähtökohtana on hyvä itsensä johtaminen. Jotta itsensä johtaminen ja omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen on mahdollista, edellyttää se työku-
tuurin muuttamista luottamukselliseen suuntaan. Esimiehen roolissa korostuukin tällöin erityisesti luottamuksen synnyttäminen ja ylläpitäminen, pelisääntöjen luominen, tavoitteiden asettaminen sekä tulosten seuraaminen. Työhyvinvointia tukevien pelisääntöjen sekä toimintatapojen perustan luomiseksi tarvitaan niin esimiesten, työntekijöiden, työsuojeluorganisaation kuin työterveyshuollonkin panosta. (Työturvallisuuskeskus 2011, 4.)



Kuvio 2. Itsensä johtamisen osa-alueet (Sydänmaanlakka 2008, 29)

”Itsensä johtaminen on ehkä yksi tärkeimmistä tulevaisuuden menestystekijöistä, ei ainoastaan työssä vaan yleensä elämässä” (Kurtén 2001, 167). Itsensä johtaminen ja omien tunnetilojen tiedostaminen ja hallinta ovat keskeisiä selviytymis- ja menestymiskeinoja (Kurtén 2001, 167-168.)

Mobiili työ vaatii tekijältään perinteiseen paikallaan työskentelyyn nähden uutta osaamista ja toiminnallisia taitoja. Fyysinen liikkuminen ja sen seurauksena jatkuva työn teon tilojen vaihtuvuus vaativat työntekijältä tiedollista ja emotionaalista kykyä sopeutua eri toimintaympäristöjen ja tilanteiden kompleksisuuteen, toisin sanoen työ vaatii työntekijältä onnistunutta itsensä johtamista. Työntekijältä on hyvä löytyä joustavuutta ja sopeutumiskykyä. (Vartiainen 2005, 84.) Esimies ja työyhteisö eivät välttämättä havaitse mobiiliin työntekijän kokemaa stressiä tai muita työperäisiä ongelmia. Työhyvinvoinnista huolehtiminen saattaa mobiilissa työssä jäädä pitkälti työntekijän omalle vastuulle. Häneltä vaaditaan aktiivisuutta ja oma-aloitteisuutta työhyvinvointiinsa liittyvissä asioissa. (Virolainen 2012, 206.)

Tietoisuustaidot itsensä johtamisen taustalla

Psykologiassa tietoisuus on mielen taso, josta ihminen on tietoinen. Mitä tietoisempi ihminen on itsestään, sitä helpompi hänen on tehdä sellaisia valintoja, jotka ovat hyväksi sekä hänelle itselleen että muille. Heikon itsetuntemuksen omaava henkilö toimii usein vaistonvaraisesti ja valitsee geneettisten ohjeiden perusteella valintansa. Toisen ääripään ihminen valitsee lähes yksinomaan itse määrittelemänsä ohjeet, eikä piittaa muualta tulevista säännöistä. (Salmimies 2008, 27, 58.)

Tietoisuustaitojen harjoittamisen kautta on mahdollisuus saada parempi yhteys omaan itseensä ja omaan kehoon sekä tulla tietoiseksi oman mielensä toimintatavoista. Tietoisuustaitojen avulla voi vahvistaa omaa itsetuntoaan. (Suomen Mielenterveysseura 2018.) Laaksosen (2016, 19) tutkimustulosten mukaan tietoisuustaidot olivat suoraan yhteydessä työstä irrottautumiseen helpottaen sitä.

Tietoisella läsnäololla tarkoitetaan huomion suuntaamista tähän hetkeen (Wihuri 2014, 4). Tietoinen läsnäolo eli mindfulness on tullut osaksi myös organisaatioiden kehittämistoimia. Mindfulness- menetelmä nähdään onnistumisen mahdollistajana ja työelämään hyvinvointia lisäävänä tekijänä. Menetelmää voidaan hyödyntää organisaatioissa esimerkiksi stressinhallinnassa sekä tunneälyn ja keskittymiskyvyn kehittämisessä. (Wihuri 2014, 42-43.) Mindfulness harjoitusten avulla voidaan saavuttaa uudella tavalla tuottava ja hyvinvointia tukeva työkuulttuuri. Esimerkkiharjoituksia ovat kehomeditaatio, istumameditaatio, kävelymeditaatio ja kehon säätö. (Wihuri 2014, 275, 278, 280 ja 284.)

4 KEHITTÄMISPROJEKTI PROSESSINA

Kehittämiprojekti kesti puolitoista vuotta; vuoden 2016 alkusyksystä kevääseen 2018 saakka. Prosessi eteni koko ajan. Välillä eteneminen tapahtui pienin askelin ja toisinaan suurin harppauksin.

4.1 Kehittämiprojektin eteneminen

Projekti toteutui kehittämiprojektina, joka sisältää soveltavan tutkimuksen osion. Pelinin (2009) mukaan projektin edistymistä tulee seurata säännöllisin väliajoin. Kehittämiprojekti lähti käyntiin hieman hitaasti. Kun projekti yhteistyökumppaneiden kanssa saatiin käyntiin, eteni projekti suunnitellusti aikataulun mukaisesti lukuun ottamatta pieniä viivästyksiä aineistonkeruussa. Nämä pienet muutokset aikatauluissa eivät vaikuttaneet kehittämiprojektin valmiiksi saattamiseen. Kehittämiprojektin aikataulu pääpiirteissään projektin aloituksesta suunnitelma- ja toteutusvaiheiden kautta tuotoksen implementointiin on kuvattu kuviossa 3.

Tutkimuksellinen osio viivästyi alkuperäisestä aikataulusta kuukauden, sillä haastateltavia oli työlästä saada tutkimukseen. Haastateltaville kerrottiin työterveystarkastuksen yhteydessä mahdollisuudesta osallistua tähän tutkimukseen. Ongelmaksi muodostui henkilöiden tavoittaminen ylipäänsä työterveyshuollon toteuttamiin terveystarkastuksiin kesän ja syksyn 2017 aikana. Tästä pienestä joukosta terveystarkastuksessa kesän ja alkusyksyn aikana käyneistä henkilöistä oli haastavaa saada laajaa kohdejoukkoa tutkimushaastatteluihin. Kuitenkin kuusi henkilöä suostui haastateltavaksi ja aineisto saatiin hyvin kasaan. Haasteena haastateltavien saamiselle saattoi olla myös se, että samalla terveystarkastuskäynnillä kohdejoukon henkilöille markkinointiin myös DigiTANO-hankkeen toiseen tutkimukseen osallistumista. Voi olla, että henkilöille on tullut infoähky.



Kuvio 3. Kehittämiprojektin aikataulu

4.2 Projektiorganisaatio ja projektipäällikön rooli

Projektipäällikön rooli on merkittävä, sillä hän on henkilö, joka kantaa yleisvastuun koko projektista sekä tavoitteiden saavuttamisesta. (Silfverberg 2007, 101.) Projektipäälliköltä edellytetään aktiivista otetta ja hänen on osattava johtaa (Pelin 2009, 273–274). Projektipäällikön rooliin mukautuminen on sujunut luontevasti. Vastuun ottaminen ja asioiden selvittäminen ja eteenpäin vieminen ovat luontaisia ominaisuuksia projektipäällikölle.

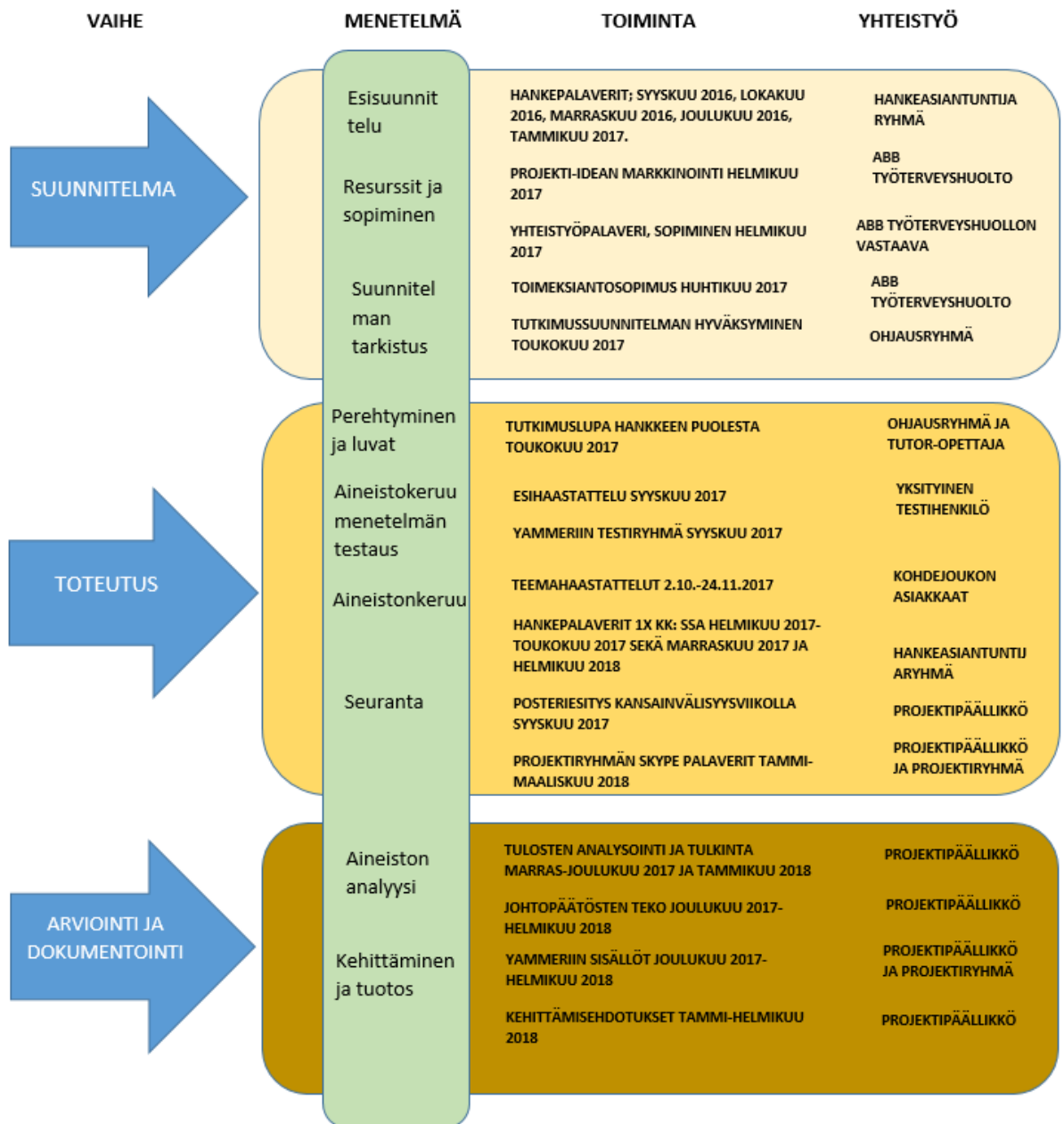
Projektiryhmällä tarkoitetaan kuhunkin projektiin nimettyjä asiantuntijoita, jotka vastaavat projektin käytännön toteutustyöstä oman erityisalueensa osalta (Ruuska 2012, 150). Parhaisiin tuloksiin ovat yleensä päässeet ryhmät, joiden suuruus on 4-6 henkilöä (Ruuska 2012, 155). ABB työterveyshuollossa oli koottu DigiTANO-hankkeen projektiryhmä kasaan hankkeen alettua syyskuussa 2016. Tähän projektiryhmään kuuluivat kaksi työterveyshoitajaa ja kaksi työterveysfysioterapeuttia, osa Vaasan ja osa Helsingin Työterveyshuollosta. Sama projektiryhmä on toiminut tässä kehittämisprojektissa projektipäällikön kanssa yhteistyössä. Projektipäällikkö on alusta asti otettu hyvin osaksi ABB:n projektiryhmää. Projektipäällikkö on pyrkinyt aktiiviseen rooliin projektiryhmässä. Hyvä ja toimiva luottamussuhde on ollut koko kehittämisprojektin ajan vallitseva projektipäällikön ja muun projektiryhmän välillä. Muutaman kerran projektipäällikkö on matkustanut Helsinkiin ABB työterveyshuoltoon ideoimaan projektia eteenpäin. Tapaamiset ovat olleet antoisia.

Loppukeväältä 2017 ABB:n projektiryhmän jäsenillä oli sairauslomaa ja se vaikutti hie- man kehittämisprojektin kulkuun hidastaen sitä. Projektiryhmän kokoonpanossa tapahtui syksyllä 2017 muutoksia, yhden työntekijän jäätyä pitkälle sairauslomalle ja toisen hen- kilön irtisanouduttua. Loppusyksyn 2017 ajan projektiryhmässä oli henkilöstövajetta. Joulukuussa 2017 projektiin saatiin uusi henkilö irtisanoutuneen työntekijän tilalle. Sitou- tuneisuus on näkynyt projektiryhmän otteissa, vaikka välillä on tuntunut, että työntekijöi- den resurssit projektiin ovat melko rajalliset.

DigiTANO- hankkeessa päädyttiin keväällä 2017 ottamaan DigiTANO- hankkeen projek- tipäällikön rinnalle toinen työntekijä alkuperäisen projektipäällikön työkiireiden vuoksi. Nämä kaksi henkilöä ovat jakaneet projektipäällikkyyden DigiTANO- hankkeessa. Näin osa- projektin projektipäällikön roolista katsottuna työnjako on ollut osittain epäselvä, ja

viestintä on takkuillut jonkin verran. Mentorin kanssa yhteistyö on ollut sujuvaa läpi projektin. Projektipäällikkö ja mentori ovat viestineet pääasiassa sähköpostin ja Skypen välityksellä. Tarpeen tulleen on pidetty puhelinpalavereja sekä tapaamisia kasvotusten.

Viestinnän merkitys on noussut todella isoon rooliin kehittämisprojektin eri vaiheissa. Hyvä viestintä tukee johtamista, motivoi hyviin saavutuksiin, kehittää innovatiivisuutta ja luo luottamuksen ilmapiiriä projektin parissa työskentelevien välille. (Rissanen 2002, 136.) Hankkeessa on suosittu digitaalisia käytäntöjä viestinnän osalta. Tämä näkyy siinä, että webinaarit, hankeasiantuntijapalaverit ja projektiryhmän palaverit toteutuivat pääsääntöisesti digitaalisesti, useimmiten Skype for Business- palvelimen välityksellä. On ollut projektipäällikkönä arvokasta oppia viestimään tällä entuudestaan vieraammalla tavalla. Toisinaan on herännyt tarve perinteiseen ”face to face” tapaamiseen. DigiTANO Hankeasiantuntijaryhmän palaverit ovatkin noin kerran kuussa toteutuneet kasvotusten. Projektipäällikkö on ollut aktiivisessa roolissa näissä palavereissa, joissa on käsitelty ensisijaisesti YAMK- opiskelijoiden kehittämisprojektien etenemistä, haasteita ja onnistumisia. Kehittämisprojektin eteneminen kaikkine vaiheineen on kuvattu yksityiskohtaisesti seuraavalla sivulla kuviossa 4.



Kuvio 4. Kehittämisprojektin eteneminen

5 TUTKIMUKSELLINEN OSIO

Mobiiliin ja monipaikkaisen työn toimintaympäristön vaatimustekijöiksi on tutkimuksissa pystytty nimeämään kuusi teema-aluetta, joista tässä tutkimuksessa tarkasteltiin lähemmin kahta. Nämä tarkasteltavat vaatimustekijät olivat uudella tavalla rakentuva työaika ja matkustaminen. (Hyrkkänen ym. 2013, 16.) Aihetta lähestyttiin itsensä johtamisen näkökulmasta.

5.1 Kohderyhmänä matkatyöntekijät

Tutkittaviksi tulee valita sellaisia ihmisiä, joilta arvellaan parhaiten saatavan aineistoa kiinnostuksen kohteena olevista asioista (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Seale, Gobo, Gubrium & Silverman 2013, 17). Kehittämiprojektin kohdejoukkona ovat ABB:n mobiilia ja monipaikkaista työtä tekevät matkatyöntekijät, joiden työ on projektiluontoista. Kohderyhmän työntekijät koostuvat käyttöönottoinsinööreistä, joiden työtehtäviin kuuluu esimerkiksi uuden paperikoneen asennus- ja käyttöönotto johonkin maahan. Ulkomaan komennus voi kestää viikkoja tai useita kuukausia ja työmatkojen aikataulut saattavat venyä. Kohderyhmään kuului myös huollon henkilöstöä ja korjaajia. Heille saattaa nopeallakin varoitusaajalla tulla akuutti työmatka huoltamaan esimerkiksi jotain hajonnutta laitetta. Kohdejoukon työntekijät tekevät kaikki liikkuvaa ja monipaikkaista työtä, joka sisältää matkustamista yli 50 päivää vuodessa. Työmatkat kohdistuvat niin kotimaahan kuin ulkomaille. Työskentelypaikat ja työympäristöt muuttuvat projektien ja työvaiheiden mukaan; työ ei siis ole aikaan ja paikkaan sidottua.

Haastatteluaineisto kerättiin ABB Helsingin ja Vaasan työterveyshuollon hyvinvointikyselyn pohjalta, joka toteutettiin laajan terveystarkastuksen yhteydessä kesäkuussa 2017. ABB Helsingin ja Vaasan työterveyshuolto toteuttivat ensin Movendoksen räätälöidyn digitaalisen mSurvey kyselyn kohdejoukolle (n=35). Kyselyssä kartoitettiin matkatyöntekijöiden hyvinvointiin, tuki- ja liikuntaelinvaivoihin, palautumiseen, työn psykososiaalisiin aspekteihin ja liikkuvan matkustustyön kuormittavuuteen liittyviä seikkoja. Kyselyyn vastanneista valikoitui tietyn kriteerein tarkoituksenmukaisesti otos (n=6) yksilöllisesti tehtäviin tutkimushaastatteluihin.

Kyselyn tulososiota hyödyntäen muodostettiin kolme kriteeriä, joiden perusteella henkilöt valikoituivat tutkimushaastatteluun. Ajatus oli, että tutkimukseen pyritään tavoittamaan ne asiakkaat, jotka tekevät paljon matkатыötä. Tutkimushaastatteluun haluttiin tavoittaa henkilöitä kahdesta ääripäästä; ne henkilöt, joilla on työhyvinvoinnin ja työn kuormitustekijöiden kanssa haasteita ja matkатыö koetaan selvästi kuormittavaksi tekijäksi sekä ne henkilöt, joiden hyvinvointi on hyvällä mallilla ja matkатыön asettamat kuormitustekijät ovat hallinnassa. Täten tutkittavasta joukosta saatiin moninaisempi, ja tutkimuksen avulla oli mahdollista kerätä monipuolisemmin uutta tietoa sekä saavuttaa sisällöstä nousevia ratkaisuja. Jotta henkilö valikoitui tutkimushaastatteluun, tuli hänen täyttää alla olevista kriteereistä vähintään kaksi.

Kriteerit:

Kriteeri 1. Movendoksen mSurvey terveystutkimuksen ”Liikkuva työ ja matkатыö” osiosta työmatkapäivien määrä/ vuosi sekä klo 23-06 välissä tapahtuvat lähdöt ja paluut seuraavien kriteerein: Kriteeri täyttyy, mikäli henkilöllä on työmatkapäiviä yli 50/ vuosi ja/tai lähtöjä tai paluita klo 23-06 välisenä aikana yli 20/ vuosi.

Kriteeri 2. Movendoksen mSurvey terveystutkimuksen ”Työhyvinvointitutkimuksen yhteenveto”-osion perusteella raja-arvojen määrittäminen; a) Kriteeri täyttyy, mikäli työhyvinvointia kuvaava luku on alle 4,5. (asteikolla 0-10 nollan ollessa huonoin luku). Tällöin työhyvinvoinnissa näyttäisi olevan runsaasti parannettavaa useilla eri osa-alueilla. b) Kriteeri täyttyy, mikäli työhyvinvointia kuvaava luku on yli 7,5. Tällöin työhyvinvointisi on varsin hyvällä mallilla. (asteikolla 0-10 nollan ollessa huonoin luku). Valitaan 2-3 henkilöä, jotka täyttävät kriteerin a) ja 2-3 henkilöä, jotka täyttävät kriteerin b).

Kriteeri 3. Movendoksen mSurvey terveystutkimuksen ”Liikkuvan työn ja matkатыön” yhteenveto-osista; a) Kriteeri täyttyy, mikäli liikkuvan työn ja työn rasittavuuden kuvaama tulosluku on alle 6. (asteikko 0-10, jossa 0 vastaa suurinta rasitusta) Tällöin katsotaan, että liikkuvaan työhön ja matkustustyöhön liittyvät asiat ovat henkilölle merkittävä kuormitustekijä. b) Kriteeri täyttyy, mikäli liikkuvan työn ja työn rasittavuuden kuvaama tulosluku on yli 8. (asteikko 0-10, jossa 0 vastaa suurinta rasitusta). Valitaan 2-3 henkilöä, jotka täyttävät kriteerin a) ja 2-3 henkilöä, jotka täyttävät kriteerin b).

Viisi haastateltavista täytti joko 2/3 tai 3/3 kriteereistä. Yksi haastateltavista ei ollut täyttänyt mSurvey terveystutkimusta lainkaan. Kehotuksista huolimatta, henkilö ei halunnut ottaa osaa kyselyyn. Henkilö kävi työterveystarkastuksessa ja oli halukas osallistumaan

tutkimushaastatteluun. Henkilöllä täyttyi kriteeri numero yksi, eli matkustuspäiviä vuodessa hänellä oli yli 50. Toisten kriteerien täyttymisestä ei voida olla varmoja, sillä tieto olisi saatu terveystarkastuksen vastausten pohjalta. Henkilö haluttiin tästä huolimatta pitää tutkimuksessa mukana, sillä häneltä saatiin sisällöllisesti tutkimukselle hyvin arvokasta tietoa.

Tieto tämän tutkimuksen toteutumisesta oli mennyt jo ennakkoon koko kohdejoukolle terveystarkastuksen kutsun yhteydessä lähetetyn saatekirjeen kautta. Lisäksi ABB työterveyshuollossa terveystarkastusta suorittavan työterveyshoitajan tai työterveysfysioterapeutin vastaanotokäynnillä henkilöitä rohkaistiin osallistumaan tutkimukseen. Lomake, jossa henkilö antaa suostumuksen tutkimushaastatteluun oli terveystarkastuksen yhteydessä nähtävissä ja se oli mahdollista täyttää heti vastaanotokäynnin aikana. (suostumuslomake on liitteessä 1) Tieto tutkimushaastatteluun suostumisesta välitettiin ABB työterveyshuollosta kehittämisprojektin projektipäällikölle ja yhteydenotto siihen suostumuksen antaneisiin henkilöihin tapahtui projektipäällikön toimesta puhelimitse ja/tai sähköpostitse.

5.2 Soveltavan tutkimuksen tavoite ja tarkoitus sekä tutkimuskysymykset

Kehittämisprojektin tutkimuksellisen osuuden kautta ABB työterveyshuolto saa lisätietoa matkustustyön aiheuttamista vaatimustekijöistä ja näiden tekijöiden synnyttämistä mahdollisista erityistarpeista. Tavoitteena on tutkimustulosten pohjalta kehittää ABB työterveyshuollon työterveystoimintaa. Tutkimustiedon ja kehittämistyön pohjalta työterveyshuolto pystyy paremmin suuntaamaan esimerkiksi TANO-toimintaa spesifisti ja modernilla tavalla sitä tarvitseville matkatyöntekijöille.

Tutkimuskysymysten tulee perustua teoreettiseen viitekehykseen ja ongelmat ilmaistaan teorialiedon käsittein. Tutkimuskysymyksen tulee olla selkeä, täsmällinen, yksiselitteinen ja informaatiota tuottava. Ongelman asettaminen ja muotoileminen voi olla vaikeampaa kuin sen ratkaiseminen. (Metsämuuronen 2007, 29; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 125-126.)

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten matkatyöntekijät hallitsevat työaikaansa?
2. Miten matkatyöntekijät palautuvat työstään?

3. Miten itsensä johtaminen on yhteydessä matkatyöntekijöiden työajan hallintaan ja työstä palautumiseen?

5.3 Aineiston keruu

Tutkimukselliseksi näkökulmaksi valikoitui laadullinen katsontakanta; kvalitatiivinen tutkimus, jossa pyritään ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. Kvalitatiivinen tutkimus tarkoittaa sellaista tutkimusta, joka ei perustu tilastollisiin tai määrällisiin menetelmiin. (Kananen 2008, 24; Hirsjärvi ym. 2014, 160.) Laadullisessa tutkimuksessa aineiston hankinnassa suositetaan laadullisten metodien käyttöä, sillä täten tutkittavien ”ääni” ja näkökulmat pääsevät esille (Hirsjärvi ym. 2014, 164).

Tässä tutkimuksessa pyrittiin tarkoituksenmukaisesti tietyn kriteerein valittua kohdejoukkoa haastatteleamalla tuomaan tutkittavien näkökulmia esiin itsensä johtamiseen, työajan hallintaan ja työstä palautumiseen liittyvistä muuttujista (Hirsjärvi ym. 2014, 164). Kehittämishankkeissa haluttiin saada yksilöiltä tietoa siitä, mitä matkatyöntekijät ajattelevat työstään ja miten he kokevat matkатыön ja sen vaatimustekijät. Haastattelua tutkimusmetodinä käytetäänkin usein, kun halutaan selvittää, mitä henkilöt ajattelevat, tuntevat, kokevat tai uskovat. (Hirsjärvi ym. 2014, 185.) Haastattelussa tärkeintä oli saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta. Pyyntönsä oli kerätä sellainen aineisto, jonka pohjalta voidaan luotettavasti tehdä tutkittavaa ilmiötä koskevia päätelmiä.

5.3.1 Teemahaastattelu

Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat tiedossa. Puhutaankin puolistrukturoidusta haastattelutyypistä, mikä on lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välimuoto. Verrattuna lomakehaastatteluun ja avoimeen haastatteluun, oli teemahaastattelu sopivampi tähän tutkimukseen, sillä otos oli melko pieni ja haluttiin saada syvällistä tietoa tutkittavasta ilmiöstä. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 47-48.; Hirsjärvi ym. 2014, 208.) Teemoista ja niiden alateemoista pyrittiin keskustelemaan varsin vapaasti. Haastattelijalla esitti tarvittaessa tarkentavia lisäkysymyksiä teemoihin liittyen. Teemahaastattelu on sopiva haastattelumuoto esimerkiksi silloin, kun halutaan tietoa vähemmän tunnetuista ilmiöistä ja asioista. Tässä tutkimuksessa haluttiin tietoa henkilöiden itsensä johtamisen taidoista, työstä palautumisesta ja työajan hallinnasta mobiilissa ja

monipaikkaisessa matkatyössä. Aihepiireistä ei löydy vastaavaa aiempaa tutkimustietoa. Käsiteltävät teemat valittiin tutkittavaan aiheeseen perehtymisen pohjalta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Hirsjärvi & Hurme, 2009, 47-48). Valitut teemat tässä tutkimushaastattelussa olivat matkatyö, työaika ja työajan hallinta, palautuminen ja itsensä johtaminen. Teemahaastattelut (liite 2) toteutuivat yksilöhaastatteluina.

5.3.2 Puhelinhaastattelu

Puhelinhaastattelut ovat yleistyneet viime aikoina (Hirsjärvi ym. 2014, 212). Puhelinhaastatteluja käytetään muun muassa siksi, että ne yleensä nopeuttavat haastatteluprosessia ja ovat kustannustehokkaita. Matkustusajan lisäksi säästetään myös matkakuluissa. Tässä tutkimuksessa matkakuluissa säästettiin todella paljon, sillä haastateltavat olivat haastattelutilanteessa joko Vaasassa, Helsingissä tai Seinäjoella. Lisäksi haastateltavien työn luonteen vuoksi oli mahdollisuus, että mahdollista sovittua haastattelu tapaamista olisi jouduttu siirtämään haastateltavan jouduttua työmatkalle. Lähes poikkeuksetta ennen haastattelua keskustelun yhteydessä haastateltavat mainitsivat, että saattavat joutua perumaan haastattelun äkillisen työmatkan sattuessa kohdalle. Puhelimitse tehtävä haastattelu onkin erinomainen vaihtoehto silloin, kun haastateltava on kiireellinen, eikä muuten sopivaa haastatteluajankohtaa tahdo löytyä. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 64.)

Tässä tutkimuksessa oli alusta asti selvää, että kohdejoukon liikkuvan työn luonteen vuoksi, haastatteluja tuskin tulotisiin toteuttamaan kasvotusten. Ajatuksena olikin toteuttaa haastattelut joko Skype for business- palvelimen kautta tai puhelimitse. Haastateltavien toiveesta ja Skype for business palvelimen tuntemattomuuden vuoksi haastattelut päädyttiin toteuttamaan puhelimitse. Puhelinhaastattelun toteuttaminen säästi aikaa, sillä haastattelijan ei tarvitse matkustaa haastateltavan luokse, eikä haastateltavan tarvitse saapua tiettyyn paikkaan tiettyinä aikoina. Haastattelija voi suorittaa haastattelun esimerkiksi kotoa käsin, kuten tässä tutkimuksessa tehtiin. Haastateltavat olivat puhelinhaastattelun aikana joko toimistolla, autossa työmatkalla tai omassa kodissaan. Kaikki haastateltavat kuvailivat olevansa haastattelutilanteessa omassa rauhassa ja kokivat pystyvänsä hyvin osallistumaan haastatteluun. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 64-64.)

Puhelimen käytön rajoitteena on se, että haastattelija ei saa suoraa kontaktia haastateltavaan. Näin on vaikeampaa varmistua siitä, onko haastateltava ymmärtänyt kysymyk-

sen oikein tai onko hänen vastauksensa totuudenmukainen tai vaikuttaako hänen ympäristönsä tapaan, jolla hän vastaa kysymyksiin. (Hyysalo 2009, 132.) Puhelinhaastattelussa haastavinta olikin pystyä tulkitsemaan haastateltavaa täysin oikein. Perinteisessä kasvotusten tapahtuvassa haastattelussa haastattelija näkee haastateltavan eleet ja ilmeet, jolloin tilanteen tulkinta on helpompaa. Haastattelija kokikin tärkeäksi esittää riittävästi jatkokysymyksiä ja tarpeen tullen toistaa esitetty kysymys varmistaakseen, että kysymys on ymmärretty oikein. Suoran kontaktin puuttuminen haastattelun aikana vaikeutti tulkintaa siitä, milloin haastateltava on sanonut kaiken sanottavansa. Hiljaisuus voi olla merkki siitä, että haastateltava on miettiänsä tai pohtii mahdollisesti jotain, mitä sanoisi seuraavaksi. Kun ilmeitä ei näe, oli haastavampaa tulkita esimerkiksi hiljainen hetki oikein. Muutaman kerran ensimmäisen ja toisen puhelinhaastattelun kohdalla kävi niin, että haastattelijan vastauksen jälkeen haastattelija alkoi jo kysyä seuraavaa kysymystä, kun samaan aikaan haastateltava vielä jatkoikin edelliseen kysymykseen vastaamista. Haastattelujen edetessä haastattelija oppi pitämään pitkiäkin taukoja vastausten jälkeen välttääkseen päälle puhumisen. Kuten Hirsjärvi ja Hurme (2009, 121 ja 124) toteavat, on tottumattoman haastattelijan yksi erhe se, ettei haastattelija anna haastateltavalle tarpeeksi aikaa vastaamiseen, vaan on liian kärkkäästi esittämässä jo seuraavaa kysymystä. Kokemuksen lisääntyessä sai haastattelija huomata, että hiljaisuus synnytti myös syvällisempiä vastauksia.

Haastattelut äänitettiin kahden laitteen avulla. Haastattelija oli ladannut puhelimeensa Record Call nimisen mobiilisovelluksen. Puhelun alettua sovellus alkoi nauhoittaa puhelua. Haastattelija piti puhelinta koko haastattelun ajan kaiutin tilassa, ja laittoi puhelimen viereen tabletin äänittämään puhelua varmuuden vuoksi, mikäli olisi käynyt niin, että puhelimen äänitys olisi jostain syystä epäonnistunut. Ennen haastatteluja oli haastattelija tehnyt esihaastattelun henkilölle, joka on ammatiltaan insinööri ja, jonka työ sisältää matkustamista. Esihaastattelussa pystyttiin testaamaan äänityslaitteiston toimivuus sekä teemahaastattelurunko. Haastattelurunkoon tehtiin kaksi pientä muutosta esihaastattelun perusteella. Oli tärkeää koekäyttää haastattelurunkoa etukäteen, jotta haastattelija tunnisti haastattelurungon toimivuuden ja loogisuuden sekä käsitteiden ymmärrettävyyden ja yhteneväisyyden. Sen lisäksi, että esihaastattelulla pystyttiin kontrolloimaan haastatteluteemojen toimivuutta, oli sen avulla myös mahdollista arvioida haastatteluun kuluva aikaa. (Hirsjärvi ym. 2014, 211.)

5.4 Aineiston analyysi

Analyysivaiheessa selviää, minkälaisia vastauksia tutkimusongelmiin saadaan (Hirsjärvi ym. 2014, 221). Hyvä vertaiskuva laadullisen aineiston analyysistä on Ruusuvuoren ym. esittämä metafora siitä, että uusi aineisto on kuin uusi tuntematon ihminen, kenet tutkija kohtaa ja kenen kanssa tulisi tulla hyvinkin tutuksi ja viettää paljon aikaa. Aineistoon tutustuminen alkaa kysymällä aineistolta analyyttisiä kysymyksiä. Täten tutkija etenee analyysissään ja saa lopulta vastauksia tutkijaa kiinnostaviin kysymyksiin. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 9-11.)

Aineiston analysointi aloitettiin kuuntelemalla haastattelut ja litteroimalla ne sanasanaisesti. Tämän jälkeen perehdyttiin aineiston sisältöön lukemalla aineistoa läpi useita kertoja. Aineistoa analysoitiin luokittelemalla vastaukset seuraavin väriteemoin:

1. työaika ja työajan hallinta
2. itsensä johtaminen
3. työstä palautuminen
4. matkatyön kuormitustekijät
5. muut esille nousseet seikat matkatyöhön liittyen

Eri haastatteluista saatu aineisto yhdistettiin ja koottiin erilliselle lomakkeelle näiden väriteemojen mukaisesti. Tässä kohtaa karsittiin aineistosta turhaa aiheeseen kuulumatonta sisältöä pois. Litteroidun aineiston analysoimisessa sovellettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysi-menetelmää. Sisällönanalyysissä aineistoa tarkastellaan eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien ja tiivistäen. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105.)

Aineistoa käytiin läpi systemaattisesti. Yllä mainituista teemoista etsittiin sisällöllisiä yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia. Yhtä teemaa tarkasteltiin aina kerrallaan luokittelemalla alkuperäisilmaisut taulukkoon. Edelleen näitä alkuperäisilmaisuja pelkistämällä edettiin muodostamaan alaluokkia, jonka jälkeen tehtiin vielä ryhmittely yläluokkiin. Esi-merkki aineistonanalyysistä esitetään liitteessä 3. Koko analyysin ajan tietty väri edusti tiettyä teemaa. Tämä selkeytti analyysin tekoa. Sisällönanalyysi-menetelmällä saatiin tiivistettyä ja ryhmiteltyä aineistoa helpommin käsiteltävään muotoon, jolloin päätelmien ja johtopäätösten tekeminen oli helpompaa.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä kappaleessa kerrotaan tutkimuksellisen osion keskeiset tulokset. Analyysi on jaettu neljään eri teemaan; matkатыön vaatimustekijöihin, työaikaan ja työajan hallintaan, työstä palautumiseen sekä itsensä johtamiseen. Tulosten tulkinnasta on poissuljettu Suomessa kotikontrilla tapahtuva työ, vaikka osalla haastateltavista työ sisälsi osittain myös toimistolla tehtäviä töitä, kuten raporttien kirjoittamista ja matkalaskujen tekoa. Tutkimuksen tarkoitus on nimenomaan vastata kysymyksiin liittyen matkатыöstä palautumiseen, työajan hallintaan matkатыötä tehdessä ja matkатыössä koettuun itsensä johtamisen taitoon, ja tästä syystä tämä rajausta on tehty. Käsite matkатыö pitää tässä tutkimuksessa sisällään kotimaahan ja ulkomaille suuntautuvat työmatkat.

Matkustamisen kuormittavuutta arvioitaessa, voidaan tarkastella matkustaako henkilö yli 50 päivää vuodessa, ja paljonko hänellä on yöaikaan (klo 23-06) tapahtuvia lähtöjä tai paluita työmatkoilta. Yli 20 kertaa vuodessa tapahtuva yöaikaan lähtevä tai palaava työmatka ja yli 50 päivää vuodessa toteutuva työmatka katsotaan vaatimustekijäksi. (Hyrkänen ym. 2013, 41.) Tutkimukseen osallistuneilla haastateltavilla matkustuspäiviä oli keskimäärin 102 vuodessa. Kohdejoukon henkilöillä matkатыö luetaan automaattisesti työhön liittyväksi vaatimustekijäksi. Yöaikaan lähtevien tai palaavien lentojen lukumäärästä ei haastateltavalla ollut tietoa.

6.1 Matkатыö kuormittaa tekijänsä

Matkатыöhön liitettiin erilaisia vaatimus- ja kuormitustekijöitä: Epävarmuus kotiinpaluun ajankohdasta, muut yllättävät tekijät työssä, aikaerorasitus sekä kohdemaan turvallisuustilanteeseen liittyvä epävarmuus nousivat haastateltavien puheista selkeiksi matkатыön kuormittavuutta lisääviksi tekijöiksi. Kuormitusta koettiin niin henkisesti kuin fyysiselläänkin tasolla. Haastateltavat kuvailivat työkuormitukseen liittyvää työperäistä stressiä, joka ilmeni vatsaoireita kuten vatsakipuina ja närästyksenä. Henkinen kuormitus näyttyi haastateltavilla epämiellyttävinä tunteita ja tunne-elämän epävarmuutena. Etenkin epävarmuus kohdemaan turvallisuudesta aiheutti haastateltavissa edellä mainittuja tuntemuksia. Kahdella haastateltavalla omaan työhön liittyi suurta vastuuta, mikä näillä

haastateltavilla lisäsi koettua työn henkistä kuormittavuutta. Tulosten perusteella näyttäisi siltä, että työperäinen stressi oli yhteydessä heikompaan henkiseen irrottautumiseen ja heikompaan palautumiseen työstä.

Haastateltavilla henkilöillä matkatyö oli myös projektiluonteista työtä. Haastateltavat toivat esille, että peräjälkeen toteutuneet työmatkat ja siirtyminen suoraan projektista toiseen oli kuormittavaa.

H2: ”Epävarmuus siitä paluusta: Kyllä se itelle on semmoista hyvin epämiellyttävää, kun ei sitten pysty sanomaan yhtään mitään, että milloin on käytettävissä taas seuraaviin projekteihin ja sitten tulee sitä paniikkia, että okei jos oot luvannu ja luvannu ja siihen mennessä seuraavaan projektiin ni kyllä se on, itelle se on hyvin epämiellyttävää ja aiheuttaa kyllä stressiä.”

H6: ”Osa kohteista on vähän vaarallisissakin ympäristöissä; rikollisuudet, huono autoliikenne ym. sellainen, alueella missä tällaisia ongelmia löytyy, niin se nyt aiheuttaa tietysti jonkinlaista tällaista tunne-elämän skaalassa epävarmuutta.”

Kotimaan matkatyöhön liittyi tiettyjä kuormitustekijöitä ajattaessa työmatkoja omalla autolla. Haastateltavat toivat esille, että työmatkat ovat yksi kuormitustekijä kotimaan matkatyössä. Etenkin pitkien matkojen ajaminen koettiin raskaaksi. Pitkät ajoajat aiheuttivat väsymystä ja tuki- ja liikuntaelinvaivoja. Eräs haastateltava kuvaili olotilaa sanalla ”maantiehorkka” viitaten olotilaan, mikä tulee pitkäjaksoisesta autolla ajamisesta.

H5: ”Niska- ja hartiavaivoja, kun ajat monta tuntia.”

H6: ”On liikenteen riski sitten jo jonkinlainen. Raskaan työpäivän jälkeen lähteä viideksi tunniksi sitten auton rattiin.”

Yksi haastateltavista koki kotimaan matkatyöhön liittyvän autolla ajamisen rentouttavana ja mukavana, eikä lainkaan kuormittavana seikkana.

H1: ”Omalla autolla ku ajaa, ni se on oikeestaan välillä, sillä lailla rentouttavaa lähteä ajamaan. Ku tietää et saa huilia jonkun aikaa. painaa kytkimen pohjaan, ni se auto huilii. Heh. Ja itekin saa huilia siinä.”

Haastateltavat toivat esille haasteita liittyen kodin ja matkatyön yhteensovittamiseen. Työmatkalla ollessa jäävät kotityöt luonnollisesti tekemättä. Perheelliset haastateltavat

toivat esille, että on ikävää olla lapsista erossa, mutta toisaalta kokivat, että perheenjäsenet ovat tottuneet matkатыön luonteeseen ja poissaoloihin. Harmitusta haastateltaville oli saattanut aiheutua jonkin tapahtuman tai tilaisuuden peruuntumisesta työmatkan takia.

H2: "Kun olet tuolla työmatkalla, niin eipä siinä sitten oikein tehdä mitään, rakenneta hirveesti omakotitaloo."

H4: "Se ongelma on joskus ollut, että kotona on ollut tiukempaa, niin sitten on ollut hankala lähteä jonnekin, nekin on pitkän aikaa ollut kunnossa nuo kotiasiat, että ei oo ollut reissun päälle lähteminen ongelma."

6.2 Pitkät työpäivät ja aikataulusidonnaisuus osana matkатыön luonnetta

Haastateltavien vastauksista kävi ilmi, että työmaakohteessa työtä tehdään paljon ja työpäivät ovat pitkiä. Työpäivän pituudet vaihtelivat kymmenestä tunnista kuuteentoista tuntiin projektin luonteesta, työskentely vaiheesta ja työmaakohteen käytännöistä riippuen. Haastateltavat kokivat pitkien työpäivien kuuluvan olennaisesti tämän tyyppiseen työhön. Suurin osa haastateltavista koki, että niin sanottua "normaalaa työpäivää" ei työmatkoilla ollessa ole ja suurin osa ajasta, mikä kohdemaassa vietetään, kuluu työn merkeissä. Asiaan suhtauduttiin neutraalisti.

H2: "Tehdään yleensä aika pitkää päivää, koska ei sitä oikein oo muutaakaan tekemistä sit iltasin vapaa-ajalla."

H6: "Pitkiä työpäiviä. Normi työpäivää ei käytännössä ole niinku ollenkaan olemassa. Mutta se on sopivaa mulle ainakin. Pääsee irti täältä konttorin tasaisesta rypistyksestä. Noin 7-8 välillä alkaa ja se lopetuskohta on hyvin pitkälti sen mukaan, miten sen työn pitää edetä; ollaanko jäljessä aikataulussa, tai ollaan edellä. Niin se kääntyy lopetuksesi siinä 18-21 -22 välillä."

Matkатыön luonteeseen kuului se, että ulkopuoliset tekijät määrittelevät työaikaa. Työ oli haastateltavien mukaan vahvasti aikataulusidonnaista. Tämä kuului työn luonteeseen ja asia on tiedostettu ja hyväksytty. Työpäivien pituus haastateltavilla vaihteli siis 10-16 tunnin välillä. Työtä hallittiin venyttämällä työpäivän pituutta. Töitä saatettiin myös jatkaa pitkän työpäivän päätteeksi hotellihuoneessa.

H2: ”Ni siellä (työmaalla) tulee nämä asiakkaan aikataulut, ne on ne mitkä sanelee sen sitte. Että välillä siellä ollaan 10 tuntia, 11 tuntia. Ja niihin ei pysty ite sillai sitten niin vaikuttamaan.”

H6: ”Ulkopuoliset signaalit sanelee tapaa viedä työtä eteenpäin. Se työn rytmi on niin siinä viikolla, että se sanelee sen päivän.”

Päällekkäisiä työtehtäviä ilmeni kaikilla haastateltavilla. Päällekkäiset työtehtävät koettiin joko hyvin negatiivisena työtä ja työajan hallintaa häiritsevänä tekijänä tai neutraalina työhön kuuluvana asiana. Kuudesta haastateltavasta puolet kokivat työtehtävien päällekkäisyyden neutraalina asiana ja puolia haastateltavista päällekkäiset työtehtävät häiritsivät selvästi, sillä niiden koettiin katkaisevan työntekoa ja aiheuttavan epämiellyttäviä tunteita. Päällekkäisiin työtehtäviin negatiivisesti suhtautuneet haastateltavat mainitsivat multitaskaamisen (engl. multitasking) olevan haastavaa. Neutraalisti päällekkäisiin työtehtäviin suhtautuvat haastateltavat mainitsivat työajan ja työtehtävien päällekkäisyyden hallinnassa merkittävänä tekijänä työtehtävien priorisoinnin.

H3: ” Sehän olis tietysti mielekkäintä, et pystyis niin ku yhden projektin hoitamaan alusta loppuun kerralla. Sillee se on niinku selkeempi, että jos menis yhden asiakkaan luokse ja hoitais sen ja sitten tekis paperityöt siitä ja sit menis seuraavaan. Se on harvoin mahdollista. Niinku multitasking, et tekis niinku monta juttuu samaan aikaan, ni se tai niinku, se on vähän mahotonta. Niit on tietysti sitten vähän esimiehen kanssakin katottu, että esimies on kattonut ett, mihin, että mikä on sitten se tärkeämpi.”

H4: ”Osa huutelee toisesta suunnasta, ja osaa itte huutelee. Välillä se on helpompaa ja välillä tuntuu, että tulee käskyjä sieltä sun täältä. Mut kyllä se aina menee sitten, kun priorisoi.”

Työmatkoilla työn ja vapaa-ajan välinen raja näyttäytyi haastateltavilla hyvin häilyvänä. Työstä irrottautuminen työkomennuksen aikana oli haastavaa. Haastateltavat kokivat, että työpäivää on vaikea saada katkaistua osittain sen takia, että työpäivät ovat niin pitkiä ja osittain siksi, että vapaa-ajan harrastusmahdollisuuksia on työkohteissa vain rajoitustusti. Työ täyttää suurimman osan ajasta ja on täten myös henkilöiden ajatuksissa suurimman osan aikaa. Haastateltavat kokivat, että päivittäin tapahtuva irrottautuminen työstä olisi tärkeää, mutta se on toisinaan hyvin vaikea toteuttaa käytännössä.

H2: ”Että kyllä se siellä (työmaalla) se menee tosi paljon sinne vapaa-ajan puolelle. Kyllähän se siihen vaikuttaa siihen hyvinvointiin, että kun ei siitä pääse irti. Koko ajan se on mielessä ni kyllä se vaikuttaa siihen. Ja huonontavasti, ei parantavasti, nimenomaan näin.”

H4: ”Jos oikein pitkä päivä, niin se jää se työmoodi jotenkin päälle, sitä miettii tuolla sitten, jos ei ehdi käydä missään jumpalla, niin se ei katkaise sitä työpäivää oikein. Että enemmänkin se jako siinä, et tulee vähän sel-laista olemistakin, ettei vaan tekemistä.”

H6: ”Onhan se kuitenkin jollakin tavalla 24 h työssäoloa, kun ollaan jossakin työmaakohteessa.”

Kaikki haastateltavat toivat esille, että työmatkoilta paluuseen liittyi poikkeuksetta arvaamattomuutta ja epävarmuutta paluun ajankohdasta. Tämä kuului työn luonteeseen ja asiaan suhtauduttiin neutraalisti. Arvioitu paluun ajankohta saattoi vaihdella viikosta muutamaan kuukauteen. Kotimaan työkomennuksilla käytäntö oli yleensä se, että perjantaina matkustetaan viikonlopun viettoon omaan kotiin ja seuraavana maanantaina ajetaan takaisin työmaakohteeseen.

H6: ”Jos kohteeseen mennään lentokoneella, ni ei kannata ottaa paluulippua, mikä ei ole muutokelpoinen, että aina pitää ottaa semmonen muutokelpoinen paluulippu. Että se on täysin arvailujen varassa se paluu päivä.”

6.3 Matkatyö asettaa haasteita työstä palautumiselle

Haastateltavat toivat esille, että liikunnan merkitys työstä palautumisessa työmatkojen aikana on suuri. Koettiin, että liikuntasuoritus saa ajatukset toisaalle työstä, ja liikunta auttaa työstä palautumisessa työmatkojen aikana. Suurin osa haastateltavista koki liikunnan olevan ainoa keino saada ajatukset ja mieli pois työasioista.

H4: ”Samantien, melkein siltä jalalta ku vien hotelliin kamat, ni häivyn takaisin tonne punttisalille. Tai yleensä joku urheilu.”

H5: ”Ainoa millä mä saan palautuu, niin mä urheilen, elikkä mä käyn lenkillä sitten, tai salilla. Se liikunta liittyy enemmän siihen stressin poistoon, että sitten kun on oikein pää täynnä sitä työtä mitä tekee ja muuta, kun ne pyörii

ajatuksissa, ni on parempi tehdä jotakin ihan muuta. Pääsee pikkasen eroon siitä.”

Haastateltavien mukaan liikunnan lisäksi muita keinoja palautua matkatyöstä työmatkojen aikana ovat rentoutuminen ja lepo. Haastateltavat rentoutuivat muun muassa luke- malla, oleskelemalla hotellihuoneessa ja lepäämällä riittävästi. Yksi haastateltavista mai- nitsi pienen määrän alkoholia auttavan rentoutumisessa ja sitä kautta työstä palautumi- sessa.

H1: ”Joskus otan muutaman viinipaukun. Viini nukuttaa ainakin mua.”

H4: ”Rentoutumista hotellissa” Rentoutuminen: No sit se on kyllä enem- mänkin, et vaan ollaan ja ihmetellään. Vähä voi kattoo jotain leffaa tai mitä nyt ikävä sitten läppärillä tai joskus on jotakin lukemistakin ollut. Sit se on käytännössä sitä sohvalle makuuta.”

Työmatkoilta kotiin palatessa kokivat kaikki haastateltavat tarvitsevansa palautuakseen normaalia enemmän lepoa ja rentoa olemista, jolloin ei tarvitse tehdä mitään. Kaikki haastateltavat mainitsivat riittävän levon olevan ensisijaisen tärkeää palautumisen kan- nalta. Koettiin, että kotiin päästyä tekemättömyys ja aikataulusidonnaisuuden välttämi- nen olivat hyviä keinoja, jotka edesauttavat työstä palautumista. Matkatyön koettiin vai- kuttavan työstä palautumiseen hidastaen sitä.

H4: ”Mä oon huomannut, ettei saa siellä kotopuolella tehdä semmosta hir- veetä To do-listaa.”Tekee ne mitä ehtii sillee järkevästi, et se on sellanen rennompfi fiilis siellä kotona, et sit se toimii. Et ainakaan ei himassa rupee heti mielellään niinku suurinpiirtein pulkkamäkeä juoksee. Et vähän vaatii istumista ja olemista, saa niinku mennä sinne miesluolaan.”

Kaikki haastateltavat kuvailivat aikaerorasituksen olevan yksi merkittävä matkatyön kuormitustekijä. Aikaerorasitus koettiin työstä palautumista hidastavana tekijänä työmat- kalta kotiin palatessa. Normaaliin päivärytmiin pääsemiseen meni haastateltavien mu- kaan aikaa. Aikaerorasituksen koettiin hidastavan ja vaikeuttavan matkatyöstä palautu- mista.

H3: ”Aikaerot päällä, ni sitten se palautuminen kestää tietysti pidempään. Aikaeroista palautuminen, se ottaa aikaa. Niinku Hondurasissakin ni, ku oon käynyt 5 kertaa, ni siinä on yhdeksän tunnin aikaero, niin se on aika... et pääsee siellä rytmiin ja pääsee kotona rytmiin.”

Haastateltavat kokivat, että pitkiä työpäiviä tehdessä työn tauotus on tärkeää työn sujuvuuden kannalta, mutta taukoja työkohteessa ollessa pidetään kuitenkin vain vähän. Tauot koettiin työtä edistävänä tekijänä, sillä tauon aikana ratkaisu työongelmaan löytyy usein helpommin. Lähes kaikki haastateltavat mainitsivat, että työpisteeltä poistuminen työpäivän aikana edistää työn tekemistä tauon jälkeen. Projektinomaisessa työssä ei taukoja pidetty silloin kuin huvittaa, vaan silloin kuin se työtehtävän kannalta oli sopivaa.

H4: ”Joskus auttaa pelkästään se, että lähtee kahvilla käymään kesken työpäivän, että sekin auttaa jo kummasti yhtäkkiä johonkin probleemaan. Yleensä lounaalla selviää kans aika monta asiaa, kun lähdetään syömään, ni aina jos jollakin on joku probleema ni sit se suurin piirtein on, et hei lähetään jo takas, et hän keksi jo. Kyllä se vaan auttaa, kun poistuu siitä työpisteestä.”

6.4 Itsensä johtamisen merkitys korostuu matkatyössä

Haastateltavien puheesta kävi ilmi, että henkilöiden motivaatio tehdä matkatyötä oli yleisesti ottaen varsin korkea. Työmatkat koettiin sopivana vaihteluna muun työn rinnalla. Matkatyöstä saatava rahallinen korvaus mainittiin yhtenä positiivisena motivaattorina. Kuitenkin haastateltavat nostivat myös esille, että rahallinen korvaus ei saisi olla ainoa motivoiva tekijä matkatyöhön ryhtyessä.

Itsensä johtamiseen liittyvät henkilön arvot ja niiden tunnistaminen, motivaatiotekijät, tavoitteet sekä tietoisuustaidot. Nämä asiat nousivat esille haastateltavien kokemuksista liittyen omaan työhön.

H4: ”Kyllähän tää kivaa on. Pääsee vähän muuallekin ja se kuitenkin näkyy tilipussissa jollain tavalla.”

H1: Päinvastoin, mähän oon iloinen siitä (työmatkasta), enkä mä siitä mitenkään rupee mököttää, ku pitää lähtee. Kun homma pitää hoitaa, ni se

pitää hoitaa. Ei se mitenkään vastenmielistä oo hoitaa hommat, et itehän mä oon urani valinnut. Tai tehtävän.”

Yhdellä haastateltavista motivaatio tehdä matkustamista vaativaa työtä oli laskenut huomattavasti viime aikoina. Suurin syy motivaatiotason laskuun oli oman vapaa-ajan menetys.

H2: ”Kyllä on laskenut huomattavasti tämä kiinnostus ja motivaatio matkustamiseen ja tämmöiseen työmatkustamiseen. Koska just et tämä oman vapaa-ajan menetys, kun olet tuolla työmatkalla, niin eipä siinä sitten oikein tehdä mitään.”

Haastateltavat kokivat työnsä olevan autonomista. Autonomia liittyi työnkuvaan ja itse työn suorittamiseen, ei niinkään työaikoihin.

H5: ”Saa päättää omista töistä ja mun mielestä aika itsenäisesti saa tehdä ja touhuta.”

Kaikki haastateltavat kuvailivat työn tavoitteiden olevan selkeät. Työmaakohteessa oltaessa työtehtävät olivat tiedossa. Tämä koettiin työhön liittyvänä perusasiaana. Ulkopuolelta määritellyt aikataulut sekä ulkopuolelta tulevien käskyjen tehdä työ tietyllä tavalla koettiin helpottavan työn sujumista, mikäli henkilö sopeutuu näihin ulkopuolelta tuleviin ohjeistuksiin.

H6: ”Toimenkuva on kuitenkin semmoinen, että ei tarvita paljon ajanhallintaa tai muuta semmoista kalenteria, että ne määreet on niin selkeät ja ne on jo olemassa. Tavallaan ne on minun toimialueen ulkopuolella raamit lyöty selväksi ja sitten tarkemmatkin yksityiskohdat, että se on enemmänkin niihin sopeutumista sitten se itsensä johtaminen. Tavallaan helppoa, tavallaan sitten sitovaa.”

Haastateltavat kokivat, että työkokemuksen ja iän myötä itsensä johtaminen on tullut helpommaksi. Ikä ja kokemus auttoivat suhteutumaan asioihin vähemmän stressaavasti. Oman asiantuntijuuden kehittymisen koettiin tukevan hyvää itsensä johtamista. Lähes

kaikki haastateltavat mainitsivat osaavansa nykyään suhtautua työasioihin neutraalimmin kuin nuorempana. Iän myötä oma arvomaailma oli selkeytynyt ja sekin auttoi itsensä johtamisessa. Iän ja kokemuksen myötä haastateltavat kokivat tuntevansa paitsi työnsä myös itsensä paremmin.

H4: "Huomaa tietysti, kun noita työvuosia on tullut ja ikään kuin samat systeemit on ollu niin niin, aika hyvin semmoinen ehkä eniten auttaa semmoinen kokonaiskuvan hahmottaminen. Ja sit toisaalta, ehkä sekin on sellainen, mitä ei joskus noviisina osannut ottaa, että jos se on paineet on kiinni toisista, niin ei ota itselleen niitä asioita, että antaa niitten toisten murehtia niitten omista ja koittaa vaan sitten olla siinä niinku, jeesata vaan korkeintaan, muttei ota itteensä niitä asioita."

H2: "Kyllähän se itellä tää arvomaailma on selkiytynyt, että tietää mitä sitä haluaa ja mitä sitä niinku arvostaa, niin tämä johtaa ja johdattaa itseensä."

Kaikki haastateltavat kuvailivat, että esimies luottaa heihin ja siihen, että työ tulee tehtyä. Kukaan haastateltavista ei viitannut minkäänlaiseen luottamuspulaan esimiehen ja itsensä välillä. Palautetta tehdystä työstä saatiin asiakkailta ja yhteistyökumppaneilta sekä jonkin verran esimieheltä. Palautteen saaminen tehdystä työstä koettiin tärkeäksi. Yksi haastateltavista nosti esille toivovansa nykyistä enemmän palautetta niin esimieheltä kuin yhteistyökumppaneiltakin. Toinen haastateltava epäili esimiehen omaavan riittämättömät tiedot haastateltavan työn luonteesta ja arvioi siksi palautettakin tulevan vain vähäisesti.

H2: "No kyllä nyt viime aikoina on tullut palautetta siitä, että asiakas on sillai kiittänyt ja sanonut että hyvin tehty ja hyvin onnistuttu. Kyllä on tullut sitä plus palautetta."

H6: "Kestäisin ja oikeastaan kaipaisinkin enemmän palautetta. Tämän oon tuonut esille henkilöstökyselyissä ja kehityskeskusteluissa ja muissa vastaavissa."

Itsensä johtaminen näytti haastateltavilla olevan yhteydessä työstä palautumiseen. Haastateltavista puolet kuvailivat tiedostavansa työkuormituksen ja työstä palautumisen

välisen tasapainon. He kokivat tiedostavansa omat rajansa ja oman sietokykynsä työhön liittyen. Puolet haastateltavista kokivat osittain tiedostavansa työkuormituksen ja työstä palautumisen välillä olevaa yhteyttä; kuvailtiin, että kehon antamia signaaleja kuormittuneisuuteen liittyen saattoi olla vaikea kuunnella ja ymmärtää. Yksi haastateltavista pohti, että työkuormituksesta aiheutuu pikku hiljaa stressiä ja univajetta, mitä voi siinä hetkessä olla vaikea huomata. Haastateltava koki, että työn kuormittavuuteen tietyllä tavalla turtuu. Osa haastateltavista oli huomannut kesäloman aikana palautumisen tunteen tulevan vasta loman loppuvaiheilla.

H2: ”Kyllähän sen tietää, että onko käynyt ylikierroksilla ja tietää, että tarttis sitä lepoa ja ajatuksia muualle siitä työstä, että kyllä sen tiedostaa ja tietää. Mutta se että, uskooko sitten sitä mitä keho sanoo, niin se on vähän siinä.”

H3: ”Kyllä sitä on väsynyt, jos on tehnyt liikaa töitä tai silleen. Tai sit jos on sopivasti töitä, niin sit on virkeempi. Kyl sen niinku itsestään tunnistaa milloin on sopivasti ja milloin liikaa ja milloin siltä väliltä.”

6.5 Tutkimustulosten luotettavuus, eettisyys ja hyödynnettävyys

6.5.1 Laadullisen aineiston luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kohentaa tutkijan tekemä tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. Tutkijan tulee selostaa olosuhteita ja kuvata paikkoja, joissa aineistot on kerätty. On myös kerrottava haastatteluihin käytetty aika, mahdolliset häiriötekijät, virhetulkinnat haastattelussa sekä tutkijan oma itsearviointi tilanteesta. Tärkeää on kertoa lukijalle luokittelun syntyminen alkujuuret ja perustella tehtyä luokittelua. Tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta. (Hirsjärvi ym. 2014, 232.) Tässä tutkimuksessa kappaaleessa viisi on kuvattu tarkkaan tutkimuksen toteutuksen vaiheet ja analysoitu tutkimushaastattelujen sujuvuutta sekä tutkijan omaa toimintaa tilanteessa.

Laadullisen tutkimuksen validoinnilla pyritään tarkistamiseen. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkija ilmaisee avoimesti oman kantansa ja kertoo, miten vaihtoehtoiset tulkinnat on poissuljettu. Raportoitaessa voidaan tuloksia validoida viittaamalla sopivissa paikoissa kirjallisuuteen. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 189-190.)

Haastattelututkimusta tehdessä on syytä pitää mielessä, että henkilöt ovat taipuvaisia antamaan sosiaalisesti suotavia vastauksia, joka saattaa heikentää haastattelun luotettavuutta. Tutkittavat saattavatkin puhua haastattelutilanteessa toisin kuin jossakin toisessa tilanteessa. (Seale ym. 2013, 19; Hirsjärvi ym. 2014, 206-207.) Haastattelijalle jäi vahva tunne, että haastateltavat puhuivat puhelinhaastattelussa asioista avoimesti ja rehellisesti. Joitain asioita voi olla jopa helpompi sanoa, kun haastattelussa ei oltu perinteisesti kasvotusten vuorovaikutuksessa.

Luotettavuuteen vaikuttaa myös haastattelijan ammattitaito. Haastattelija oli suunnitellut huolellisesti tulevaa aineistonkeruuta ja valmistautunut haastattelijan rooliin. (Hirsjärvi 2014, 206.) Teemahaastattelu edellyttääkin huolellista aihepiiriin perehtymistä ja haastateltavien tilanteen tuntemista, jotta haastattelu voidaan kohdentaa juuri tiettyihin teemoihin (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Haastateltava oli tehnyt huolellisesti teoreettisen esiselvitystyön ja perehtyneisyys tutkittavaan ilmiöön sekä kohdejoukkoon olivat hyvällä tasolla.

Haastatteluaineiston luotettavuus riippuu sen laadusta. Tässä tutkimuksessa laadukkuutta tavoiteltiin sillä, että tutkija oli etukäteen laatinut haastattelurungon sekä miettinyt jo ennakkoon, miten teemoja voidaan syventää ja millaisia lisäkysymyksiä mahdollisesti esitetään. Haastatteluvaiheessa laatua paransi se, että tekninen välineistö oli kunnossa ja sen toimivuutta oli etukäteen testattu. Haastattelun laatua katsotaan parantavan myös se, että haastattelut litteroidaan niin nopeasti kuin mahdollista tiedonkeruun jälkeen. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 184-185.) Tässä tutkimuksessa suoritettiin litterointi välittömästi haastattelujen jälkeen tai viimeistään seuraavan kolmen päivän aikana.

6.5.2 Eettiset valinnat tutkimuksen teossa

Tutkimuksen tekoon liittyy aina monia eettisiä kysymyksiä, jotka tutkijan tulisi ottaa huomioon. Eettistä toimintaa tutkimusta tehdessä on se, että epärehellisyyttä vältetään tutkimustyön kaikissa vaiheissa. (Kuula, 2011, 11-12; Seale 2013, 219; Hirsjärvi ym. 2014, 23-25.) Projektipäällikkö on toiminut koko tutkimuksen ajan rehellisesti, luotettavasti ja noudattaen tarkkuutta tutkimuksen teossa. Projektia on pyritty kuvaamaan alusta loppuun mahdollisimman tarkasti, rehellisesti ja läpinäkyvästi.

Keskeinen asia tutkimuksessa niin tutkimusjulkaisun kuin aineiston osalta on turvata haastateltavien anonymiteetti. Anonymisoinnilla tarkoitetaan keskeisten tunnistetietojen

poistamista tai muuttamista. (Kuula 2011, 200; Seale 2013, 221.) Yksityisyyden kunnioittaminen tarkoittaa sitä, että tutkittavilla henkilöillä on oikeus määrittää se, mitä tietoja he antavat tutkimuskäyttöön sekä tutkimustekstin kirjoittamista siten, että tutkittavat henkilöt eivät ole siitä tunnistettavissa. (Kuula 2011, 64.) Tässä tutkimuksessa käytettiin haastateltavista koodinimiä H1, H2, H3, H4, H5 ja H6, jolloin anonymisoinnin avulla suojeltiin haastateltavien yksityisyyttä.

Ihmistieteellistä tutkimusta ohjaa niin lainsäädäntö kuin myös tutkimuseettiset normit. Näihin normeihin sisältyy myös tutkittavia koskevien tietojen luottamuksellisuuden turvaamisen periaate. Eettisesti kestävien tutkimustapojen yhteinen piirre on ihmisarvon kunnioittaminen. Tämä ilmenee pyrkimyksenä turvata tutkittavien itsemääräämisoikeus, yksityisyys ja vahingoittumattomuus. (Kuula 2011, 59-60.) Vahingoittumattomuuden tutkija varmisti huolehtimalla asianmukaisesti luottamuksellisten tietojen tietosuojasta sekä kunnioittamalla tutkittavia vuorovaikutustilanteessa. Tutkittaville välitettiin etukäteen riittävästi tietoa tulevasta tutkimuksesta, jotta he pystyivät päättämään, haluavatko he osallistua tutkimukseen. Tutkittaville kerrottiin tutkimuksen ja sen toteuttajan perustiedot, kuvattiin paljonko tutkimukseen osallistuminen vie tutkittavien aikaa sekä kerrottiin tutkittavilta kerätyn tiedon käyttötarkoitus. (Kuula 2011, 61-62.)

Tässä tutkimuksessa tutkittaville kerrottiin etukäteen rehellisesti, mitä tutkimuksessa tehdään. Kohdejoukolle lähetettiin yleinen kutsu terveystarkastukseen, missä tiedotettiin lyhyesti DigiTANO- hankkeesta ja sen tavoitteista sekä annettiin tietoa terveystarkastuksesta. Samassa yhteydessä informoitiin kohdejoukkoa jo alustavalla tutkimustiedotteella tulevasta teemahaastattelusta. Terveystarkastuksen yhteydessä henkilöillä oli mahdollisuus täyttää suostumuslomake tutkimushaastatteluun liittyen. Lomakkeen sai myös kotiin mukaan ja se voitiin tarvittaessa lähettää henkilölle sähköpostitse.

6.5.3 Tulosten hyödynnettävyys

Tutkimuksen tuloksia tullaan hyödyntämään ABB työterveyshuollon työterveystoiminnan kehittämisessä. Tutkimustuloksista saadaan sisällöllistä tukea suunniteltaessa kohdennettua TANO-toimintaa matkатыöntekijöille. Tuloksia pystytään hyödyntämään suunniteltaessa matkатыöntekijän työhyvinvoinnin tukemista. Näyttää siltä, että matkатыön organisoimista ja työprojektien aikatauluttamista olisi suunniteltava systemaattisemmin. Tuloksissa nousi esille, että projektiluonteisen matkатыön kuormittavuus kasvaa, mikäli projektit ovat aivan peräkkäin ja jos projekteja ja työmatkoja on monta peräjäälkeen.

Tutkimuksen sisältöjä voidaan hyödyntää muihinkin työterveyshuoltoihin, joiden asiakkaat tekevät matkатыötä tai muuta liikkuvaa ja monipaikkaista työtä. Matkатыö on yleistä varsinkin monilla aloilla. Etätүö ja mobiilitүö myös lisääntyvät monilla aloilla ja työterveyshuoltojen tulisi osata vastata tүöntekijöiden ohjauksen ja neuvonnan tarpeisiin myös tai oikeastaan etenkin muuttuvissa työolosuhteissa.

Aihetta on aiemmin tutkittu vain vähän. Tämä tutkimus antaa arvokasta lisätutkimustietoa matkатыöntekijöiden koettujen kuormitustekijöiden hallittavuudesta ja itsensä johtamisen taidon merkityksestä mobiilissa ja monipaikkaisessa työssä. Tuloksia voidaan hyödyntää matkатыöntekijöiden työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukemisessa.

7 TULOSTEN POHDINTAA JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Tämän tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että yleisesti ottaen matkatyöntekijät pitivät työstään ja matkustaminen nähtiin pääosin positiivisena osana omaa työnkuva. Yhdellä haastateltavista tilanne oli muuttunut eikä matkатыön tekemiseen löytynyt enää intoa ja motivaatiota. Haastateltava koki matkатыössä olevan runsaasti kuormitustekijöitä. Haastattelussa kävi ilmi ainakin vapaa-ajan menetyksen olevan matkustamisen motivaatiota selvästi heikentävä tekijä. Bergbom ym. (2015, 16-18) mukaan työnantajan ja työntekijän olisi säännöllisesti hyvä kartoittaa halukkuutta työmatkustamiseen sekä esimerkiksi työntekijän elämäntilanteiden muutosten vaikutusta matkатыöntekijän suhtautumiseen ja asennoitumiseen matkustamista vaativaa työtä kohtaan. Kuten Bergbom ym. toteavat, negatiivinen suhtautuminen matkатыötä kohtaan on yhteydessä koettuun matkатыön kuormittavuuteen.

Tämän tutkimuksen tulokset tukevat Vartiaisen (2005, 84) päätelmiä siitä, että matkатыöntekijältä olisi hyvä löytyä joustavuutta sopeutua nopeasti vaihtuviin tilanteisiin ja työympäristöihin. Emotionaalinen ja tiedollinen kyky sopeutua eri työympäristöihin ja erilaisiin projekteihin edesauttaa tämän tyyppisessä työssä jaksamista myös tämän tutkimuksen mukaan. Projektinomainen työnkuva aiheutti haastateltavilla päällekkäisiä työtehtäviä ja siirtymisiä projektista toiseen. Näihin tekijöihin sopeutuminen sujui osalla haastateltavista helpommin ja osalla se oli huomattavasti haastavampaa.

Mobiiliin työn kompleksisuustekijöissä (Hyrkkänen ym. 2011) tulisi tämän tutkimuksen perusteella painottaa itsensä johtamisen taitoa työn sujuvuuden ja työhyvinvoinnin kannalta. Itsensä johtaminen näyttäytyi tässä tutkimuksessa varsin merkittävänä taitona matkатыössä. Työtä ja työaika tulee osata hallita, ja työn sekä vapaa-ajan välinen rajanveto tulee osata työntekijän itse tehdä. Mikäli henkilö ei tiedosta omia tarpeitaan ja rajojaan, niin työ vie helposti mukanaan ja ottaa liian suuren osan elämästä. Toisaalta, kun henkilö tiedostaa omat rajansa ja matkатыön vaatimukset, näyttäytyy matkатыö positiivisena työelämään vaihtelua tuomana tekijänä.

Riskinä mobiilissa, matkustamista ja pitkää poissaoloa kotoa edellyttävissä työssä on, että työntekijä tekee jatkuvasti töitä, ei kykene irrottautumaan työstä eikä täten palautu tekemästään työstä. Tämän haastateltavat huomasivat vasta kesälomalla, jolloin havaittiin, ettei pitkäkään loma tuonut, kuin vasta loman loppuvaiheilla sitä haluttua jaksamisen

ja virkeyden tunnetta. Voidaan ajatella matkatyön kuormittavan tekijäänsä tällöin enemmän kuin hän itse huomaakaan. Tietoisuustaitoja kehittämällä ja paremmalla itsensä johtamisella koettu kuormitus osattaisiin kenties tunnistaa paremmin ja aiemmin sekä työssä kuormittuneisuuden määrään olisi tätä kautta mahdollista vaikuttaa jo ennaltaehkäisevästi.

Tutkimustulosten myötä vahvistui Hyrkkäsen ym. (2013, 62-63) näkemys itsensä johtamisen taidon merkityksellisyydestä mobiilia ja monipaikkaista työtä tekevien kohdalla myös työn johdettavuuden näkökulmasta. Kuten Hyrkkänen ym. (2013, 62-62) ovat todenneet, mobiili ja monipaikkainen työ edellyttää taitoa johtaa omaa työtä, omaehtoista kyvykkyyttä tunnistaa toimintavaatimukset sekä käytössä olevat voimavarat niissä toimintaympäristöissä, missä työskentely milloinkin tapahtuu. Työ ei tapahdu esimiehen valvonnassa ja työn autonomisuus velvoittaa työntekijää itsensä johtamiseen. Työntekijöiden tulisi täten itse tiedostaa kuormittumistaan ja pystyä arvioimaan työssä selviytymistään.

Itsensä johtamiseen liittyy kiinteästi työajan hallinta, mikä pitää sisällään työn ja vapaaajan välisen rajanvedon. Haastateltavat kokivat työmatkakohteessa elämän olevan lähestulkoon vain työntekoa. Vapaa-ajan vähäisyys on tekijä, mikä on aina liittynyt haastateltavilla matkatyöhön ja se tuntuu olevan seikka, mikä tavallaan ”kuuluu” tämänkaltaiseen työhön. Kuten Bergbomkin (2015, 17) toteaa, suurin osa työssään matkustavista suhtautuu matkoihinsa hyvin neutraalisti. Työmatkoja pidetään normaalina osana omaa työtä. Tämän tutkimuksen tulokset ovat varsin samansuuntaisia.

Pohdittavaksi jää, mikä on sopiva määrä vastuuta matkatyöntekijälle. Toisaalta matkatyöhön liittyvä autonomisuus koettiin positiivisena asiana, ja toisaalta on myös niin, että työkohteissa tapahtuva työ on hyvin pitkälti aikataulusidonnaista eikä autonomialle jää sijaa liittyen työaikoihin. Työaikajärjestelyihin esimiehen kanssa tulisi panostaa, ja mahdollistaa työntekijöille tarvittaessa lyhyempiä työpäiviä työmaakohteessa ollessa projektityön aikataulujen puitteissa. Ojala (2014, 86) on todennut, että liian suurta vastuuta ei tulisi sysätä työntekijälle, vaan työyhteisöillä ja esimiehillä tulisi olla vastuu vahvistaa turvallista työaikakulttuuria.

Esimies ja työyhteisö eivät välttämättä havaitse mobiilia työtä tekevän työntekijän kokemaa työperäistä stressiä tai muita työhyvinvoinnin ongelmia. Ymmärrettävästi tämä korostuu, mikäli työntekijä matkustaa työssään paljon ja/tai on pitkiä ajanjaksoja poissa

kotikonttorilta. Työhyvinvoinnista huolehtiminen mobiilissa työssä jääkin paljolti työntekijän omalle vastuulle. Häneltä vaaditaan aktiivisuutta ja oma-aloitteisuutta työhyvinvointinsa liittyvissä asioissa. (Virolainen 2012, 206.)

On tutkittu, että työperäinen stressi ja toimimattomat työaikajärjestelyt voivat häiritä työntekijän lepoa ja palautumista. (Työterveyslaitos 2018 b.) Tämän tutkimuksen tulosten perusteella on nähtävissä, että työperäinen stressi oli yhteydessä heikompaan palautumiseen ja heikompaan henkiseen irrottautumiseen työstä. Paineen ja työstressin aiheuttamaa oireilua kuvailivat lähes kaikki haastateltavat. Stressi näyttäytyi tule-vaivoina, epämiellyttävinä tuntemuksina, hermostuneisuutena ja koettuna heikentyneenä työstä palautumisena. Työperäinen stressi tulisi saada pidettyä hallinnassa.

Kuitenkin yleisesti koettiin, että työperäinen stressi on vähentynyt kokemuksen ja iän myötä. On mielenkiintoista, että ikä ei tässä yhteydessä madaltanut työkykyisyyttä, vaan päinvastoin haastateltavat kokivat pystyvänsä työhönsä aiempaa paremmin. Ennakkoon olisi voinut ajatella, että iän myötä matkatyö kävisi raskaammaksi aikaerorasituksen ja pitkien työpäivien kautta. Näin ei kuitenkaan ollut. Kenties enemmän kuin itse ikä, asiaan vaikuttaa kokemuksen tuoma asiantuntijuuden kasvu, ja sitä kautta työperäisen stressin hallittavuus. Toisin sanoen kehittynyt itsensä johtamisen taito. Koettuun matkatyön kuormittuneisuuteen vaikuttaa varmasti myös perhetilanne. Tässä tutkimuksessa ei perehdytty haastateltavien perhetilanteeseen. Voisi ajatella, että perheellisillä työntekijöillä matkatyön sovittaminen muuhun elämään on haastavinta pikkulapsi- aikana, ja että se helpottuu lasten kasvaessa. Mäkelän (2016, 35) tutkimustulosten mukaan kansainvälinen työmatkustaminen osoittautui työn vaatimustekijäksi, joka oli yhteydessä työn ja perheen tai työn ja yksityiselämän väliseen konfliktiin ja sitä kautta myös terveysongelmiin. Tässä tutkimuksessa perheen ja matkatyön yhteensovittamisesta saatiin vain pintaraapaisu. Aihetta voisikin tutkia jatkossa lisää.

Useat aiemmat tutkimukset tukevat tässä tutkimuksessa saatuja tuloksia liikunnan positiivisesta merkityksestä työstä irrottautumiseen ja sitä kautta työstä palautumiseen. Muun muassa Ojalan (2014, 88) tutkimustuloksista käy ilmi, että fyysisellä toiminnalla kuten liikunnalla tai muilla harrastuksilla oli työstä irtautumisessa keskeinen tehtävä. Tiihonen (2011) on tutkimuksessaan tullut samanlaiseen johtopäätökseen, ja toteaa liikunnan olevan merkittävä työstä palautumisen edistäjä. Tiihosen tulosten mukaan liikunnan mahdollisuudet työstä palautumisen edistäjänä ja siten työkyvyn ylläpitäjänä tulisi huomioida suunniteltaessa työnantajan toimia tukea työntekijöiden hyvinvointia. Tässä tutkimuksessa liikunnan merkitys työstä irrottautumisessa työmaakohteissa oltaessa oli

suuri. Olisi varmasti niin työntekijän kuin työnantajankin edun mukaista pyrkiä mahdollistamaan hyvät liikunnan harrastamismahdollisuudet ja muita vapaa-ajan viettomahdollisuuksia jokaisessa työmatkakohteessa.

Tutkimustuloksista nousi esille, että haastateltavat olettivat, että esimiehet eivät aina täysin tienneet, mitä kaikkea haastateltavien työnkuva pitää sisällään. Esimiesten vaihtuvuus oli kohdejoukon keskuudessa ollut paikoin tiheää, ja nähtiin, että esimiehillä ilmeni epävarmuuksia liittyen haastateltavien työnkuvaan. Kuten Hyrkkänen ym. (2013, 62) ovat todenneet, monipaikkaisuutta ja liikkumista vaativa tapa tehdä työtä haastaa perinteisen johtamisen ja asettaa johtamiselle aivan uudenlaisia vaatimuksia. Jotta matkatyöntekijän työhyvinvointia ja työkykyisyyttä voidaan tukea onnistuneesti, tulee esimiesten olla tietoisia työn luonteesta ja sen vaatimustekijöistä. Esimiesten ja työterveyshuollon rooli matkatyöntekijän työhyvinvoinnin tukemisessa on tärkeä.

Tutkimus osoitti, miten suuri vaikutus organisaation työskentelykulttuurilla näyttää olevan työn tekemiseen. Yksi haastateltava toi esille seikan, että aina työmaakohteissa koko projektitiimi ”painaa täysillä duunia” kovalla tempolla ja vähillä tauoilla, koska kaikilla on sama ajatus, että mitä nopeammin työ saadaan tehtyä, sitä nopeammin pääsee pois. Ja samaan hengenvetoon haastateltava totesi naurahtaen sen olevan aivan typerää, koska heti perään alkaa kuitenkin aina uusi projekti. Tämä kertoo totutusta tavasta tehdä työtä tietyllä tavalla ja juurtuneesta työskentelykulttuurista.

Tulosten pohjalta voidaan todeta, että matkustamisen lisäksi työn projektinomaisen luonne tuo omat vaatimuksensa työhön. Hyrkkänen ym. (2011, 14) ovat esittäneet projektimaisen työn olevan yksi mobiilin työn kompleksisuus- ja kompetenssitekijä. Haastateltavat kokivat projektista ja työkohteesta suoraan seuraavaan projektiin siirtymisen kuormittavana. Esimiehen kanssa yhdessä toteutettu työn organisointi ja suunnittelu olisi tältä osin tärkeää, jotta työn kuormitustekijöiden rooli ei pääse työssä liian hallitsevaksi.

Tämän tutkimuksen valossa näyttää siltä, että matkatyöntekijät tarvitsevat organisaation ja johdon tukea työn vaatimustekijöiden tunnistamisessa ja hallitsemisessa. Tästä voidaan päätellä, että matkatyötä tekevien työhyvinvointia tulisi tukea suunnitelmallisesti ja matkatyöhön sopivin menetelmin. Johdon tuki työhyvinvoinnin suunnittelussa ja siihen sitoutuneisuudessa on tärkeää (Suutarinen & Vesterinen 2010, 92). Toimiva yhteistyö työterveyshuollon kanssa mahdollistaa työkykyisyyden ja työhyvinvoinnin tukemisen mobiilia ja monipaikkaista työtä tekevillä työntekijöillä. Matkatyöntekijöitä ei sovi jättää yksin

selviytymään työn vaatimustekijöiden kanssa, vaikka he saattavatkin olla pitkiä aikoja ”poissa silmistä”.

TANO-matriisin käyttö voisi olla hyödyksi suunniteltaessa matkatyöntekijöiden tiedon antoa, neuvontaa ja ohjausta. Se toimisi ohjaavana työkaluna tukemaan matkatyöntekijän jatkuvampaa ja vuorovaikutuksellisempaa tietojen antoa, neuvontaa ja ohjausta. Hyrkänen ym. (2013, 57.) ovat tutkimuksissaan todenneet, että TANO-matriisin käytöstä on todettu olevan paljon hyötyä, kun työterveyshuolto suunnittelee tietojen antamisen, neuvonnan ja ohjauksen toteuttamista sekä keskeisten asiasisältöjen kohdistamista eri ryhmille. Taulukossa 3. on nähtävissä TANO-matriisin osa-alueita.

Taulukko 3. TANO-matriisi (Palmgren ym. 2008, 28.)

MATRIISIN OSA-ALUEET	YKSIÖ- ASIAKKAAT	RYHMÄT JA TYÖYHTEISÖT	TYÖNANTAJA JA MUUT TOIMIJAT
ASIAKASANALYYSI – tarve, perustelut			
KOHDERYHMÄ – tarkempi kohderyhmä			
TAVOITE – tiedot, taidot, asenteet, toiminta			
TANO-TOIMINTA Toimintatilanne ja osallistujat – missä tilanteissa: esim. kokous, koulutus, terveystarkastus – työterveyshuollon ammattihenkilöt, asiantuntijat ja heidän roolinsa – muut toimijat ja yhteistyökumppanit (asiakasorganisaatiosta, muualta) Sisältö – asiasisältö tarkemmin Menetelmät – mitä menetelmiä käytetään			
SEURANTA JA ARVIOINTI – toteutumisen seuranta – työterveyshuollon itsearviointi – asiakaspalautte, asiakkaan kokema hyöty – tavoitteiden saavuttaminen, vaikutusten arviointi			
KEHITTÄMISTARPEET JA JATKOTOIMET			
TOTEUTUSAIKATAULU JA VASTUUHENKILÖ			

TANO-matriisi ohjaa pohtimaan, mitä muuta osaamista ja keitä yhteistyökumppaneita toiminnassa tarvitaan. Matriisin avulla TANO-toiminnan tarkoituksenmukaisuutta suhteessa tavoitteisiin on helppo arvioida jo suunnitteluvaiheessa. Tämä voi auttaa luopumaan rutiineista ja ottamaan käyttöön uusia, entistä vaikuttavampia ja monipuolisempia menetelmiä. (Palmgren ym. 2008, 92.) Matkатыötä paljon tekevien henkilöiden tavoitettavuus on ABB työterveyshuollossa ollut toisinaan hyvin haastavaa. Kuten Bergbom ym. (2015, 173) toteavat, matkатыötä tekevien terveystarkastuksia suunniteltaessa ja toteutettaessa olisi työterveyshuollon hyvä toimia tiiviissä yhteistyössä työnantajan kanssa, ja se onkin tärkeää jo pelkästään kohdejoukon tavoittamiseksi. TANO-matriisia voisi hyödyntää digitaalisen TANO:n suunnittelussa matkustavan yksilöasiakkaan työhyvinvoinnin tukemisessa. Tämän tutkimuksen tuloksiin peilaten, etenkin TANO:n seurantaan ja itsearviointiin sekä ohjauksen ja neuvonnan jatkuvuuteen ja vuorovaikutuksellisuuteen olisi hyvä kiinnittää huomiota.

Jatkotutkimusaiheita

Bergbom ym. (2015, 142) toteavat, että perheen ja parisuhteen hyvinvoinnin näkökulmasta matkustamisen määrän sopivuutta olisi hyvä tarkastella puolisoitten kesken. Vastaukset kysymyksiin, milloin työssä on liikaa matkustamista tai milloin matkатыö rasittaa liikaa, riippuvat myös siitä keneltä kysytään. Matkustavan työntekijän puoliso asettaa mitä todennäköisimmin rajan eri kohtaan kuin matkustava työntekijä. Olisi mielenkiintoista tutkia juuri sitä, miten matkатыötä tekevien henkilöiden puolisoit kokevat matkатыön kuormittavuuden ja miten puolison näkökulmasta matkатыötä ja perhe-elämää on mahdollista sovittaa yhteen. Maailmanpankin työntekijöitä ja heidän puolisoitaan koskeudessa tutkimuksessa huomattiin, että ulkomaantyömatkoja tekevien puolisoit sairastivat muita enemmän. He myös olivat hakeneet tai saaneet hoitoa stressiperäisiin häiriöihin 2,5-3 kertaa useammin kuin ei-matkustaneiden puolisoit. Näyttää siltä, että työmatkat heijastuvat kielteisesti matkатыötä tekevien puolisoitten hyvinvointiin lisäämällä henkilöiden stressiä. Toisaalta on havaittu, että työmatkoilla on myös myönteisiä vaikutuksia perhe-elämään. Tutkimuksen mukaan olennaista on se, miten työmatkat pystytään sovittamaan yhteen puolison ja perheen tarpeiden kanssa. (Bergbom ym. 2015, 127.)

Olisi mielenkiintoista tutkia tarkemmin matkатыöntekijöiden fysiologista palautumista. Fysiologisen palautumisen arvioinnissa voisi käyttää apuna first-beat mittauksia. First beat mittaus antaa tarkkaa tietoa elimistön kuormittumisesta. Mittaukset toimisivat hyvänä

apuna työterveyshuolloille, sillä mobiiliin matkatyöhön liittyviä kuormitustekijöitä ei ole helppoa tunnistaa työntekijöiden ollessa paljon matkoilla.

Yksi projektipäällikön mielenkiinnon kohteista on etävalmennuksen ja etäohjauksen toimivuus mobiilia ja monipaikkaista työtä tekevien kohdalla. Tällaiselle paljon matkustavalle kohdejoukolle voisi olla todella hyödyllistä saada esimerkiksi Movendoksen mCoach'n etävalmennuksen kautta tukea matkatyön asettamiin vaatimustekijöihin henkilökohtaisen etävalmennuksen avulla. mCoach on ammattilaisen etävalmennustyökalu, missä on helppokäyttöinen ja tietoturvallinen etävalmennusympäristö valmentavaan yksilö- tai ryhmäohjaukseen. mCoachia käyttämällä ammattilaisen on mahdollista tukea asiakastaan tapaamisten välillä viestein, videopuheluin ja yksilö- ja ryhmätehtävin. (Movendos 2017) Systemaattisen etävalmennuksen aikaansaamia vaikutuksia matkatyöntekijän työhyvinvointiin tai spesifimmin työstä palautumiseen tai vaikkapa itsensä johtamiseen olisi mielenkiintoista tutkia.

Tutkimushaastatteluihin yksi haastateltavista nosti esillä työkavereiden merkityksen matkatyössä. Olisi mielenkiintoista kartoittaa, mikä merkitys työkavereilla ja työmaakohteessa olevalla työyhteisöllä on projektiomaisessa pitkiä työpäiviä sisältävässä työssä. Haastateltava toi esille, että useamman kuukauden työkomennuksen aikana työkaverin oppii tuntemaan läpikotaisin ja hänestä tulee hyvin läheinen, etenkin työssä, jossa työpäivät venyvät jopa 16 tuntiseksi. Miten suuri vaikutus työkavereilla voikaan olla koettuun työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen?

Työelämän murroksesta puhutaan paljon. Nytemmin on alettu puhumaan myös johtamisen muutoksesta; muuttuvat tavat tehdä työtä vaativat johtamisen muutosta. Esimiehiltä vaaditaan mukautumista muuttuvaan työskentelykulttuuriin. Teknologisten ratkaisujen yleistyessä ja mobiilin työn lisääntyessä, tulee johtamiskulttuurissa tapahtua muutoksia. Johtamisen on tultava lähemmäs teknologiaa. (Ilmarinen & Koskela 2015, 229-230; Valtioneuvosto 2015;114 Tahvanainen 2016, 15.). Uudenlaisessa työelämässä tarvitaankin yhteistyötä ja dialogista johtamisotetta (Syvänen ym. 2012, 12, 20). Mielenkiintoista olisikin tutkia, tiedostavatko esimiehet ja yrityksen johto oman roolinsa muuttuvien työolosuhteiden keskellä? Miten esimiehet osaavat tukea ja johtaa esimerkiksi mobiilia ja monipaikkaista työtä tekevää henkilöä tämän työssä? Kun työntekijä ei ole välttämättä läsnä työyhteisössä, onnistuuko työntekijöiden saada riittävästi sosiaalista tukea esimieheltä ja työyhteisöltä?

8 YAMMER- TIETOA, NEUVONTAA JA TUKEA MATKATYÖNTEKIJÄLLE

Tämän tutkimuksen johtopäätöksenä voidaan todeta, että matkatyöntekijät hyötyisivät sähköisestä terveystuonnasta ja itsensä johtamisen tukitoimista. Tukea kaivattaisiin myös työstä palautumiseen sekä työstä irrottautumiseen. Tutkimustulosten mukaan työmatkoilla työstä palautuminen on vaikeutunut verrattuna esimerkiksi kotimaassa tapahtuvaan toimistotyöstä palautumiseen.

Kehittämissuorituksen tutkimuksellisen osion ja muun aihepiiriin liittyvän olemassa olevan tutkimustiedon pohjalta kehitettiin sisällöllisiä ratkaisuja työterveyshuollon TANO-toiminnan toteuttamiseksi. Tuotosta kehitettiin yhdessä ABB työterveyshuollon projektiryhmän kanssa. Tuotosta ideoitiin ja työstettiin aluksi Skype:n välityksellä ja ideointia jatkettiin sähköpostitse. Pääosin ideointi tapahtui ABB työterveyshuollon vastaavan työterveyshoitajan kanssa sähköpostin välityksellä.

Yammer on organisaatioille tarkoitettu yksityinen sosiaalinen verkosto, joka perustuu avoimeen viestintään. Yammerin avulla voi myös löytää tärkeitä tiedot, tiedostot, ryhmät ja henkilöt niin, että kaikki voivat jakaa tietämyksensä eri osastoille ja aikavyöhykkeille. (Microsoft 2018) Kuviossa 5 on esimerkki Yammerin viestiketjusta.



Kuvio 5. Esimerkki Yammerin käytöstä (Microsoft 2018)

Tavoitteena on, että Yammer toimii ABB:llä niin sanottuna matkatyöntekijöiden ”työpai-kan sisäisenä Facebookina”. Se on myös tietopankki, jonne on kaikkien käyttäjien helppo linkittää terveyteen, työhyvinvointiin ja matkatyöhön liittyviä artikkeleita. Yammerin käyttö on helppoa ja yksinkertaista. Työterveyshuollon näkökulmasta on positiivista, että Yammerin käyttö vaatii vain vähän henkilöresursseja. Jotta mahdollisimman moni tämän tutkimuksen kohdejoukosta pääsisi käyttämään Yammeria ja saa siitä toivottua hyötyä, järjestetään ABB työterveyshuollon toimesta Yammerin käyttöönottilaisuus. Käyttöönottilaisuus pidetään terveystieteiden palautetilaisuuden yhteydessä kevään 2018 aikana. Tilaisuudessa on tarkoitus opastaa, miten Yammerin voi ladata omaan älypuheliimeen ja tutustuttaa osallistujat palvelun käyttöön. Palautetilaisuuteen on mahdollista osallistua myös Skype for business- palvelimen välityksellä.

”Hyvinvoiva matkatyöntekijä”- Yammer ryhmä

Yammerin matkatyöntekijöille suunnattu ryhmä on nimeltään ”Hyvinvoiva matkatyöntekijä”. Ryhmä koostuu ABB työterveyshuollon asiantuntijoista sekä matkatyötä tekevästä ABB:n työntekijöistä. Ryhmään kootaan projektipäällikön kirjoittama blogiteksti sekä ajankohtaista tietoa ja artikkeleita matkatyöhön liittyen. Lisäksi ryhmä toimii interaktiivisena vuorovaikutuksen kanavana, minne voi laittaa omia kommentteja ja kysymyksiä. Ryhmän tarkoituksena on toimia matalan kynnyksen sosiaalisena verkostona työhyvinvoinnin tukena. Käyttöönoton helpottamiseksi luodaan ”hyvinvoiva matkatyöntekijä”- ryhmään valmiita keskustelualustoja. Keskustelualustalla voi olla jokin matkatyöhön liittyvä aihe, kuten liikuntamahdollisuudet reissutyössä ja aihepiiriin liittyvä kysymys. Tämä viritää keskustelua aihepiiriin ympäriltä. Parhaimmillaan Yammerista tulee aktiivisesti käytetty jaetun asiantuntijuuden alusta, missä työntekijät ja työterveyshuollon asiantuntijat voivat olla yhteydessä ja jakaa kokemuksiaan. Vertaistuen merkitys korostuu. Kuten Chen & Nath (2008, 43) ja Bergbom ym. (2015, 159) toteavat, mobiili matkatyö voi luoda haasteita sosiaalisten kontaktien ja työyhteisön tuen puuttumiseen liittyen. Sosiaalisen tuen saamiseen sekä tiedonkulun varmistamiseen tuleekin kiinnittää erityistä huomiota matkatyöntekijöiden kohdalla. Yammerin yhtenä tarkoituksena on mahdollistaa työyhteisön tuki ja sosiaalisten kontaktien ylläpitäminen myös matkatyöntekijöille.

Yammer sivuilta löytyy lisäksi tietopaketti, minne on kerätty matkatyöhön liittyviä lyhyitä tietopankkeja. Tietopankit sisältävät tietoa ja vinkkaavat erilaisia keinoja tukea mobiilia

ja monipaikkaista työtä tekevien hyvinvointia. Tietopankeista matkatyöntekijä löytää näpärästi ohjeita ja neuvoja oman työhyvinvointinsa tukemiseen esimerkiksi matkatyöstä palautumiseen, työn ja vapaa-ajan välisen rajanvedon onnistumiseen, itsensä johtamiseen sekä terveellisten ja liikunnallisten elintapojen toteuttamiseen matkatyössä. Aiheesta voi lukea lisää kappaleesta 9.3. kehittämisprojektin tuotos suhteessa tavoitteisiin alta.

Sähköinen terveystarkastus

Kehittämisprojektin tuotoksen pohjalta alettiin suunnittelemaan sähköistä terveystarkastusta, mikä toteutuisi Movendoksen mSurvey kartoituspalvelua apuna käyttäen. Osiota alettiin työstää kehittämisprojektin loppuvaiheissa eikä se tule vielä osaksi tätä kehittämisprojektia. Osio voidaan ottaa ABB työterveyshuollossa käyttöön myöhemmin.

Sähköisen hyvinvointi- ja terveystarkastuksen tarkoituksena on olla yksi mobiilia ja monipaikkaista työtä tekevän työntekijän apuväline oman kuormittuneisuuden jatkuvammassa arvioinnissa. Terveystarkastuksen avulla voidaan kerätä dataa henkilön hyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja kuormittuneisuuteen liittyen. Halutessaan asiakas voi itse hyödyntää olemassa olevaa dataa oman vointinsa seurannassa. Datan avulla henkilön on mahdollista paremmin itse havaita kuormittuneisuuttaan ja siinä tapahtuvia muutoksia. Suunnitteilla on, että kahden kuukauden välein kyselyn yhteenvetoraportti lähtee automaattisesti ABB työterveyshuoltoon asiakkaan vastuuhoidtajalle, joka katsoo raportin läpi ja puuttuu tarpeen tullen asiakkaan tilanteeseen. Tavoitteena on saada vuorovaikutusta työterveyshuollon ja matkatyöntekijän välille siten, että myös vastaanottokäyntien välissä olisi niin sanotusti ”elämää”.

Tarkoituksena on, että kysely lähetetään sähköisesti ja automaattisesti asiakkaille sähköpostiin. mSurvey:ssä on mahdollisuus asettaa kysely lähtemään tietyille kohdejoukolle aina tietyin väliajoin. Tämä ominaisuus mahdollistaa kätevästi ja helposti terveystarkastusten lähettämisen kohdejoukolle eikä se vie paljoa henkilöresursseja. Terveystarkastus auttaa ABB työterveyshuoltoa suunnittelemaan kohdennettua TANO-toimintaa matkatyöntekijän yksilöllisiin tarpeisiin.

Terveyskyselyn perusteella voitaisiin tarpeen tullen (kriteerit määriteltäisiin) ehdottaa työntekijälle etävalmennusta tukemaan matkatyöntekijän työkykyisyyttä ja työhyvinvointia. Asiakkaalle voidaan myös ehdottaa Yammerin ”Hyvinvoiva matkatyöntekijä” osioon tutustumista.

9 KEHITTÄMISPROJEKTIN ARVIOINTI

Kehittämiprojektin tavoitteena oli luoda e-learning materiaalin sisältöjä sosiaaliseen verkostoon Yammeriin ABB työterveyshuollon asiantuntijoiden ja työterveyshuollon asiakkaiden eli matkatyöntekijöiden tarpeisiin. Tarkoituksena oli tuottaa uusia palvelu- ja tuotteideoita. Tarkoituksena oli tuottaa tietojen annon, neuvonnan ja ohjauksen (TANO) sisältöjä matkatyön kuormitustekijöistä, työstä palautumisesta, työajan hallinnasta ja itsensä johtamisesta.

9.1 Kehittämiprojektin suunnitelmavaiheen eteneminen

Kehittämiprojekti on sisältänyt useita vaiheita; perehtymistä, suunnittelua, tutkimuksen tekemistä ja kehittämistyötä, mutta myös oman asiantuntijuuden kehittymisen jatkuvaa itsearviointia ja projektipäällikyyden haltuun ottamista. Mielenkiintoista oli, miten luontevasti ”kp” tuli osaksi opintoja ja elämää, tuoden mukanaan haasteita, uusiin asioihin tarttumista sekä lukuisia onnistumisen kokemuksia.

Kehittämiprojektin suunnitelmavaihe alkoi syyskuussa 2016 projektipäällikön mentyä mukaan DigiTANO- hankkeeseen. Hankkeen sisällä kartoitettiin eri työterveyshuoltojen lähtökohtia ja tarpeita. Eteneminen oli alkuun melko hidasta, kun pohdittiin mihin hankkeen organisaatioihin olisi kehittämiprojekteja mahdollista tehdä. Yhdessä mukana olevista työterveyshuolloista oli juuri tuolloin yrityskaupat kesken ja tämän yrityksen kohdalla oli epävarmuuksia myös hankkeeseen ja kehittämiprojekteihin liittyen.

Projektipäällikön yhteistyö ABB työterveyshuollon kanssa alkoi helmikuussa 2017, jolloin alettiin käymään keskustelua ABB työterveyshuollon kehittämistarpeista ja näkökulmista työterveystoiminnan kehittämiseksi. Projektipäälliköllä oli ideoita e-learning osioiden kehittämiseksi. Projektipäällikkö otettiin hyvin osaksi ABB:n projektiryhmää, joka kokoontui helmikuusta 2017 lähtien Skypen välityksellä noin kerran viikossa. Projektin eteneminen ABB työterveyshuollon osalta kävi paikoin hitaasti. Keväällä 2017 sopimusneuvottelut Movendoksen kanssa liittyen mSurvey’n käyttöönottoon kestivät ennakoitua pidempään. Tämä viivästytti jonkin verran kehittämiprojektin etenemistä.

Alustavan teoreettisen viitekehyksen rakentaminen aloitettiin loppuvuonna 2016, jolloin projektin aihepiirit olivat kutakuinkin tiedossa. Projektipäällikkö keräsi teoriatietoa mobiiliin ja monipaikkaiseen työhön liittyen sekä itsensä johtamisen ja työstä palautumisen teemoista. Teoreettisen viitekehyksen ensimmäinen versio oli valmis maaliskuussa 2017. Viitekehys täydentyi projektin edessä aina loppumetreille saakka.

Suunnitelmavaiheessa projektipäällikkö sai tukea mentorilta ja hankkeen muilta asiantuntijoilta sekä ohjausryhmältä. Asiantuntijoiden tuki antoi projektille hyvät lähtökohdat onnistua. DigiTANO- hankkeen toimesta järjestettiin useampia webinaareja, jotka ovat tukeneet tämän kehittämisprojektin etenemistä ja antaneet projektipäällikölle paljon uutta tietoa. Aiheina webinaareissa on ollut muun muassa Digitaalinen TANO ja sen onnistuminen sekä verkko-opiskelun ja etävalmennustyyppisen ohjauksen haasteet ja mahdollisuudet.

Kehittämisprojektin tutkimuksellinen osio oli riippuvainen ABB työterveyshuollon toteuttamista terveystarkastuksista, sillä terveystarkastuksen yhteydessä henkilöille tuotiin esille mahdollisuus tutkimushaastatteluun osallistumisesta. Tutkimushaastattelun valikoitumisen kriteerit oli myös määritelty terveystarkastuksen pohjalta. Oli siis kehittämisprojektin etenemisen kannalta tärkeää, että terveystarkastukset saataisiin mahdollisimman nopeasti käyntiin ja toteutettua. ABB työterveyshuolto käytti näissä terveystarkastuksissa ensimmäistä kertaa Movendoksen tarjoamaa mSurvey kartoituspalvelua, joten kysely piti rakentaa uusiksi. Kyselyn rakentamisessa kului useita kuukausia ja kutsut työterveystarkastukseen saatiin lähtemään kesäkuussa 2017. Paikoin nosti epäily ja huoli päätään, siitä saadaanko kohdejoukon henkilöitä terveystarkastuksiin ja sitä kautta tutkimushaastatteluihin. Tilanteesta tehtiin riskiarviointia ja projektipäällikkö pohti eri vaihtoehtoja kohdejoukon tavoittamiseksi sekä myös mahdolliseksi kohdejoukon laajentamiseksi. Keskustelua kohdejoukon laajentamisesta käytiin niin ABB projektiryhmän kuin DigiTANO- hankkeen asiantuntijaryhmänkin kanssa. Kesän 2017 aikana terveystarkastuksiin oli tavoitettu vain muutamia henkilöitä ja tutkimushaastatteluun suostuneita ei ollut vielä yhtään.

9.2 Kehittämisprojektin toteutusvaiheen arviointi

Alkusyksyn 2017 aikana kohdejoukon henkilöitä tavoitettiin hyvin terveystarkastuksiin ja sitä kautta myös tutkimushaastatteluihin. Marraskuuhun 2017 mennessä oli kuusi hen-

kilöä lupautunut mukaan tutkimushaastatteluihin tämän kehittämisprojektin tiimoilta. Tutkimushaastattelut saatiin käyntiin suunnitellusta aikataulusta kuukauden myöhässä. Toetumisvaiheen aikana projektipäällikkö oli yhteydessä ABB työterveyshuoltoon. ABB projektiryhmän palaverieita pidettiin 1-2 kertaa kuukaudessa Skypen välityksellä. Vastaavan työterveyshoitajan kanssa käytiin jatkuvampaa vuoropuhelua sähköpostitse ja Skypen välityksellä kehittämisprojektin tutkimuksellisen osion kulusta.

Syksyllä 2017 perustettiin ABB Yammeriin projektiryhmän jäsenille testiryhmä nimeltä ”terveysneuvontaa”. Projektipäällikkö loi testiryhmän yhdessä vastaavan työterveyshoitajan kanssa vieraillessaan ABB Helsingin työterveyshuollossa. Ajatuksena oli, että työntekijät testaavat Yammerin käytettävyyttä viestikanaavana ja tiedonjaon kanavana. Projektipäällikkö ei ole ABB:n työntekijä, eikä täten oikeutettu Yammer-tunnuksiin organisaation sisällä, joten projektipäällikön oli mahdotonta olla osana Yammerin testiryhmää. ABB:n projektiryhmä ei ottanut Yammerin testiryhmää aktiiviseen käyttöön. Käyttö oli harmillisen vähäistä. Muut työkiireet veivät huomiota, eikä Yammerin testaamiseen ja kehittämiseen tuntunut löytyvän aikaa. Toisaalta Yammer on hyvin helppokäyttöinen, mutta olisi silti voinut olla hyvä testata Yammerin toimintoja, kuten tiedon jakamista, linkkien ja tietopankkien luomista ja kommunikointia ryhmän jäsenten välillä. Tätä kautta olisi voitu saada enemmän ideoita varsinaiseen tuotokseen, matkатыöntekijöiden Yammer sivustoon.

Kehittämisprojektin aikana projektipäällikön projektinhallintakeinot harjaantuivat huomattavasti. Tulevaisuutta ajatellen projektitaidot ja matkan varrella saadut opit, ovat hyvin arvokkaita. Kehittämisprojektin aikana projektipäällikön asiantuntijuus aihepiiristä kehittyi huomasti ja voidaankin todeta projektipäällikön olevan tämän alan asiantuntija.

9.3 Kehittämisprojektin tuotos suhteessa tavoitteisiin

Kehittämisprojektin aihe oli ajankohtainen ja merkityksellinen työterveyshuolloille ja mobiilia ja monipaikkaista työtä tekeville työterveyshuollon asiakkaille. Kehittämisprojektin tutkimuksellisen osion tuloksia hyödynnettiin ABB työterveyshuollon Yammer sivustojen rakentamisessa. Kehittämisprojektin tavoitteena oli luoda e-learning materiaalin sisältöjä sosiaaliseen verkostoon Yammeriin ABB työterveyshuollon asiantuntijoiden ja työterveyshuollon asiakkaiden eli matkатыöntekijöiden tarpeisiin. Tavoitteessa onnistuttiin.

Matkатыöntekijän Yammer sivustojen sisältöä ideoitiin alkukevään 2018 aikana. Projektipäällikkö esitteli tärkeimmät tutkimustulokset ABB:n projektiryhmän palaverissa tammi-kuussa 2018 ja teki ehdotuksia Yammerin sisältöihin liittyen.

Kehittämiprojektin tarkoituksena oli tuottaa TANO- sisältöjä matkатыön kuormitustekijöistä, työstä palautumisesta, työajan hallinnasta ja itsensä johtamisesta. Yammeriin luotiin kahdelle kohdejoukolle suunnattuja lyhyitä tietopankkeja niin työnantajan kuin työntekijän näkökulmasta. Työterveyshuollossa työskentelevät asiantuntijat voivat työssään hyödyntää näitä kaikkia tietopankkeja tietojen antamisessa, neuvonnassa ja ohjauksessa. Työnantajan tietopankkeihin nostettiin esille aihepiirejä, joilla pystytään tukemaan matkатыöntekijän työhyvinvointia ja työkykyisyyttä. Työnantajan tietopankkien aihepiireiksi valittiin neljä teemaa: yleistä työhyvinvoinnin tukemisesta, työn ja muun elämän yhteensovittaminen, liikuntamahdollisuuksien tukeminen matkатыössä sekä matkатыöstä palautuminen. Työntekijöiden tietopankkien aihepiirit olivat liikunta matkатыössä, palautuminen matkатыöstä sekä itsensä johtaminen matkатыössä. Tietopankit ovat nähtävissä liitteessä 4. Fmind

Tutkimuksellisen osion tulosten ja pohdinnan perusteella projektipäällikkö kirjoitti Yammeriin blogitekstin otsikolla *"Mikä määrä vastuuta on jo liikaa? - Matkатыöntekijän työhyvinvoinnin tukeminen saisi olla kaikkien asia!"* Blogiteksti ottaa kantaa matkатыöntekijöiden vastuun ja vapauden sopusuhtaan, työajan hallintaan sekä työhyvinvoinnin tuen tarpeellisuuteen painottaen, että työhyvinvoinnin tukemiseen tulisi työntekijän lisäksi osallistua työnantaja yhdessä työterveyshuollon kanssa. Blogikirjoitus on luettavissa liitteessä 5.

Kehittämiprojekti vastasi DigiTANO- hankkeen tarpeisiin tuoden sisällöllisesti arvokasta tietoa sekä konkreettisia työterveyshuollon TANO-toimintaan liittyviä kehittämissuosituksia. DigiTANO- hankkeen yhtenä tavoitteena on ollut kehittää menetelmiä, joiden avulla työterveyshuollon ammattilaiset voivat digitaalisia palveluja hyödyntäen tukea ja edistää mobiilia ja monipaikkaista työtä tekevien työntekijöiden terveyttä ja työkykyä. Tämän kehittämisprojektin myötä saatiin vastauksia myös tähän tavoitteeseen. Kehittämisprojekti toteutui osaprojektina päähankkeelle edeten oman tutkimussuunnitelmansa ja aikataulunsa mukaisesti.

Yammer sisältöjen käyttökelpoisuus jää ABB työterveyshuollon arvioitavaksi. Projektipäällikkö ei työskentele ABB:llä ja lopullinen vastuu Yammerin käytettävyydestä siirtyy

kehittämiprojektin päätyttyä ABB työterveyshuollolle. Sähköisen terveystarkastuksen käyttöönotto jää myös ABB työterveyshuollon päätettäväksi.

LÄHTEET

ABB. 2018. Viitattu 22.1.2018. <http://new.abb.com/fi/abb-lyhyesti/suomessa>

Ahtela, J. 2016. Työterveyshuolto ja muuttuva työelämä. Työterveyslääkäri 2016;34(1):10-14.

Alasoini, T. 2015. Digitalisaatio muuttaa työtä–millaista työelämää uudistavaa innovaatiopolitiikkaa tarvitaan? Työ- ja Elinkeinoministeriön Julkaisuja. Työpoliittinen Aikakauskirja, 2, 2015. Saatavana: <http://tem.fi/documents/1410877/2874993/tak22015.pdf/18dce5f0-175e-4827-b563-224a16b5a71c>

Bergbom, B.; Vesala H.; Leppänen, A.; Sainio, M.; Mukala, K. & Smolander, A. 2011. Kansainvälisten työmatkojen kuormittavuus sekä terveys- ja hyvinvointivaikutukset. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 61. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavana: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132109/Kansainvalisten_tyomatkojen_kuormittavuus.pdf?sequence=1

Bergbom, B.; Leppänen, A.; Antti-Poika, T.; Härmä M. & Mukala K. 2015. Työmatkalla maailmalla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Berset, M.; Semmer, N.; Elfering, A.; Amstad, F. & Jakobshagen, N. 2009. Work characteristics as predictors of physiological recovery on weekends. Scandinavian Journal of Work, Environment, and Health. Vol. 35, No 3, 188–192.

Bligh, M.; Pearce, C. & Kohles, J. 2006. The importance of self- and shared leadership in team-based knowledge work: A meso-level model of leadership dynamics. Journal of Managerial Psychology, 21(4), 296 – 318.

Chen, L. & Nath, R. 2008. A sosio-technical perspective of mobile work. Information Knowledge System Management 7: 1, 41–60.

DigiTANO Tutkimussuunnitelma. 2016.

Finlex. Työterveyshuoltolaki. 2018. Viitattu 2.2.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383#L2P4>

Finlex. Työturvallisuuslaki. 2018. Viitattu 2.2.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Haiko, H. & Hirvonen, R. 2011. Työajan jälkeen: Työkuormituksen yhteys palautumisen kokemuksiin. Pro gradu tutkielma. Jyväskylän Yliopisto. Saatavana: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/36796/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-2011101211531.pdf?sequence=1>

Hellsten, K. 2009. Ulkomaantyö. Lakimiesliiton kustannus. Gummerus kirjapaino.

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2014. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Gaudeamus.

Honkasalo, S. 2016. Henkilökohtainen tiedonanto.

Hyrkkänen, U.; Koroma, J., Muukkonen, H., Ojalehto, M., Rautio, M. & Vartiainen, M. 2011. Mobiiliin työn työnolojen ja työkuormituksen arviointikonsepti. Turun ammattikorkeakoulu. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 103.

- Hyrkkänen, U.; Koroma, J.; Muukkonen, H.; Lehti, M. ja Vartiainen M. 2013, Hyvinvointi ja kuormittuminen mobiilissa työssä. Turun ammattikorkeakoulu. Turun Ammattikorkeakoulun raportteja 153.
- Hyysalo, S. 2009. Käyttäjä tuotekehityksessä. Tieto, tutkimus, menetelmät. Taideteollisen korkeakoulun julkaisu. Helsinki. Viitattu 15.2.2018. Saatavana: http://www2.uiah.fi/~heidig/Teaching/Course_assignments/Entries/2011/9/13_Johdatus_muotoilun_tutkimukseen_files/Hyysalo%202009.pdf
- Härmä, M.; Laitinen, J.; Partinen, M. & Suvanto, S. 1994. The effect of four-day round trip flights over 10-time zones on the circadian variation of salivary melatonin and cortisol in airline flight attendants. *Ergonomics*. Vol. 37, 1479–1489
- Ilmarinen, V. & Koskela, K. 2015. Digitalisaatio: Yritysjohdon käsikirja. Helsinki: Talentum.
- Ivancevich, J. M.; Konopaske, R. & DeFrank, R. S. 2003. Business travel stress: a model, propositions and managerial implications. *Work and Stress*. Vol. 17, No 2, 138–157.
- Kandolin, I.; Tuomivaara, S. & Huuhtanen, P. 2010. Työorganisaatiot, henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Teoksessa: Kauppinen, T.; Hanhela, R.; Kandolin, I.; Karjalainen, A.; Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M.; Priha, E.; Toikkanen, J. & Viluksela, M. Työ ja terveys Suomessa 2009. Työterveyslaitos. Helsinki. Vammalan kirjapaino Oy, Sastamala 2010.
- Kananen 2008. Kvali: kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän Ammattikorkeakoulun julkaisuja. Jyväskylä.
- Kurtén, S. 2001. Uraputkesta itsensä johtamiseen. Kokemuksia, ajatuksia ja harjoituksia. Juva. WS Bookwell Oy.
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Vastapaino.
- Laaksonen, A. 2016. Työn vaatimusten ja tietoisuustaitojen yhteys työstä irrottautumisen vapaa-ajalla: Auttavatko tietoisuustaidot irrottautumaan työstä vapaa-ajalla? Psykologian Pro Gradututkielma. Tampereen Yliopisto. Saatavana: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/99823/GRADU-1475309205.pdf?sequence=1>
- Leino, T.; Nissinen, S.; Melart, P.; Jääskeläinen, R.; Palomäki, S.; Pikkarainen, T.; Toivanen, M. & Sauni R. 2016. Ohje ehkäisevän työterveyshuollon etäpalveluista ja niiden kriteereistä. Työterveyslaitos. Saatavissa: http://stm.fi/documents/1271139/3446009/Ty%C3%B6terveyshuollon+et%C3%A4ohjeet_korjattu+versio.pdf/a4ecb6ae-4807-402b-970a-e07302f04082
- Leppänen, M. & Rauhala I. 2012. Johda ihmistä. Psykologiaa johtajille. Helsinki: Talentum.
- Manka, M-L.; Heikkilä-Tammi, K. & Vauhkonen A. 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tampere: Tammerprint Oy. Saatavana: http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/hakuopas_netti.pdf
- Metsämuuronen, J. 2007. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Vaajakoski: Gummerus.
- Microsoft 2018. Mikä on Yammer? Viitattu 23.1.2018. <https://support.office.com/fi-fi/article/video-mik%C3%A4-on-yammer-1b0f3b3e-89ee-4b66-aac5-30def12f287c>
- Movendos. 2017. Viitattu 13.11.2017. <https://www.movendos.com/2017/09/01/terveydenhuollon-digitalisaatiossa-kaikki-lahtee-asiakkaiden-yymmartamisesta/>
- Mäkelä, L. 2016. Work-life Interaction among International Business Travelers. Väitöskirjatutkimus. Tampereen Yliopisto. Saatavana: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/98363/978-951-44-9994-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ojala, S. 2014. Ansiotyö kotona ikkunana työelämään. Kotona työskentelyn käsitteet, piirteet sekä yhteydet hyvinvointiin. Akateeminen väitöskirja. Tampereen Yliopisto. Saatavana: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/95290/978-951-44-9468-0.pdf?sequence=1&isAlloved=y>
- Oksa, P. & Leino, T. 2016. Työpaikkaselvitys tänään. Työterveyslääkäri 2016; 34(1):26-29.
- Palmgren, H.; Jalonen, P.; Jurvansuu, H.; Kaleva, S. & Tuomi, K. 2008. Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus (TANO) työterveyshuollossa. Työ ja ihminen: Tutkimusraportti 35. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Pelin, R. 2009. Projektihallinnan käsikirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Rissanen T. 2002. Projektilla tulokseen – projektin suunnittelu, toteutus, motivointi ja seuranta. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Ruuska K. 2012. Pidä projekti hallinnassa - suunnittelu, menetelmät, vuorovaikutus. Vantaa. Hansaprint oy.
- Ruusuvuori, J.; Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.
- Räsänen, T.; Sipponen, J.; Hirvonen, M. & Pääkkönen R. 2015. Työhyvinvointi asiantuntija- ja myyntityössä. Raportti. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Viitattu 16.11.2017. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>
- Salmimies, R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: WSOY.
- Saloheimo, J. 2016. Työturvallisuus. Perusteet, vastuu ja oikeusturva. Helsinki: Talentum Pro.
- Sandelin, M. 2015. Itsensä johtaminen- esimerkkinä kilpaurheilijat ja korkeakoulutetut. Pro Gradu- tutkielma. Tampereen Yliopisto. Saatavana: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/97283/GRADU-1433495666.pdf?sequence=1>
- Seale, C.; Gobo, G.; Jaber, G. & Silverman, D. 2013. Qualitative Research Practice. SAGE Publications. Saatavana: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/turkuamk-ebooks/reader.action?docID=1138447&query=>
- Siltaloppi, M. & Kinnunen, U. 2007. Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma palautumiseen. Työ ja ihminen 21. 2007. 1: 30—41
- Silfverberg, P. 2007. Ideasta projektiksi. Helsinki. Edita Prima Oy.
- Sipponen, J.; Salmelainen, U. & Syrjäso, S. 2011. Työkyvyn alenemisen varhainen tunnistaminen työterveyshuollossa. Toimia. Työterveyslaitos. Saatavana: http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/media/files/suositus/2011/01/26/tth_suositus_11_01_26.pdf
- Smith, D. & Legatt, P. 2010. Occupational travel medicine: protecting the health and safety of those who regularly travel overseas for work. Annals of the Australian College of Tropical Medicine, Vol. 11, 8–11.
- Sonnentag S. & Fritz, C. 2007. Sonnentag S. & Fritz C. 2007. The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. Journal of Occupational Health Psychology 12 2007:3, 204-221.
- Suomen Mielenterveysseura. 2018. Viitattu 19.2.2018. <https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/mit%C3%A4-ovat-mindfulness-tietoisuustaidot>

- Suvitie, J. & Kinnunen M.-L. 2008. Pomon hyvinvointi on kaikkien etu. TSR-kanavan tallennepaketti. Viitattu 13.2.2018. https://www.tsr.fi/multimedia/hyvat_kaytannot/Stressi/index.html
- Suutarinen, M. & Vesterinen P.-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Sydänmaanlakka, P. 2004. Älykäs johtajuus. Helsinki: Talentum.
- Sydänmaanlakka, P. 2008. Älykäs itsensä johtaminen. Helsinki: Talentum.
- Sydänmaanlakka, P. 2012. Älykäs johtaminen. Miten kasvaa viisaaksi johtajaksi? Liettua: Talentum.
- Syvänen, S.; Kasvio, A.; Loppela, K.; Lundell, S.; Tappura, S. & Tikkamäki K. 2012. Dialoginen johtaminen innovatiivisuuden tekijänä: Tutkimusohjelman teoreettiset lähtökohdat, tutkimuskysymykset ja toteutus. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Tahvanainen, S. 2016. Digitalisaation vaikutukset johtamiseen. Kandidaatin tutkielma. Jyväskylän Yliopisto. Saatavana: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/50948/URN:NBN:fi:juu-201608153791.pdf?sequence=1>
- Tek. 2018. Viitattu 1.2.2018. <https://www.tek.fi/fi/tyoelama/lakipalvelut/lakitieto/tyoaika>
- Tiihonen, N. 2011. Lisää virtaa liikunnasta? Liikunnan harrastamisen yhteys koettuun palautumiseen. Pro Gradu. Tampere. Tampereen Yliopisto. Saatavana: <http://tam-pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/82822/gradu05300.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Toivanen, M.; Yli-Kaitala, K.; Viljanen O.; Väänänen A.; Turpeinen, M.; Janhonen, M. & Koskinen, A. 2016. Aikajärjestys asiantuntijatyössä. Helsinki: Juvenes Print. Saatavana: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131617/AikaJarjestys_asiantuntijaty%C3%B6ss%C3%A4.pdf?sequence=1
- Tucker, P. & Folkard, S. 2012. Working time, Health and Safety: A Research Syntgesis Paper. Geneva. International labour office.
- Tuomi, J. ja Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Tammi.
- Työsuojelu. 2018. Viitattu 1.2.2018. <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika>
- Työterveyslaitos. 2018 a). Viitattu 15.1.2018. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/tyoaikojen-kuorittavuuden-arviointi/>
- Työterveyslaitos. 2018 b) Viitattu 15.1.2018. <https://www.ttl.fi/tyontekija/uni-ja-palautuminen/>
- Työterveyslaitos. 2018 c) Viitattu 2.2.2018. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/tietojen-antaminen-neuvonta-ohjaus/>
- Työturvallisuuskeskus. 2011. Mobiili työ: Työhyvinvointi liikkuvassa ja monipaikkaisessa tietotyössä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Valtioneuvosto. 2015. Palvelutalouden murros ja digitalisaatio. Suomen kasvun mahdollisuudet. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Innovaatio. 12/2015. Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74984/TEMjul_12_2015_web_30032015.pdf
- Van Hoof, M. 2013. The Daily Commute from Work to Home: Examining Employees' Experiences in Relation to Their Recovery Status. Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress, Apr 2015; 31(2): 124-137. The Netherlands.

Vartiainen, M. 2005. Mobiili työ ja organisaatio. Teoksessa Vartiainen, Matti & Lönnblad, Johan & Balk, Anssi & Jalonen Kari Mobiilin työn haasteet. Työpoliittinen tutkimus 269. Helsinki: Työministeriö, 3–122.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD - Books on Demand.

Wihuri, A-J. 2014. Mindfulness työssä. Tietoinen läsnäolo vapauttaa onnistumaan. Helsinki: Talentum.

Zhang, X.-Y. & Zhang, P.-Y. 2016. Mobile technology in health information systems - a review. Nanjing University of Chinese Medicine. European Review for Medical and Pharmacological Sciences. 2016; 20: 2140-2143.

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto/Terhy



HAASTATTELUN SAATEKIRJE

Opinnäytetyön nimi: Työajan hallinta ja työstä palautuminen matkustustyössä Päiväys 13.4.2017

Hyvä vastaaja

Kohteliaimmin pyydän Sinua osallistumaan haastatteluun, jonka tavoitteena on selvittää miten työmatkustajat hallitsevat työaikaansa ja miten he palautuvat työstään. Tarkoituksena on tuottaa tietoa matkustustyön aiheuttamista kuormitustekijöistä ja näiden kuormitustekijöiden synnyttämistä mahdollisista erityistarpeista työmatkustajille. Tämä aineistonkeruu liittyy itsenäisenä osana DigiTANO hankkeeseen. Lupa aineiston keruuseen on saatu Turun AMK:n lehtorilta sekä projektin ohjausryhmältä toukokuussa 2017. Suostumuksesi haastateltavaksi vahvistat allekirjoittamalla alla olevan Tietoinen suostumus haastateltavaksi -osan ja antamalla sen haastattelijalle.

Sinun osallistumisesi haastatteluun on erittäin tärkeää, koska kuulut kohderyhmään, joiden työn kuormittavuudesta tulee saada tietoa, jotta työhyvinvointia ja työn vaatimustekijöiden hallintaa voidaan parantaa. Haastattelun tulokset tullaan raportoimaan niin, ettei yksittäinen haastateltava ole tunnistettavissa tuloksista. Sinulla on täysi oikeus keskeyttää haastattelu ja kieltää käyttämästä Sinuun liittyvää aineistoa, jos niin haluat.

Tämä aineistonkeruu liittyy osana Turun ammattikorkeakoulussa suorittamaani ylempään ammattikorkeakoulututkintoon kuuluvaan opinnäytteeseen. Opinnäytetyöni ohjaaja on Ritva Laaksonen-Heikkilä, Turun Ammattikorkeakoulun terveys- ja hyvinvointi yksikön lehtori.

Osallistumisestasi kiittäen

Kaisa Sivonen
Fysioterapeutti ja
YAMK-opiskelija, Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen
+35840 5742282
kaisa.sivonen@edu.turkuamk.fi

Tietoinen suostumus haastateltavaksi

Olen saanut riittävästi tietoa _____ opinnäytetyöstä, ja siitä tietoisena suostun haastateltavaksi.

Päiväys _____

Allekirjoitus _____

Nimen selvennys _____

Yhteystiedot (tarvittaessa) _____

Teemahaastattelu runko

30.9.2017

Esikysymykset:

1. Mitä teet työksesi?
2. Miten pitkään olet tehnyt kyseistä työtä?
3. Montako työmatkapäivää sinulla on per vuosi a) 50 tai yli b) alle 50

Teemat ja apukysymykset:

1. Matkatyö "Kuvaile matkatyötä, millaista se on?"

- o Useus?
- o Kesto?
- o Suuntautuminen?
- o Matkojen pituudet?
- o Matkustustapa?
- o Liittykö matkustamiseen arvaamattomuutta ja epävarmuutta paluusta? Miten nämä asiat vaikuttavat sinuun?
- o Millaisia on matkatyön aiheuttamat kuormitustekijät?
- o Millainen on oma motivaatio/ tahto tehdä matkustustyötä?
- o Sopiiko matkatyö omiin arvoihin?

2. Työaika ja työajan hallinta "Kuvaile työaikojasi?"

- o Onko sinulla a) Kova työtähti? b) Päällekkäisiä työtehtäviä? c) Työpäivien venymistä? d) Ajan hallinnan haasteita?
- o Millaisia menetelmiä sinulla on käytössä ajan ja työtehtävän välisen suhteen hallitsemiseksi?
- o Miten rajaat työtäsi?
- o Miten työn ja vapaa-ajan raja on hämärtnyt?
- o Onko työaika hallinnassa? Tunnetko hallitsemattomuutta työaikaan liittyen?
- o Miten arvioit työaikojen vaikuttavan hyvinvointiin/ koettuun kuormitukseen?

3. Palautuminen "Kuvaile, miten palautut matkustustyöstä?"

- o Mitä keinoja sinulla on palautua työstä?
- o Millainen tarve sinulla on saada palautua työstä?
- o Mitkä tekijät vaikuttavat työstä palautumiseesi?
- o Vaikeuttaako työmatkustaminen työstä palautumistasi? Kuvaile miten?
- o Miten tauotat työtäsi?
- o Miten vatvot työasioita vapaa-ajalla?

4. Itsensä johtaminen "Kuvaile, miten itsensä johtaminen toteutuu työssäsi?"

- o Miten selvät ovat työsi tavoitteet?
- o Milloin ja millaista palautetta saat työstäsi?
- o Miten vastuu jakaantuu työssäsi? Liian vähän/ sopivasti/ liikaa?
- o Miten esimies luottaa sinuun ja siihen mitä teet?
- o Tiedostatko työn kuormituksen ja palautumisen tasapainon?

Esimerkki aineiston analyysistä

Työaika osion analysointi

ALKUPERÄISILMAISUT	PELKISTÄMINEN	ALALUOKAT
Tehdään yleensä aika pitkää päivää.	Työpäivät ovat pitkiä	<p>TYÖAJAN VENYMINEN</p> <p>TYÖN POSITIIVINEN LUONNE</p> <p>TYÖN AIKATAULUSIDONNAISUUS</p>
Se 10 tuntia on ihan minimi ja sitten 14-16 tuntia siellä toisessa päässä.	Työpäivät ovat pitkiä Ylitoita tehdään	
Aamulla menee töihin ja sitten illalla tulee kahdeksan aikaan hotellille.	Työpäivät ovat pitkiä	
Yleensä se on tota 12 tuntista. Sitten ku oikein kiire on, ni se rupee venymään sinne 14 tuntiseen.	Ylitoita tehdään	
Meillä nyt on loppupeleissä pitkät työpäivät.	Työpäivät ovat pitkiä	
Viikkotuntimäärät on 50-60 tuntia jos ei oo niinku mitään hirveetä kiirettä.	Ylitoita tehdään	
Normaalityöpäivät on melkein sitten, et ne loppuu sitten siinä kuuden mais illalla.	Työpäivät ovat pitkiä Normaalia työaika ei ole	
Pitkiä työpäiviä.	Työpäivät ovat pitkiä	
Normi työpäivää ei käytännössä ole niinku ollenkaan olemassa.	Normaalia työaika ei ole	
Mutta se on sopivaa mulle ainakin.	Työ on itselle sopivaa	
Pääsee irti täältä konttorin tasaisesta rypistyksestä.	Työ on vaihtelevaa	
Tehdään niin kauan, jos on vaikka vikakeikka, et saada vika ratkaistua.	Työtä tehdään aikataulujen ja tarpeen mukaan	
Ni siellä (työmaalla) tulee nämä asiakkaan aikataulut, ne on ne mitkä sanelee sen sitten. Että välillä siellä ollaan 10 tuntia, 11 tuntia. Ja niihin ei pysty ite sillai sitten niin vaikuttamaan.	Työtä tehdään aikataulujen ja tarpeen mukaan	
noin 7-8 välillä alkaa ja se lopetuskohta on hyvin pitkälti sen mukaan, miten sen työn pitää edetä; ollaanko jäljessä aikataulussa, tai ollaan edellä. Niin se kääntyy lopetuksesi siinä 18-21 -22 välillä.	Työtä tehdään aikataulujen ja tarpeen mukaan Ylitoita tehdään	
Ulkopuoliset signaalit sanelee tapaa viedä työtä eteenpäin. Se työn rytmi on niin siinä viikolla, että se sanelee sen päivän.	Työn rytmin mukaan työskentely	
RYHMITTELY YLÄLUOKKAAN: <u>TYÖN OMINAISPIIRTEET</u>		

TYÖNANTAJALLE

Miten tukea matkatyöntekijöiden hyvinvointia?

- työmäärän ja työpäivien pituuden kohtuullistaminen työmatkoilla
- riittävän lepo- ja palautumisajan varmistaminen
- työn ja muun elämän yhteensovittamisen helpottaminen
- kannustaminen terveellisten elintapojen ylläpitämiseen myös työmatkojen aikana
- työntekijän vaikutusmahdollisuuksien parantaminen matkojen määrään ja ajankohtaan
- matkustusmukavuuden huomioon ottaminen
- työn uhraukset ja työstä saatu anti tasapainoon

(Mukaiillen Bergbom ym. 2015, 156-157)

TYÖNANTAJALLE

Miten tukea ulkomaan työmatkoja tekevien liikuntaa?

- matkan suunnittelussa otetaan huomioon kuntoilun ja liikunnan mahdollistavat hotellivalinnat
- liikuntaan kannustaminen yrityksen ja työterveyshuollon toimesta
- räätälöityjen liikuntaohjeiden laatiminen, esimerkiksi hotellihuoneessa toteutettava kuntoiluohjelma
- Internet pohjaiset Online-training- muodot käyttöön: jooga, HIIT-treeni, venyttely, lihaskuntoharjoittelu omalla kehon painolla
<https://www.youtube.com/watch?v=DDHUOXONXGk>

(Mukaillen Bergbom ym. 2015, 119)

TYÖNANTAJALLE

Miten tukea matkатыön ja muun elämän yhteensovittamista?

- matkustavien työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien parantaminen: matkojen määrään ja ajankohtaan vaikuttaminen
- matkustavien työntekijöiden työmäärän ja työtehtävien määrän kohtuullistaminen
- matkustushalukkuuden ja työntekijän elämäntilanteen kartoittaminen säännöllisesti
- matkoihin käytetyn ajan korvattavuudesta sopiminen
- joustomahdollisuudet, kuten työaikapankki, työaikaliikumukset ja mahdollisuus vaihtaa lomarahat vapaaksi
- työnantajan tarjoama kodin ulkopuolinen siivous- ja lastenhoitoapu

(Mukaillen Bergbom ym. 2015, 136-137)

TYÖNANTAJALLE

Miten tukea ulkomaan työmatkoja tekevän työstä palautumista?

- matkustusmukavuuden maksimointi, esimerkiksi lentomatkustaminen bisnesluokassa
- lentokentillä lounge-tilojen vapaa käyttömahdollisuus
- työperäisen stressin minimointi
- työn organisointi ja projektien aikatauluttaminen: esimerkiksi ei montaa projektia perä jälkeen
- palautumista edistävän toiminnan suunnittelu ja mahdollistaminen myös työmatkojen aikana

(Mukaiillen Bergbom ym. 2015, 84-85)

TYÖNTEKIJÄLLE**Vinkkejä työstä palautumiselle:**

- pitkistä työpäivistä huolimatta järjestä päivittäin itsellesi pieni hetki ”omaa aikaa”
- mieti ja listaa tapoja, jotka auttavat palautumaan stressistä
- ota palautuminen osaksi matkasuunnitelmaa: voit merkitä kalenteriin oman palautumishetkesi
- tee etukäteen äkillisiä matkoja varten varasuunnitelma: oma palautumispaketti voi olla vaikkapa hyvä kirja ja uimahousut
- opettele ja ota käyttöön meditaatiotekniikoita ja mindfulness-harjoituksia
<https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/hyvintvointi/mit%C3%A4-ovat-mindfulness-tietoisuustaidot>

TYÖNTEKIJÄLLE

Vinkkejä liikunnan harrastamiselle:

- muista, että jo puolen tunnin reipas kävely edistää terveyttä ja jaksamista
- kiireisenäkin päivänä huolehdi itsesi liikuttamisesta 3x10 min päivän aikana (kävele pidemmän kautta lounaalle, käytä portaita hissin sijaan)
- hyödynnä tauosta osa vaikkapa happihyppelylle yksin tai työkaverin kanssa

(Mukaiillen Bergbom ym. 2015, 115-116)

TYÖNTEKIJÄLLE

Vinkkejä itsensä johtamiseen

- tunnista ja tiedosta omat rajasi
- tunnista ja tiedosta asiat, jotka vaikuttavat omaan kokonaisyhyvinvointiisi ja tartu niihin
- tunnista ja tiedosta työstä palautumiskeinosi vaikkapa listaamalla ne ylös
- ota vastuuta oman hyvinvoinnin huolehtimisesta
- keskity asioihin, joihin voit itse vaikuttaa- älä tuhlaa energiaasi asioihin, joihin et sillä hetkellä voi vaikuttaa
- kokeile tietoisuustaitoja kehittäviä harjoituksia:
<https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/mit%C3%A4-ovat-mindfulness->

Mikä määrä vastuuta on jo liikaa? - Matkatyöntekijän työhyvinvoinnin tukeminen saisi olla kaikkien asia!

Vastuu ja vapaus. Siinä tämän vuosikymmenen työelämän kiitelty ja toisaalta myös kiistelty parivaljakko. Usein kuulee ihmisten puhuvan, miten ihanaa on, kun työ mahdollistaa etätyöpäiviä ja saa itse suunnitella omaa työtään. On vapautta aikatauluttaa omat työt, ripustaa pyykit tauon aikana ja halutessaan tehdä töitä vaikkapa koko päivä pyjamassa. Naapurin rouva sen sijaan jaksaa intoilla, miten kätevää on, kun työmatkat Tampereelle taittavat junalla ja koko matka-ajan pystyy hyödyntämään työntekoon. "Palkkaa siitä mulle ei kyllä makseta" oli vastaus, kun kysyin, onko työmatkan aikana tehtävä työ hänelle palkkatyötä.

Matkustamista vaativa työ on mobiilia ja monipaikkaista työtä, missä työskentelypaikat ja –ympäristöt vaihtuvat, samoin kuin sosiaalinen työympäristö. Työntekijältä tulisi löytyä joustavuutta sopeutua nopeasti vaihtuviin tilanteisiin ja työympäristöihin. Työn teon paikan ja ajan hämärtyessä myös työntekijän vastuu omasta työstä kasvaa. Matkatyö luetaan työn vaatimustekijäksi, mikäli henkilöllä ylittyy 50 matkustuspäivää vuodessa tai mikäli yöaikaan eli klo 23-06 aikaan lähteviä tai palaavia työmatkoja on vuodessa yli 20. (Hyrkkänen ym. 2013, 41.)

Työajan hallinta on aihe, joka tuntuu olevan kaikkien huulilla. Työn murros, digitalisoituminen, globalisoituminen ja työn verkostoituminen ovat tekijöitä, jotka ovat muuttaneet ja tulevat muuttamaan tapojamme tehdä työtä. Samoin työn mobiilius ja monipaikkaisuus ovat tekijöitä, jotka muuttavat niin sanottua perinteistä "kasista neljään" työn tekemistä. Työtä tehdään työn vaatima aika, ei välttämättä kenenkään ulkopuolisen määrittelemänä säännöllisesti toistuvana aikana. Työaikaan haltuun otettaessa tulee työntekijän tunnistaa omia toimintatapojaan, osata vetää rajaa työn ja vapaa-ajan välille sekä kyetä itsearvioinnin kautta hahmottamaan työtään kokonaisuutena.

Työn ja vapaa-ajan raja on varsin häilyvä monissa mobiileissa töissä, kuten matkustamista vaativissa töissä. Töitä tehdään lentokoneessa, auton ratissa, hotellihuoneessa, kahvilassa ja eri organisaatioiden toimitiloissa. Tämä vaatii paitsi jo mainittua kykyä sopeutua nopeasti vaihtuviin tilanteisiin ja työympäristöihin, myös taitoa hallita omaa työtä ja työaikaan. Kenen vastuulla on määrittää, milloin työntekijä ylittää rajan ja työn tekeminen karkaa niin sanotusti käsistä? Kenen vastuulla on naapurin rouvan junamatkojen aikana työnantajalleen tekemä vapaaehtoistyö? Tutkija Satu Ojala on tutkinut mobiilin ja etätyön yhteyksiä hyvinvointiin. Tutkimustulosten mukaan liian suurta vastuuta työajan hallinnasta ei tule sysätä työntekijälle, vaan työyhteisöillä ja esimiehillä on tulevaisuudessa vastuu vahvistaa turvallista työaikakulttuuria. (Ojala 2014, 86.)

Mikä määrä vastuuta omasta työstä ja työhyvinvoinnista sitten on sopiva? Työntekijän hyvinvointia ja työssä jaksamista ajatellen, olisi tärkeää rakentaa vastuun ja vapauden välille onnistunut tasapaino. Mikä sitten on työnantajan rooli tässä kaikessa? Millaisia organisatorisia ja strategisia järjestelyjä työpaikalla ollaan valmiita tekemään onnistuneen työhyvinvoinnin johtamisen

toteutumiseksi? Yhdyn tutkija satu Ojalan pohdintoihin työn autonomiasta siinä, onko työn autonomian ja työajan hallinnan vastuun antaminen työntekijöille lopulta vain keino valjastaa heidän työpanoksensa työnantajan käyttöön kellon ympäri. Kuten kolikolla, tuntuu työn vapaudellakin olevan kaksi puolta.

Matkatyöntekijän työhyvinvoinnin tukemisen tulisi olla kaikkien asia. On kaikkien edun mukaista, että työntekijä voi mahdollisimman hyvin ja jaksaa työelämässä terveenä mahdollisimman pitkään. On harhaluulo ajatella, että matkatyöntekijä toivoisi totaalista autonomiaa eikä täten kaipaisi tukea työlleen tai suunnannäyttäjää työhyvinvoinnilleen. Poissa silmistä ei saisi tarkoittaa yhtä kuin poissa mielestä.

Lähteet

Hyrkkänen, U.; Koroma, J.; Muukkonen, H.; Lehti, M. ja Vartiainen M. 2013, Hyvinvointi ja kuormittuminen mobiilissa työssä. Turun ammattikorkeakoulu. Turun Ammattikorkeakoulun raportteja 153.

Ojala, S. 2014. Ansiotyö kotona ikkunana työelämään. Kotona työskentelyn käsitteet, piirteet sekä yhteydet hyvinvointiin. Akateeminen väitöskirja. Tampereen Yliopisto.

Kaisa Sivonen

Fysioterapeutti ja

YAMK-opiskelija, Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen