



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

PAULIINA KOSKELAINEN

Matkatyötä tekevän työntekijän työhyvinvointi case yrityksessä

LIIKETALouden KOULUTUSOHJELMA
2021

Tekijä Koskelainen, Pauliina	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Helmikuu 2021
	Sivumäärä 49	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Matkатыötä tekevän työntekijän työhyvinvointi case yrityksessä		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden koulutusohjelma		
Tiivistelmä <p>Työn keskeisin sisältö oli selvittää työhyvinvoinnin osa-alueet matkатыötä tekevällä. Teoriaosuudessa käytiin ensin läpi työhyvinvointia yleisesti ja sen jälkeen matkатыönteön erityishaasteet, sekä lopuksi esiteltiin yritys mihin matkатыöhyvinvoinnin kysely tehtiin.</p> <p>Työhyvinvoinnin osa-alueita on perehdytys, esimiehen taidot, kommunikointi työasioissa, työntekijän oma asenne, riittävyyden tunne työpaikalla ja flow-kokemus työelämässä. Matkатыöntekijän erityishaasteet ovat lentämiseen liittyvät terveyshaitat, palautuminen ja uni, elintavat, muun elämän sovittaminen matkатыöhön, työstressi ja -uupumus.</p> <p>Yritys ei halunnut nimeään julkisuuteen, joten heistä käytettiin nimitystä organisaatio X. Organisaatio X on osa isompaa konsernia, henkilökuntaa sillä on vajaa 50 työntekijää, joista reilu 40 prosenttia tekee matkатыötä. Työmatkoja tehdään Suomen lisäksi ympäri maailmaa ja keskimäärin yksi työmatka kestää 2 viikkoa, jolloin tehdään yleensä 12 tuntia työpäiviä.</p> <p>Teoria tietojen perustella laadittiin kaksi sivuinen kyselylomake organisaatio X:n matkатыöntekijöille ja vastaukset analysoitiin prosentuaalisesti, sekä sanallisesti. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että saatiin hyvä kuva organisaatio X:n matkатыöntekijöiden haasteista. Suurin osa tuloksista oli positiivisia työhyvinvoinnin kannalta.</p>		
Asiasanat haetaan asiasanaluettelosta, mutta siihen ei tehdä linkitystä Työhyvinvointi, matkатыöntekijä, matkатыö, työmatka		

Author(s) Koskelainen, Pauliina	Type of Publication Bachelor's thesis / Master's thesis	Date February 2021
	Number of pages 49	Language of publication: Finnish
Title of publication Travel worker's well-being in case company		
Degree programme Business Administration		
Abstract <p>The main content of the work was to find out the aspects of well-being at work by a person who is doing travel work. In the theoretical part, the well-being at work in general was presented first, secondly the special challenges of travel work. Finally was presented the company to which the travel well-being survey was made.</p> <p>Areas of well-being at work include introduction, supervisor skills, communication in work matters, employee's own attitude, a sense of sufficiency in the workplace and the flow experience in working life. Travel workers special challenges are flying related health problems, recovery and sleep, lifestyles, reconciling the rest of life with travel work, work stress and exhaustion.</p> <p>The company did not want its name to be made public, so they were called Organization X. Organization X is part of a larger corporation, with less than 50 employees, of whom just over 40 per cent were actively doing travel work. In addition to Finland, business travels are made all over the world, and on average one business travel last 2 weeks, which usually includes 12 hours working days.</p> <p>Based on the theory data, a two-page questionnaire was prepared for Organization X's travel workers and the responses were analyzed as a percentage, as well as verbally. In conclusion, a clear picture was achieved of the challenges faced by the travel workers of Organization X. More than half of the results were positive.</p>		
<p><u>Key words</u> search from key word list but not link well-being at work, travel worker, travel work, business travel</p>		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TYÖN TAVOITTEET JA VIITEKEHYS.....	6
3 TYÖHYVINVOINTI.....	7
3.1 Perehdytys osana työhyvinvointia.....	7
3.2 Johtamisen rooli työhyvinvoinnissa	8
3.3 Kommunikointi osana työhyvinvointia	9
3.4 Työntekijän vaikutus työhyvinvointiin	10
4 MATKATYÖNTEON ERITYISHAASTEET	13
4.1 Lentämiseen liittyvät terveystilat.....	14
4.2 Palautuminen ja uni	14
4.3 Elintavat.....	16
4.4 Perhe ja matkatyö / Muu sosiaalinen elämä ja matkatyö	17
4.5 Työstressi ja -uupumus.....	17
5 CASE YRITYS	19
5.1 Työhyvinvointia tukevat toimet case yrityksessä.....	19
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	21
7 KYSELYN VASTAUSTEN ANALYSOINTI.....	24
7.1 Perehdytys ja ammattitaito matkatyön tekemiseen	24
7.2 Kommunikointi ja tiedottaminen.....	25
7.3 Työntekijän vaikutus työhyvinvointiin	27
7.4 Lentämiseen liittyvät terveystilat ja jetlag.....	30
7.5 Palautuminen ja elintavat	31
7.6 Muu elämä ja matkatyö	33
7.7 Työstressi.....	37
7.8 Työhyvinvointi case yrityksessä	38
7.9 Vaikutus mahdollisuudet omaan työhön case yrityksessä	39
7.10 Työn lopputulos.....	39
8 YHTEENVETO /POHDINTA.....	40

LÄHTEET

LIITTEET

1 JOHDANTO

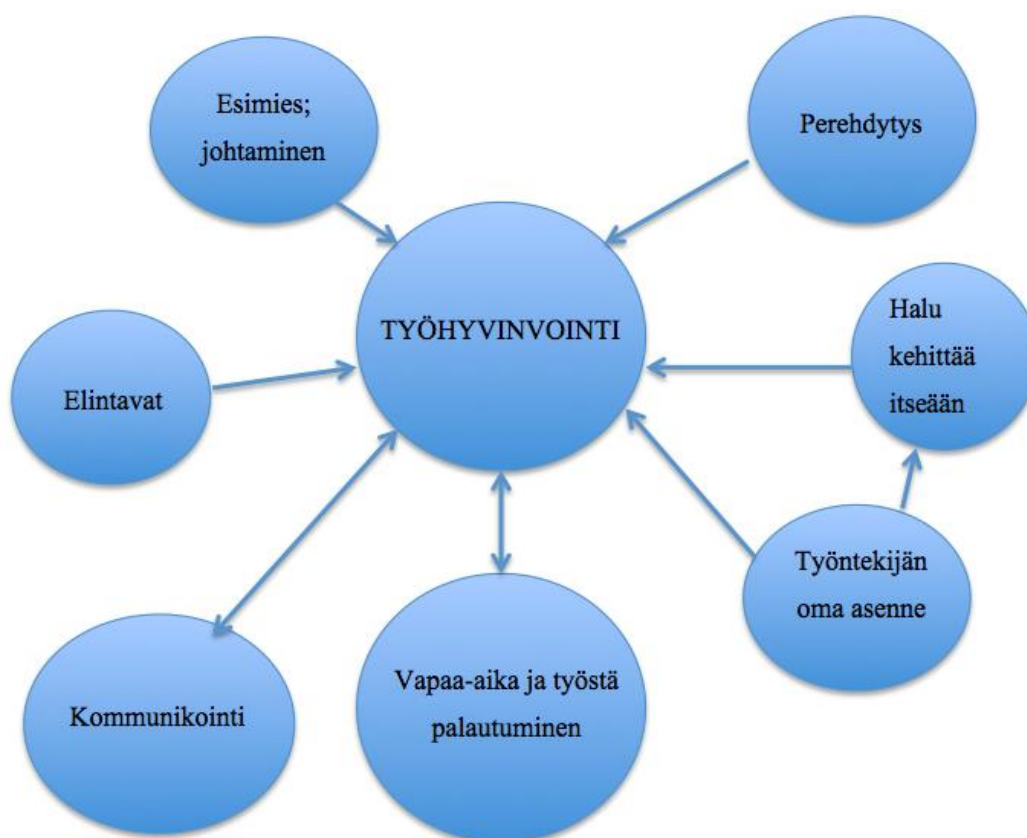
Tämä opinnäytetyö käsittelee matkatyöntekijöitä ja heidän työhönsä liittyviä tyypillisiä hyvinvoinnin osa-alueita. Kohdeorganisaatio ei halua nimeään julkisuuteen, joten käytän heistä nimitystä organisaatio X. Organisaatio X on tehnyt työhyvinvointikyselyitä, mutta niissä ei mielestäni käsitellä juurikaan matkatyötä tekevän työntekijän työhyvinvointia. Osa kohdeorganisaation työntekijöistä tekee matkoja jonkin verran, osa paljonkin. Koska aihe kiinnostaa minua ja edustaa tyypillistä henkilöstöjohtamisen aihepiiriä, valitsin kohderyhmäkseni nimenomaan paljon matkustavat työntekijät. Heitä on noin 20. He ovat matkoilla 30%-50% työajastaan. Tämän ryhmän subjektiiviset näkemykset tuonevat kohdeorganisaatiolle mielenkiintoista pohdittavaa ja toivomukseni mukaan myös jonkinlaisia kehittämissuhteita. Poikkeuksellista tutkimusta tehdessä on pandemia covid-19, mikä ajoittain on sulkenut maiden rajoja.

2 TYÖN TAVOITTEET JA VIITEKEHYS

Tämän opinnäytetyön tavoite on tarkastella työhyvinvointia niiltä osin, jotka liittyvät nimenomaan matkatyöhön. Tarvitsen aiheitani ajatellen yleistä tietoa työhyvinvoinnista ja sen lisäksi erityisesti niistä haasteista, jotka liittyvät paljon matkustamiseen. Keräämäni teoretiedon perusteella teen kyselyitä, joiden avulla kartoitan paljon matkatyötä tekevien omia henkilökohtaisia näkemyksiä työhyvinvointiinsa liittyvistä seikoista.

Tutkimusongelma; mitä on työhyvinvointi ja miten se näkyy erityisesti paljon matkustyötä tekevien kohdalla. Osaongelma1; mitä tarkoitetaan työhyvinvoinnilla erityisesti niillä osa-alueilla, jotka koskevat työssään matkustavia henkilöitä. Osaongelma 2; millaisia erityishaasteita matkatyöntekijät kohtaavat työhyvinvointiinsa liittyen.

Työntekijän työhyvinvointiin liittyvät monet osa-alueet, mitkä on kuvattu työn viitekehysessä Kuvio 1.



Kuvio 1. Työn viitekehys, itse laadittu 2021

3 TYÖHYVINVOINTI

Maailman terveysjärjestö WHO:n määritelmän mukaan: ”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sopivaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä”

Kokonaisvaltaisen työhyvinvointi koostuu kolmesta osasta mihin kuuluu, yhteiskunnan, yrityksen ja työntekijän vastuu. Yhteiskunta säätää lait tukemaan työntekijän työhyvinvointia. Yrityksen tulee noudattaa näitä lakeja ja luoda muutenkin turvallinen työympäristö. Työntekijä itse on vastuussa omista, terveyttä edistävästä elintaivoistaan. (Virolainen 2012, 12.) ”Kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin” (Virolainen 2012, 11). Sosiaalinen työhyvinvointi on sosiaalisuus työpaikalla työkavereiden kesken. Se miten hyvin työkaverin tuntee henkilökohtaisella tasolla, vaikuttaa siihen miten helposti lähestyttäväksi töihin liittyvissä asioissa työkaverinsa kokee. (Virolainen 2012, 24.) ”Henkiseen hyvinvointiin liittyy tunne oman ja työorganisaation arvomaailman kohtaamisesta, harmoniasta” (Virolainen 2012, 27).

”Näkemyksenä on, ettei työyhteisöjä tule tarkastella koneena vaan elävänä, dynaamisena organismina, jolla on kyky uusiutua, ennakoida muutoksia, kehittää kulttuuriaan ja oppia uusia toimintamalleja” (Suonsivu 2014, 58). ”Työyhteisön työhyvinvoinnin tilaan vaikuttaa jokainen ihminen, joka yhteisössä työskentelee tai on läsnä jossain roolissa siellä” (Suonsivu 2014, 60).

3.1 Perehdytys osana työhyvinvointia

Työhön perehdyttäminen auttaa työntekijää sisäistämään työtehtävänsä ja sen mitä häneltä työpaikassa odotetaan, sekä pääsemään niin sanotusti taloon sisälle. Perehdytystä tehdään myös lain sanelemana. ”Työturvallisuuslaissa edellytetään muun muassa, että työnantaja antaa riittävän perehdytyksen työpaikan työolosuhteisiin, työvälineisiin, tuotantomenetelmiin sekä turvallisuuteen ja terveyteen liittyvistä asioista” (Liski, Horn & Villanen 2007, 8).

Työpaikoilla luodaan perehdytysuunnitelma ja mahdollisesti perehdytyslomake, mitä käytetään apuna perehdytettäessä uutta työntekijää. Työhön hakijalle voidaan jo työhaastattelussa kertoa hiukan yrityksen käytännöistä, mutta viimeistään työhönoton yhteydessä kerrotaan perusasiat. Työntekijän aloitettaessa työtä täytyy perehdytys viimeistään käynnistää vastaanottamalla työntekijä ja antaa tehtäväkohtainen työopastus. Perehdytystä tulisi myös jatkaa työnteon ohessa, eikä lopettaa alun jälkeen, miten helposti voi käydä. Tästä syystä perehdyttämistä tulisi silloin tällöin arvioida ja kehittää, sekä päivittää mahdollinen perehdytyslomake. (Liski, Horn & Villanen 2007, 11).

Hyvältä perehdyttäjältä odotetaan ammattitaitoista ja motivoitunutta otetta. Hänen tulee tulla toimeen eri ihmisten kanssa ja ymmärtää, että jokainen oppii omalla tavallaan. Suotaa on, että perehdyttäjällä on käynyt työpaikkaohjaaja koulutuksen lisäksi työturvallisuuskorttikurssin, sekä on itse hakeutunut työpaikalla perehdyttäjäksi. (Liski, Horn & Villanen 2007, 13). Myös perehdytettävällä on vastuu perehdytyksen onnistumisesta. Hänen tulee itse olla aktiivinen keskustelemalla asioista ja tekemällä asioita muiden kanssa. Pelko, jännitys ja väärin omaksuttu ajattelu- tai työtapa saattaa estää uuden oppimista. (Liski, Horn & Villanen 2007, 13).

3.2 Johtamisen rooli työhyvinvoinnissa

Yleisesti voidaan puhua asioiden johtamisesta ja ihmisten johtamisesta. Asioiden johtamisessa on tärkeää strategiat, rakenteet, järjestelmät ja vakaus, sekä ennustettavuus. Ihmisten johtamisessa on tärkeää osaaminen ja sen kehittäminen, innostaminen, yhteiset tavoitteet, muutos ja innovaatiot. (Lämsä & Hautala 2005, 207.) Ihmisten johtamisessa työhyvinvointi on keskeinen osa esimiestyötä (Virolainen, 2012, 105). Työhyvinvointi tulee nähdä kokonaisvaltaisesti, usean tekijän summana (Virolainen, 2012, 105). ”Suositeltavaa on, että esimiehet koulutetaan ja perehdytetään yleisten johtamistaitojen lisäksi käsittelemään myös yleisiä työhyvinvointikysymyksiä” (Virolainen, 2012, 105). Niin kuin monessa muussakin, niin tässäkin, asenne ratkaisee. Positiivinen ja avoin ote ohjaa jo itsessään työhyvinvointia tukevaan toimintaan. (Virolainen, 2012,105.)

Kestävässä johtamisessa johdetaan asioita kestävän kehityksen suuntaan. Käytännössä tämä tarkoittaa, sitä, että tuottavuuden lisäksi yrityksen tulee miettiä, miten tuottoa tehdään. Eli tuottoa tulisi tehdä niin, että mikään muu taho ei kärsi siitä tai mahdollisesti jopa hyötyisi siitä jotenkin. Muilla tahoilla tarkoitetaan muita yrityksiä, yhteisöyökymppaneita, ympäristöä ja yhteiskuntaa ylipäättänsä. Mitä läpinäkyvämpää yrityksen toiminta on, sitä varmemmin se menee kestävän kehityksen suuntaan. (Bärlund & Perko 2013, 27-29.)

Henkilöarviointi on työnantajan tekemää yksittäisestä henkilöstä tehtyä arviointia. Näin tehdään, että pystytään arvioimaan tai ennustamaan työntekijän sen hetkistä työssä suoriutumista ja kehittämistarpeita. Tämä tehdään tutkimalla työntekijän ajattelua, osaamista, kykyä, ominaisuuksia ja toimintamalleja. (Honkanen & Nyman, 2001, 11.) Tämä on mielestäni työnantajan kannalta tärkeää siksi että työnantaja pystyy käyttämään henkilöstöresurssejaan parhaalla mahdollisella tavalla. Kun hän on kiinnostunut työntekijän työssä hyvinvoinnista ja mahdollisesti pystyy tarjoamaan tälle halutun ylenemismahdollisuuden, sitouttaa työnantaja työntekijän antamaan parhaan mahdollisen työpanoksen.

3.3 Kommunikointi osana työhyvinvointia

”Suora kommunikointi on osa tehokasta vuorovaikutusta ja on yksi ammattimaisen työntekijän tunnusmerkeistä. Se tarkoittaa kykyä kommunikoida tehokkaasti vuorovaikutustilanteiden aikana ja käyttää kieltä, jolla on voimakkaan myönteinen vaikutus keskustelukumppaniin. Käytetyn kielen tulee olla soveliasta ja toista henkilöä kunnioittavaa. Esimerkiksi ammattikieli, tekninen tai rasistinen ilmaisu ei ole yksilöä kunnioittavaa” (Suonsivu 2014, 51). Mikäli kommunikointia ei ole tai se on vajavaista, saattaa se lisätä turvattomuuden tunnetta työntekijöiden keskuudessa (Virolainen 2012, 205). Ja toisaalta taas: ”Työntekijän pitää oppia välttämään ylivastuullista toisen puolesta puhumista. On hyvä antaa yksilölle vastuu puhua itse omasta puolestaan, tunteistaan, oivalluksistaan ja päätöksistään. Työntekijän holhoava asenne ei ole ammattimaista” (Suonsivu 2014, 52). ”Kyky kuunnella on tärkeä taito. Se tarkoittaa läsnä olemista ja tarkkaavaisuutta. Ilmaistakseen kuuntelevansa voi asianomainen esittää tarkentavia kysymyksiä ja toista ihmistä rohkaisevia kysymyksiä. Edelleen

kyky puhua on tärkeää. Se tarkoittaa taitoa kyetä ilmaisemaan omia ajatuksiaan mi-nämuodossa” (Suonsivu 2014, 54). Täytyy myös ottaa huomioon, että: ”Kommuni-kointi ilman taustaoletuksia ei ole mahdollista” (Suonsivu 2014, 50).

3.4 Työntekijän vaikutus työhyvinvointiin

Urasuunnittelusta on monenlaista hyötyä työntekijälle. Yksi on itsensä kehittäminen. ”Monet työnantajat suhtautuvat positiivisesti henkilöstön itsensä kehittämiseen ja kannustavat siihen maksamalla kurssimaksut ja oppimateriaalin mutta ovat kuitenkin sitä mieltä, että opinnot tulisi suorittaa vapaa-ajalla” (Kauhanen 2010, 156). Tässä nykyaikaisessa ajattelussa, osavastuuta kehittymisestä on siirretty työntekijälle.

Kiinnostus edetä uralla tarkoittaa yleensä tahtoa suurempiin tuloihin, vaikka tätä ei yleisesti haluta myöntää. Uralla eteneminen tarkoittaa yleensä myös paljon muuta kuin parempaa palkkaa. Tästä syystä on otettava huomioon, että uralla eteneminen on eri asia kuin lisätulojen saaminen. (Kauhanen 2010, 137.) ”Yhtenä työn kehittämisen perusasia on työntekijän oman osaamisen päivittäminen. Ammatillinen kehittyminen on elinikäinen prosessi, jossa ammatillisen peruskoulutuksen jälkeen osaamista uudistetaan jatkuvasti, elinikäisesti (Suonsivu 2014, 48). Suonsivu ei rajaa oppimista pelkästään ammatilliseen osaamiseen, tämän lisäksi hän kirjoittaa sosiaalisesta osaamisesta eli kyvystä olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa ja henkilökohtaisesta osaamisesta, missä korostetaan itsetuntemusta (Suonsivu 2014, 49).

Työntekijän luonne vaikuttaa työhön asennoitumiseen ja sitä kautta työn tekemiseen (Virolainen 2012, 196). ”Itsensä tunteminen ja oma luontainen minuus, työhön sitoutuminen, oman persoonan ja vahvuuksien tunnistaminen, oppimisen esteiden ja edistävien tekijöiden tunnistaminen, empatian ja tunneällyn kehittäminen, vastuullisuus, tiimiosaaminen ja hyvän yhteistyön kehittäminen ja sisäisen voimantunteen voimistaminen sekä itsensä kuunteleminen ovat tärkeitä elementtejä itsensä johtamisessa” (Suonsivu 2014, 48). ”Kun ihminen tunnistaa ja hallitsee tunteitaan, ei niin helposti esimerkiksi provosoidu toisen ajatuksista ja mielipiteistä” (Suonsivu 2014, 54). ”Asertiivisuus, vapaasti suomennettuna jämäkkyys, tarkoittaa omista oikeuksista kiinni pitämistä toisen oikeuksia loukkaamatta” (Suonsivu 2014, 54). ”Vahvan elämänhal-

linnan omaavat työntekijät eivät myöskään stressaannut helposti kiireen tai kovien aikapaineiden keskellä” (Virolainen 2012, 196). ”On todettava, että hyvinvoivat työntekijät onnistuvat työssään ja pystyvät vastaamaan nykyajan moninaisiin haasteisiin” (Suonsivu 2014, 46).

Itsensä johtamisen yksi toimintamalli on ROWE (result – only work environment). Ideana tässä on, että työntekijälle maksetaan vain tuloksista. ROWE menetelmässä johtaja antaa työntekijöille selkeän tavoitteen, mihin työntekijän tulee pyrkiä itselleen parhaalla mahdollisella tavalla. Ideana on luoda olosuhteet, jossa ihmiset voivat työskennellä mahdollisimman hyvin. ROWEn keksi Cali Ressler ja Judy Thompson, kaksi entistä HR-johtajaa amerikkalaisesta Best Buy – yrityksestä. ROWEn taustalla olevat periaatteet ovat sekoitus Benjamin Franklinin ja Saul Alinskyn ajatuksia. (Pink, 2009, 86.)

Riittävyys ja riittämättömyys ovat yksilöllisiä tunteita, mitä on vaikea määritellä. Tunteita on vaikea määritellä, koska ne ovat yksilöllisiä ja persoonakohtaisia. (Suonsivu 2015, 11.) Jokainen meistä kuitenkin tietää, että riittämättömyyden tunne on usein, ellei jopa aina, negatiivinen tunne. Tähän tunteeseen tulee kiinnittää huomiota, se tulee määritellä itselleen ja sen jälkeen hyväksyä tilanne. Tarkoitus ei ole olla aina täydellinen, vaan tarkoitus on hyväksyä itsensä sellaisena kuin on. (Suonsivu 2015, 11-12.) Riittämättömyyden tunteesta voi muodostua negatiivinen kehä. Kokemus riittämättömyydestä alkaa usein lapsuudesta. Aikuisena uskoo tähän tunteeseen, mikä taas luo pelkoja, jotka hallitsevat yksilöä. Kun uskoo, ettei pysty johonkin, kokee ettei ole tarpeeksi riittävä jolloin yksilö ei edes uskalla yrittää kykyjään. (Suonsivu 2015, 13.) ”Ihminen saattaa valita epäonnistumisen pelosta huonoja ratkaisuja” (Suonsivu 2015, 14).

Kaikki epäasiallinen käytös töissä lisää riittämättömyyden tunteita. Epäasiallista käytöstä voi tulla niin työkavereiden kuin esimiehen suunnalta. Kun työyhteisöstä puuttuu erilaisuuden sietäminen, on se omiaan kasvattamaan riittämättömyyden tunteita. Riittämättömyyden kokemuksia luo myös kaikenlainen huono ilmapiiri töissä ja erilaiset kilpailutilanteet missä mennään itsekkäästi eteenpäin muista välittämättä. Selvää on, että osaamattomuuden kokemus lisää riittämättömyyden tunteita. Tästä syystä olisikin tärkeää, että työntekijän osaamisen päivittäminen olisi yhtenä kehittämisen

perusasioista. (Suonsivu 2015, 15.) Ihminen toimii ja käyttäytyy eri tavalla kotona kuin töissä. Voidaan puhua rooleista; ihmisellä on eri rooli kotona kuin töissä. Roolin tulee tulla ihmiselle luonnostaan, eikä siitä saisi kokea painetta. Jokin esitetty rooli voi joskus nousta niin vahvaksi, ettei sitä enää erota omasta minuudestaan. Tällöin ihminen vaientaa hälyttävät tuntemukset ja elää kehittämänsä roolin kautta. (Suonsivu 2015, 14.) ”Riittämättömyydestä kumpuava rooli voi toimia kuten vankilan muuri. Sen murtaminen on vaikeata ja sisäpuolella on turvallista elää.” (Suonsivu 2015, 14.) ”Pitkään jatkuneet riittämättömyyden tunteet voivat pahetessaan aiheuttaa ihmiselle erilaisia pahan olon tuntemuksia” (Suonsivu 2015, 33).

Flow-kokemukseen liittyvät osatekijät (Psykologi Mihaly Csikszentmihalyin luoma käsite):

- Tehtävällä on selkeät päämäärät
- Yksilön keskittyminen on täydellistä
- Oman minän arviointi vähenee
- Ajantaju katoaa
- Tehtävän etenemisestä saa välitöntä palautetta
- Yksilön kyvyt ja tehtävän vaativuus ovat tasapainossa (tehtävä ei ole liian helppo, eikä liian vaikea)
- Yksilö tuntee pystyvänsä kontrolloimaan tilannetta
- Tehtävä on itsessään palkitseva (Virolainen 2012, 86)

Työn imu on eri käsite kuin flow. Kun flow on hetkellinen tila, niin työn imulla tarkoitetaan pidempiaikaista olotilaa. (Virolainen 2012, 91.) Jotta työntekijä voisi päästä työssään niin sanottuun työn imu tilaan on monen asian oltava kohdallaan, näitä asioita ovat: sopiva työn kuormitus, mahdollisuus vaikuttaa, tunnustukset ja palkkiot, yhteisöllisyyden tunne, reiluus, kunnioitus ja oikeudenmukaisuus, sekä omien arvojen ja työyhteisön arvojen sopusointu (Virolainen 2012, 93).

4 MATKATYÖNTEON ERITYISHAASTEET

Yleinen kansainvälistyminen on lisännyt ulkomaan työmatkoja. Suomesta ulkomaille töiden vuoksi on matkustettu 2000-luvulla vuosittain runsas miljoona kertaa. Ulkomaille tehdyt työmatkat koskettavat siis monia, niin työntekijöitä kuin heidän perheitään. (Bergbom, Leppänen, Antti-Poika, Härmä & Mukala 2015, 11). Yritykset, joiden työntekijät matkustavat paljon, on tämä huomioitu työterveyspalveluissa (Bergbom ym. 2015, 12). ”Jatkossa on syytä kohdistaa huomio myös matkustamiseen liittyvään haitalliseen ylikuormitukseen ja terveydelle epäedullisten tekijöiden minimoimiseen. Asia on tärkeä sekä työntekijän hyvinvoinnin että työssä suoriutumisen näkökulmasta.” (Bergbom ym. 2015 12).

”Ulkomaanmatkoihin asennoituminen on yhteydessä työmatkailijan hyvinvointiin” (Bergbom ym. 2015, 16). Se miten työntekijä työmatkoihin suhtautuu voi muuttua elämäntilanteen myötä positiivisemmaksi tai negatiivisemmaksi. Tästä on hyvä keskustella työntekijän kanssa säännöllisesti esimerkiksi kehityskeskusteluissa. Työntekijän halukkuus ja motivaatio tehdä matkatyötä tulisi ottaa huomioon työtehtäviä ja ulkomaan työmatkoja suunnitellessa. (Bergbom ym. 2015, 18.) Työntekijän suhtautumiseen vaikuttaa työmatkojen sopivuus oman yksityiselämän kanssa, matkustus- ja matkaolosuhteet sekä matkojen tiheys. Mitä enemmän työntekijä matkustaa töidensä puolesta, sitä suurempi merkitys hänelle on, miten matkajärjestelyt on hoidettua. (Bergbom ym. 2015, 16.) Ja sitä harvemmin hän kokee työmatkat vaihteluna. Paljon matkustavalle työmatkat ovat työhön liittyvää arkea. Suhtautumiseen vaikuttaa se, miten paljon työntekijä kokee, että hänellä on mahdollisuus vaikuttaa omien työmatkojen toteutumiseen liittyviin seikkoihin. Jotkut suhtautuvat työmatkoihin neutraalisti, osana työtä. Kun taas joillekin matkakohde voi vaikuttaa siihen, millä mielellä matka tehdään. Osa matkakohteista voidaan kokea mielenkiintoisiksi ja osa vastenmielisiksi. Vastenmieliseksi matkakohteen voi tehdä turvattomuuden tunne kohteessa tai muuten haasteelliset olosuhteet. Ulkomaan työmatkoihin ja haastaviin työtehtäviin voi myös liittyä seikkailun tunnetta, mikä koetaan myönteisesti. (Bergbom ym. 2015, 17.)

4.1 Lentämiseen liittyvät terveyshaitat

Aikaerorasitus eli jetlag on tuttu lähes kaikille ulkomailla matkustaville (Bergbom ym. 2015, 61). Aikaerorasituksesta johtuvia oireita ovat väsymys, ruuansulatuselimistön oireilu, huonovointisuus, päänsärky, ärtyneisyys, muisti- ja keskittymiskyvyn häiriöt, sekä fyysisen ja psyykkisen suorituskyvyn lasku (Rikala, 1999, 26). Riittävä toipuminen on oleellista niin työteholle kuin hyvinvoinnillekin. Mikäli työmatka on lyhyt, noin 1-2 vuorokautta kannattaa keikkatyöntekijän pysyä omassa vuorokausirytmisään mahdollisuuksien mukaan. Mikäli taas matka on pidempi, kannattaa tilanteen mukaan siirtyä kohdemaan aikatauluun jo ennen matkalle lähtöä tai lentokoneessa. Itään päin mentäessä kannattaa heräämisaikoja siirtää aiemmaksi jo muutama päivä ennen lentoa. Tämä helpottaa paikalliseen aikaan sopeutumista. Mikäli mahdollista, lennot kannattaa suunnitella niin, että kohdemaassa on aikaa toipua aikaerorasituksesta ennen työn alkua. Jos tämä ei ole mahdollista matkaa suunniteltaessa on suositeltavaa varata ensimmäiselle päivälle aikaa toipumiseen. Riittävä toipuminen on huomioitava myös työmatkalta palatessa. (Bergbom ym. 2015, 68-69.)

Aikaerorasituksen lisäksi muita terveyshaittoja lentokoneella matkustaessa on tartuntataudit, laskimotukokset, kuulon heikkeneminen ja kosminen säteily. Lentokoneessa on matala ilmankosteus, mikä aiheuttaa kuivuutta limakalvoille ja vähentää näin luonnollista vastustuskykyä. Lentokoneessa on usein ahdasta ja kun kone on täynnä eri puolilta maailmaa tulevia ihmisiä, kasvaa tartuntatautien riski. Juuri ahtaat olosuhteen ja pitkään istuminen eli liikkumattomuus voi myös pahimmillaan aiheuttaa tukoksen jalkoihin, josta ne voivat liikkua ylemmäs aiheuttaen vaarallisen keuhkoveritulpan. Lentokoneissa melutasot vaihtelevat 75 desibelistä jopa 100 desibeliin. Yli neljän tunnin lennolla matkustajan kuuloon kohdistuu haittaa ja mitä useammin lentää, sitä suurempi haitta on. Kosminen säteily on avaruudesta peräisin olevia aktiivisia hiukkasia. Pitkät lennot lähellä pohjoisnapaa aiheuttavat eniten altistusta tälle säteilylle. (Studio55 www-sivut 2020.)

4.2 Palautuminen ja uni

Palautumista tapahtuu niin valveilla kuin nukkuessa. Nukkuessa palautuminen on tehokkaampaa. Erityisesti aivot tarvitsevat unta terveyden ja toimintakyvyn ylläpitä-

miseksi. Palautuminen on keholle ja mielelle erittäin tärkeää fyysisen ja henkisen jaksamisen kannalta. (Bergbom ym. 2015, 79.) ”Yksi pääsääntö on, että vapaa-ajan toimien olisi hyvä viedä ajatukset pois työasioista ja tuntua mielekkäältä itsessään. Muutoin vapaa-ajasta tulee helposti vain uuteen työrupeamaan valmistava projekti.” (Hakola ym. 2007, 68.)

”Työn tauottamisella on oleellinen vaikutus työhyvinvointiin. Hetkellisesti yksilö jaksaa tehdä työtä kiivaalla tahdilla ja pidempiä päiviä, mutta pitkällä tähtäimellä se on kuitenkin yksilölle usein liian kuormittavaa.” (Virolainen 2012, 94.) ”Projektimaisessa työssä, jossa aikarajat ovat tiukat ja työtahti tiivis, työntekijältä vaaditaan pinnistelyä tavoitteisiin pääsemiseksi aikarajojen puitteissa. Ihminen ei kuitenkaan kestä pitkäaikaista pinnistelyä, vaan niin keho kuin mielikin vaativat palautumista.” (Virolainen 2012, 94.) ”Mitä useammin työntekijä matkustaa, sitä suuremmalla todennäköisyydellä hänen palautumisensa työpäivän jälkeen jää vaillinaiseksi ja sitä suuremmaksi hän myös arvioi palautumistarpeensa” (Bergbom ym. 2015, 79). ”Selviä merkkejä voimavarojen liiallisesta ehtymisestä ovat esimerkiksi jatkuva väsymys, usean viikon kestäneet unettomuusoireet, hermojen kiristyminen sekä toistuvat vaikeudet selviytyä jokapäiväisistä asioista” (Hakola ym. 2007, 68).

Suosituksen mukaan työtä ei tulisi yhtäjaksoisesti tehdä yli 12 tuntia ja vuorokaudessa tulisi olla 11 tuntia keskeytymätöntä lepoaika. Pidennettyä työvuoroa tai yövuoroa ei missään tapauksessa suositella tehtävän yli kuutta peräkkäistä vuoroa ja lisäksi suositus on kaksi peräkkäistä vapaapäivää, jotta univajetta ei kertyisi. (Virolainen, 2012, 48.) ”Liian vähäiset yöunet vaarantavat terveyden” (Virolainen, 2012, 47). Unettomuus on yhteydessä ylipainoon, voi johtaa työtapaturmiin ja kasvattaa kuolleisuuden riskiä. Lisäksi sairauksista unettomuus lisää sydän- ja verisuonitautia, sekä diabetesta. (Virolainen, 2012, 47.) ”Yli 18 tunnin yhtämittainen valvominen hidastaa yksilön reaktioita ja heikentää lyhyt- ja pitkäaikaista muistia sekä keskittymis- ja päätöksentekokykyä” (Virolainen, 2012, 47). Unenpuute on tästä syystä merkittävä työturvallisuusriski (Virolainen, 2012, 47). ”Teollisuudessa tapaturmariski suurenee yövuorossa noin 20% aamuvuoroon verrattuna” (Virolainen, 2012, 48).

4.3 Elintavat

Se millaiset elintavat meille on kehittynyt, on valintojen ja tottumusten summa. Matkutyössä terveellisten elintapojen ylläpitäminen on haasteellista. Matkutyötä tekevä elääkin usein keikoilla epäterveellisesti ja tällä on vaikutusta työntekijän yleiseen terveyteen. (Bergbom ym. 2015, 99.)

Ravinnon sisältöön tai miten usein sitä saa, voi myös olla vaikea vaikuttaa matkutyössä. Silloin tällöin epäterveellinen ruokailu ei vaikuta terveyteen, mutta pitkillä työmatkoilla usein epäterveellisesti syötynä, on sillä jo vaikutusta. Tästä syystä terveelliseen ruokailuun tulisi kiinnittää huomiota, myös matkoilla. (Bergbom ym. 2015, 101.) Mikäli matkutyöntekijällä on jo valmiiksi hyvät ruokailutottumukset ja iso motivaatio sen ylläpitoon matkaolosuhteissa tämän ongelman vaikutus on vähäisempi terveyteen. Toisaalta taas joissakin maissa on kohonnut riski saada tartuntatauteja ruoan tai juoman kautta (Bergbom ym. 2015, 101). Ja tämä on asia mihin on vaikea vaikuttaa, jos tarjolla työkohteessa on tiettyä ruokaa, eikä valinnan varaa ole. Ravinnon laadun lisäksi tärkeää on säännöllisyys, mikä luo matkaolosuhteissa omat haasteensa. Jos tottuu matkoilla epäsäännölliseen ruokailurytmiin jää se helposti päälle myös kotiin tultaessa. (Bergbom ym. 2015, 102.)

”Liikunta on yhteydessä terveyteen monin tavoin. Fyysinen kunto on osa ihmisen toimintakykyä, ja se vaikuttaa niin fyysiseen kuin psyykkiseen suorituskykyyn.” (Bergbom ym. 2015, 114.) Vaikka työ olisi jo valmiiksi fyysistä, on se yleensä yksipuolista ja kehoa kuormittavaa, tästä syystä, myös fyysisen työn tehneen täytyy kiinnittää huomiota liikuntaan vapaa-ajalla. Hyvä fyysinen kunto auttaa jaksamaan fyysisessä työssä ja hallitsemaan stressiä (Bergbom ym. 2015, 114). Tähän vaikuttaa matkutyöntekijän liikuntatottumukset, mikäli hän ei ole tottunut liikkuja, hän tuskin tekee sitä matkaolosuhteissakaan. Kotimaassaan liikuntaa normaalisti harrastava löytää helpommin tavan liikkua myös matkaolosuhteissa (Bergbom ym. 2015, 117).

”Ulkomaan työmatkat ovat yhteydessä alkoholin kulutukseen: mitä enemmän ulkomaan työmatkoja työntekijä tekee, sitä enemmän hän käyttää alkoholia” (Bergbom ym. 2015, 106). Alkoholia käytetään rentoutumistarkoituksessa, stressinlievittäjänä, illanistujaisissa yhteistyökumppaneiden ja työkavereiden kanssa, sekä yksinäisyyteen

ja tekemisen puutteeseen (Bergbom ym. 2015, 106-107). Tapa alkoholin käytöstä, siirtyy helposti myös osaksi arkea (Bergbom ym. 2015, 107).

4.4 Perhe ja matkatyö / Muu sosiaalinen elämä ja matkatyö

”Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen tutkimuksen mukaan merkittävimmäksi työn ja perheen jännitteitä lisääväksi tekijäksi on osoittautunut ylitöiden tekeminen” (Virolainen, 2012, 100). Lisäksi mikäli töissä on jatkuvasti kiire, vähentää se myös yhdessä vietettyä aikaa perheen kanssa (Virolainen, 2012, 55). ”Tutkimukset Suomessa ja muualla ovat osoittaneet, että työ- ja perhe-elämä ovat monin tavoin vuorovaikutuksessa keskenään” (Virolainen 2012, 100). Vuorovaikutus toimii positiivisesti yleensä vain toiseen suuntaan; kun perhe-elämä voi hyvin, työtkin sujuvat. Mutta negatiivisesti tämä voi toimia molempiin suuntiin. (Virolainen 2012, 100.) Perhemyönteisellä organisaatiolla tarkoitetaan yksinkertaistettuna sitä, miten hyvin yritys ja sen esimiehet ottavat työssä huomioon työntekijöiden perhe-elämän. Tämä voidaan huomioida esimerkiksi tarjoamalla työntekijöille joustavat työajat, mikä mahdollistaa perhe- ja työelämän aikataulujen sovittamisen keskenään. (Virolainen 2012, 101.) Perhemyönteisessä työaikakulttuurissa osataan erottaa työ- ja vapaa-aika toisistaan. Vapaa-ajalle annetaan riittävästi aikaa, eikä työajat kuormita työntekijää niin, että hänelle ei jää voimavaroja työn ulkopuoliseen elämään. (Virolainen 2012, 102.)

4.5 Työstressi ja -uupumus

”Stressillä tarkoitetaan ympäristön yksilöön kohdistamaa uhkaa, vahingollista vaikutusta tai yksilön vastetta tällaisiin tekijöihin. Työstressi ilmentää ratkaisematonta riskiä työntekijän ja työn välisessä suhteessa.” (Virolainen 2012, 30.) ”Stressillä on erittäin suuri merkitys työhyvinvointiin. Työperäinen stressi aiheuttaa erittäin paljon kuluja ja vähentää työtehokkuutta. Työperäisen stressin on havaittu olevan yksi suurimmista sairauspoissaolojen syistä. Eräiden arvioiden mukaan n. 60% sairauspoissaoloista johtuu stressistä.” (Virolainen 2012, 31.) Kyseessä on siis kuormittava, negatiivinen stressi. Positiivinen stressi taas tekee ihmisestä tehokkaan, vaikkakin pitkään jatkunut tehokas ajattelu on yksilölle kuluttavaa. Toisin sanoen, vaikka stressi

aiheuttaisi positiivista tehokkuutta, sekään ei saa jatkua liian pitkää, jolloin se menettää merkityksen ja tehokkuudesta tuleekin energiaa vievää. (Virolainen 2012, 31.)

Boreout ilmiö tarkoittaa päinvastaista kuin burnout eli työntekijällä on liian vähän töitä ja ne vähäisetkään työtehtävät eivät haasta häntä tarpeeksi. Työntekijä kokee, ettei hänen osaamistaan ja taitotasoa käytetä hyödyksi. Mikäli tämä tilanne jatkuu pitkään, voi työntekijä tylsistyä ja stressaantua tästä syystä. (Virolainen 2012, 33.) ”Liiallinen tai liian vähäinen työkuormitus on keskeinen stressitekijä” (Suonsivu 2015, 38).

”Tyypillisiä stressin ensioireita ovat mm.

- Hetkelliset muistikatkokset
- Keskittymiskyvyn heikkeneminen
- Hermostuminen, äkkipikaisuus ja suvaitsevuuuden väheneminen
- Mielialan vaihtelut
- Aloitekyvyn heikentyminen
- Seksihalujen vähentyminen” (Virolainen 2012, 35.)

”Epäsäännölliset työajat ja vuorotyö aiheuttavat stressiä ja kuormittumista” (Hakola ym. 2007, 123). Työskentely vuoroissa aiheuttaa usein univaikeuksia, mistä taas seuraa väsymystä ja erilaisia stressioireita. Stressaantunut ihminen voi olla hermostunut ja ärtynyt, sekä jännittynyt. Vuorotyö myös vaikeuttaa työn ja vapaa-ajan rytmittämistä, mikä näkyy perhe-elämässä ja ystävyysuhteissa. (Hakola ym. 2007, 124.)

”Henkiseen hyvinvointiin vaikuttaa paljon se, miten stressiin vastataan ja minkälaisia selviytymiskeinoja käytetään” (Hakola ym. 2007, 124). Stressaavassa tilanteessa vetäytyminen omiin oloihin pahentaa tilannetta. Ihminen sopeutuu parhaiten vaativiin työolosuhteisiin saamalla tukea läheisiltään. Paras tuki on keskustella omasta tilanteestaan perheenjäsenten, ystävien ja työtovereiden kanssa. (Hakola ym. 2007, 124.) Muina stressiä pahentavina syinä on todettu olevan työelämään liittyvät äkilliset muutokset, jotka ovat osin perustelemattomia, työyhteisötekijät, perustyöstä etääntyminen johtaminen ja henkilöstöjohtaminen sekä työkuulttuuriset tekijät (Suonsivu 2015, 37).

Työstressi voi johtaa työuupumukseen. Työuupumisen seuraukset voivat näkyä vielä useiden vuosien jälkeen (Virolainen 2012, 35). Työuupumisen syntyä tulee ehkäistä ennalta (Virolainen 2012, 36). Vaikutusmahdollisuuksien lisääminen ja ammattitaidon kehittäminen ovat hyviä keinoja ehkäistä uupumusta sen lisäksi, että työn tavoitteet ovat kohtuulliset (Virolainen 2012, 37).

5 CASE YRITYS

Case yritys on vuonna 1992 perustettu yksityisessä omistuksessa oleva yritys. Toiminta alkoi huomattavasti pienempänä verrattuna nykytilanteeseen, missä yritys on tällä hetkellä suurin yksityisessä omistuksessa oleva asennus-, kunnossapito- ja huoltopalveluita tarjoava yritys. Case yritys on liittynyt osaksi isompaa ja maailman laajuista konsernia. Case yrityksellä on oma toimitusjohtajansa, joka vastaa liiketoiminnan johtamisen ja kehittämisen ohella henkilöstöjohtamisesta. (Liite 1.)

Case yritys tuottaa meripuolen moottoreiden ja apulaitteiden huoltopalvelua. Yritys huoltaa propulsiojärjestelmiä, turboahtimia, pumppuja, sekä asentaa ja käyttöönottaa alusten konehuoneiden järjestelmiä. Case yrityksellä on kokemusta myös jalostamoiden mekaanisesta huoltotyöstä esimerkiksi huoltoseisokkien yhteydessä. Suurimpia asiakkaita ovat muut yritykset. (Liite 1.)

Yrityksen koko on vajaa 50 henkilöä ja edellisen vuoden liikevaihto oli noin 5,9 milj. euroa. Organisaation henkilöstö koostuu konttorilla olevasta henkilöstöstä, sekä projekteihin osallistuvista työntekijöistä. Teknisen puolen organisaatio rakentuu teknisen johtajan, huolto- ja projektipäällikön, sekä työnjohtajien alle. (Liite 1.)

5.1 Työhyvinvointia tukevat toimet case yrityksessä

”Työntekijöiden hyvinvointiin on pyritty panostamaan juuri projektiluontoisen työn takia. Tässä työssä työntekijät ovat paljon poissa varsinaiselta työpaikalta ja samalla myös kodeistaan. Nämä näkökulmat on pyritty ottaa huomioon ja kannustettu työntekijöitä keskustelemaan avoimesti esimiesten kanssa, jos henk. koht. tilanteessa on

tapahtunut muutoksia. Myös ns. joustojen käyttämistä työkomennusten jälkeen on suositeltu, jotta pystyy lataamaan akkuja raskaan työrupeaman jälkeen ja hoitaa sosiaalisia yhteyksiä.” (LIITE 1.)

”Fyysisen työhyvinvoinnin merkittävimmät toimet ovat meillä kohdentuneet työympäristön turvallisuuteen ja työn kuormittavuuteen. Turvallisuusasiat ovat hyvin pitkälle lain säädöksiä noudattavia ja joissain tapauksissa niistä jatkokehitettyjä menetelmiä. Ennaltaehkäisevästi työhyvinvointiin liittyen myös työasentoja on pyritty kehittämään, niin konttorilla kuin verstaan puolella. Sähköpöytiä, satulatuoleja on hankittu. Verstaalla on saksipöytiä, jotta työtaso saadaan mahdollisimman optimaaliseksi. Nostoapuvälineet pyritään pitämään ajan tasalla ja alan kehitystä seurataan. Tauko- ja työskentelytilat on pidetty siisteinä ja tasoa seurataan jatkuvasti. Meluntorjuntaan on myös tarjolla erilaisia suojaimia ja esimiesten vastuulla on niiden käytön seuraaminen. Muut PPE välineet ovat myös käytössä ja niiden ohjeistus on käyty työntekijöiden kanssa läpi. Yrityksemme työterveys tukee työpaikkatarkastuksilla ja työntekijöiden henkilökohtaisilla vuositarkastuksilla myös fyysistä työhyvinvointia. Konsernin tasolla omasta fyysisestä kunnosta huolehtimiseen kannustetaan Smartum palveluiden kautta sekä henkilöstölle suunnattujen henkilöstökerhojen toimintojen kautta. Tyky-päivät ovat myös osoittautuneet hyväksi tavaksi pitää yllä hyvää henkeä yrityksen sisällä. Työhyvinvointi palvelut kattavat myös varhaisen tuen mallin, jonka avulla pyritään puuttumaan rakentavasti poissaoloihin ja niiden taustasyihin.” LIITE 1

”Henkisen työhyvinvoinnin puolella työn kuormittavuus on yksi merkittävimmistä asioista tällä alalla. Avoin kahden suunnan keskustelu on ollut yksi iso asia, jolla henkistä hyvinvointia pyritään ylläpitämään. Työntekijöiden ja heidän työsuoritusten arvostusta on korostettu, mutta aina tämä ei valitettavasti ole toiminut ajatellulla tavalla. Positiivista palautetta on pyritty antamaan laajasti, mutta opeteltavaa riittää vielä. Luottamusmiesten ja työsuojelutoimikunnan palavereissa on kehoitettu kertomaan epäkohdista, joihin työnantaja ei ole vielä jostain syystä puuttunut. Työntekijöillä on vapauksia valita työskentely tapoja tietyin reunaehdoin ja heidän ammattaitoonsa luotetaan. Työpaikkakiusaamiselle on tietysti nollatoleranssi, mutta tässä asiassa myös työntekijöillä on vastuu tuoda mahdollisia tapauksia esimiesten tietoon. Osaamista lisääviä ja tukevia koulutuksia järjestetään mahdollisuuksien mukaan ja jo

edellä mainitut jousto ovat hyvä tapa työntekijöille pitää vapaita työkomennusten jälkeen, jotta ehtii myös ladata akkuja ja huolehtia sosiaalisista suhteista. Yhteishenki ja sen rakentaminen vaikuttaa merkittävästi myös henkiseen työhyvinvointiin, tässä asiassa on varmasti vielä kehitettävää, mutta asian eteen ollaan tehty töitä.” LIITE 1

Case yrityksessä on mahdollista edetä urallaan. ”Useat työntekijämme ovat koulutautuneet työnsä ohella esim. työtekniikoiksi ja heidän vastuut ovat kasvaneet kokemuksen lisääntyessä. Myös ylemmän asteen tutkintoja on suoritettu ja niihin kaikkiin työntekijöitä kannustetaan. Projekteja on vuositasolla yleisesti niin paljon, että erilaisia esimies ja tiimin vetäjän tehtäviä on tarjolla paljon. Myös konttorilla työskentelevistä osa on koulutautunut työnsä ohella ja myös opintovapaita on pystynyt hyödyntämään, jotta omaa osaamista saa kehitettyä.” LIITE 1

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Kyseessä on tutkimuksellinen opinnäytetyö. Opinnäytetyössä tehdään tutkimuskysymykset liittyen case yrityksen työhyvinvointiin. Tavoite on saada analysoitu tulos työhyvinvointikyselystä ja mahdollisesti löytää kehityskohteita hyvinvoinnin parantamiseksi. Tavoite on myös selvittää tämän hetkinen työhyvinvoinnin tila matkatyötä tekevilla työntekijöillä. Ongelmaksi tulee tiedon kerääminen matkatyöntekijöiltä määrättyssä ajassa. Tutkimuskysymyksillä on tarkoitus selvittää, miten työntekijä itse kokee pärjäävänsä toisinaan haastavissakin työolosuhteissa. Koneasennus on fyysistä työtä ja keikalla ollessa työolosuhteet ovat toisinaan haastavia. Haastavia niistä tekevät työkohteessa ahtaat konehuoneet ja korkea lämpötila, sekä huonot työasennot. Tutkimuskysymykset selvittävät, että miten nämä haastavat työolosuhteet koetaan.

Toinen tärkeä asia mitä tutkimuskysymyksillä selvitetään, on että miten työntekijä kokee henkisesti pärjäävänsä työssään. Työmatkalla toisinaan haasteena on työn johtaminen. Kysymyksillä selvitetään, miten työntekijä kokee kommunikoinnin toimivan lähimmän esimiehen ja muun työjohton kanssa. Toisten työntekijöiden kanssa tehdään välillä hyvinkin tiiviisti työmatkalla töitä. Kysymyksillä on tarkoitus selvittää, miten työntekijä kokee kommunikoinnin toimivan lähimpien työkavereiden

kanssa. Tiiviillä työskentelyllä tarkoitetaan tässä muun muassa pitkiä työpäiviä ja työskentelyä ryhmissä yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa. Matkatyössä jokaisen työpanos vaikuttaa huomattavasti toiseen työntekijään.

Kolmas tärkeä asia, mitä tutkimuskysymyksillä on tarkoitus selvittää, on töiden vaikutus koti- ja perhe-elämään. Case yrityksen työssä ulkomaan matkoille lähtevät ovat yleisesti ottaen miehiä iältään 25-45. Heille on kertynyt työkokemusta ja heidän fyysinen kunto riittää haastavissa työolosuhteissa. Tämä ikä on useimmilla myös sama ikä, kun perhe perustetaan tai on perustettu. Tutkimuskysymyksillä on tarkoitus selvittää, että miten matkatyö vaikuttaa muun muassa harrastuksiin ja ystävyys-suhteisiin, sekä mahdolliseen parisuhteeseen tai perhe-elämään.

Päädyin tekemään kvantitatiivisen tutkimuksen. Tämä johtuu osin siitä, että rakastan numeroita ja niiden pyörittelyä. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 kannustettiin pohtimaan, millainen on oma tutkijan persoonani. ”Niin ikään kvantitatiivinen tutkimustyyppi voi sopia perfektionistille, joka ei millään raaski luopua työnsä hionnasta ja sen pienen pienten yksityiskohtien viimeistelystä” (Aaltola ym. 2015, 19). Tunnistan tästä itseni, analysoidessa kyselylomakkeen tuloksia käytin tähän paljon aikaa ja laskin vastauksista prosentteja monesta eri suunnasta katsottuna, enkä olisi millään raaskinut luopua numeroiden laskennasta.

”Kyselylomake on yksi perinteisimmistä tavoista kerätä tutkimusaineistoa, ja sen perinteisin versio on paperilla toteutettu kysely” (Aaltola ym. 2015, 84). Päädyin myös omassa työssäni käyttämään paperista kyselylomaketta, koska koin sen helpoimpana vaihtoehtona toteuttaa. Pohdin suullisen haastattelun tekemistä joko yhdessä kyselylomakkeen rinnalla tai pelkästään. Haastattelun etuja on muun muassa mahdollisuus selventää ja syventää vastauksia haastattelutilanteessa. Ongelmina taas voidaan mainita, että haastattelu vie aikaa ja vaatii kokemusta. Haastattelu tilanteessa voidaan antaa sosiaalisesti sopivia vastauksia ja haastatteluaineiston analysointi, tulkinta ja raportointi on haasteellista. (Hirsijärvi & Hurme 2008, 35.) Mikäli olisin ottanut suullisen haastattelun kyselylomakkeen rinnalle olisi se tuonut lisätyötä, mikä ei välttämättä kuitenkaan olisi antanut samassa suhteessa lisäarvoa tutkimukselle. Ja pelkkään haastatteluun olisi otanta ollut pienempi kuin kyselylomakkeessa. Minulla ei myöskään ole mitään kokemusta haastatteluiden tekemistä. Koin haastattelun analy-

soinnin itselleni liian haasteelliseksi ja lisäksi halusin isomman otannan, että case yritys saisi mahdollisimman kattavan käsityksen matkatyöntekijöiden erityishaasteista.

Mielestäni valinnat kvantitatiivinen tutkimus ja paperinen kyselylomake olivat näin jälkikäteenkin ajateltuna hyviä. Mikäli toistaisin tutkimuksen, päätyisin samoihin ratkaisuihin. Se millaiseksi itse kyselylomake muodostui, en ole tyytyväinen ja tätä varten minun olisi pitänyt lukea enemmän teorian tietoa. Minulla kysely muodostui väittämistä ja vastaukset rastittiin itselle sopivimman vaihtoehdon kohdalle. ”Kysymysten tekemisessä ja muotoilemisessa täytyy olla huolellinen, sillä kysymykset luovat perustan tutkimuksen onnistumiselle” (Aaltola ym. 2015, 85). Näin en tehnyt. Huomasin, että en ollut muotoillut kysymyksiä niin yksiselitteisesti kuin olisi pitänyt. Ajattelin jopa, että jokainen ymmärtää väittämän oman kokemuksen mukaan ja myös vastaa oman kokemuksen mukaan. Tässä ajatukseni meni väärin. ”Kysymysten muotoilu aiheuttaakin eniten virheitä tutkimustuloksiin, sillä jos vastaaja ei ajattele samalla tavalla kuin tutkija on kysymykset tarkoittanut, tulokset vääristyvät” (Aaltola ym. 2015, 85). Tätä epäilin joitakin vastauksiani analysoidessa. Eli se mistä väittämissä varsinaisesti puhuttiin, oli jokaisen oman kokemuksen ja tulkinnan varassa, joten oli jossain kohdin vaikea tulkita mitä kyselyssä loppujen lopuksi mitattiin. Kyselyn validiteetissa olisi hieman hiomisen varaa. Toistettaessa kysely, väittämät tulee muotoilla yksinkertaisemmiksi ja vähemmän tulkittaviksi. Sillä analysoidessa huomasin, että kaikkia kysymyksiä ei välttämättä oltu luettu huolella läpi, koska jotkin vastaukset olivat joissain lomakkeissa ristiriidassa keskenään. Tämä voi hieman vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen ja reliabiliteettiin.

Kysely tehtiin case yrityksen matkatyöntekijöille. Työhyvinvointikysely on kaksi sivuinen lomake. Kyselyssä on 33 väittämää mihin vastataan rastittamalla ruutuun itselle sopivin vaihtoehto. Vaihtoehtoja on viisi; täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, en osaa sanoa, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä. Tämän lisäksi kyselyssä on kaksi kysymystä mihin vastataan kyllä tai ei ja avoimia kysymyksiä on neljä. Kaksi kysymystä liittyy vielä taustatietoihin missä kysytään parisuhdetilannetta ja kotona asuvien lasten lukumäärää. Kysely tehtiin joulukuun 2020 aikana. Lomakkeet annettiin suurilta osin henkilökohtaisesti jokaiselle ja valvottiin niiden tekoa. Poikkeuksena oli muutama työntekijä, jotka olivat työmatkalla toisessa kaupungissa,

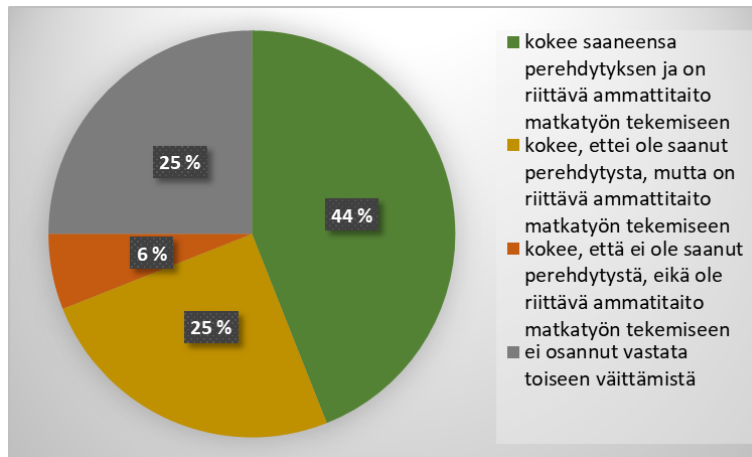
heille lomakkeet postitettiin. Lomakkeen täyttäminen oli vapaaehtoista, ketään ei pakotettu täyttämään lomaketta ja kysely tehtiin nimettömästi. Kyselyitä ylläpidettiin kaksi viikkoa ja vastauksia käytiin läpi noin kaksi viikkoa. Vastaukset toivottiin saavan 20 matkayöntekijältä, tähän suhteutettuna vastausprosentti on 80. Itse lomakkeen täyttöön meni aikaa noin 5-10 minuuttia.

7 KYSELYN VASTAUSTEN ANALYSOINTI

Yksittäisistä väittämistä kyselylomakkeessa on laskettu prosenttiosuudet (LIITE 2). Sanallisessa analysoinnissa yhteen on niputettu suurimmassa osassa vastauksia vastausvaihtoehdot täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä, sekä täysin eri mieltä ja jokseenkin eri mieltä. Vastausten analysointi on muotoiltu niin, että ensin on niputettu kyseisen aihealueen väittämät yhteen ja laskettu niistä prosenttiosuudet. Aihealueiden väittämiä on myös analysoitu seuraavasti; jos on kokenut jonkin asian negatiivisesti, niin miten on kokenut muut aihealueen väittämät tai jos on kokenut jonkin asian positiivisesti, niin heijastuuko tämä vastaus aihealueen muihin väittämiin. Ja tämän jälkeen on pohdittu, voisiko näistä tehdä jonkin päätelmän. Kaikki väittämät on lisäksi käyty yksitellen läpi ja ilmoitettu vastaukset prosentteina.

7.1 Pehdytys ja ammattitaito matkayön tekemiseen

44 prosenttia kaikista vastaajista koki, että on saanut hyvän tai jokseenkin hyvän pehdytyksen matkayöhön ja oma ammattitaito on riittävä tai jokseenkin riittävä matkayön tekemiseen. 25 prosenttia vastaajista koki, että vaikka ei koe saaneensa pehdytystä tai ei juurikaan koe saaneensa pehdytystä matkayöhön, on oma ammattitaito riittävä tai jokseenkin riittävä matkayön tekemiseen. Kuusi (6) prosenttia matkayöntekijöistä koki, ettei ole saanut pehdytystä matkayöhön ja oma ammattitaito ei ole juurikaan riittävä matkayön tekemiseen. 25 prosenttia vastaajista ei osannut vastata toiseen väittämistä.



Kuvio 2. Organisaatio x:n perehdytyksen ja ammattitaidon jakauma matkatyöntekijöiden kokemuksen mukaan 2020

Olen saanut perehdytyksen matkatyöhön

50 prosenttia vastanneista kokee, että ei ole saanut tai ole juurikaan saanut perehdytystä matkatyön tekemiseen. 44 prosenttia vastanneista kokee, että on saanut tai on jokseenkin hyvin saanut perehdytyksen matkatyön tekemiseen. Loput kuusi (6) prosenttia ei osannut sanoa.

Minulla on riittävä ammattitaito matkatyön tekemiseen

75 prosenttia kaikista vastaajista kokee, että hänellä on riittävä tai jokseenkin riittävä ammattitaito matkatyön tekemiseen. Kuusi (6) prosenttia oli sitä mieltä, että hänellä on jokseenkin huono ammattitaito matkatyön tekemiseen, loput 19 prosenttia eivät osanneet sanoa.

Kommentteja koskien perehdytystä

”Ei ole ollut mitään erityistä koulutusta. Ei koskaan kukaan ole täysin ammattitaitoinen.” ”Mielestäni lentolipun saaminen s-postiin ei täytä perehdytystä.”

7.2 Kommunikointi ja tiedottaminen

Kuusi (6) prosenttia kaikista vastaajista oli sitä mieltä, että kommunikointi toimii jokseenkin hyvin ja tiedostusta on jokseenkin riittävästi. Kukaan vastaajista ei ollut sitä mieltä, että molemmat, kommunikointi ja tiedotus ei toimi.

56 prosenttia kaikista vastaajista oli sitä mieltä, että kommunikointi toimii tai jokseenkin toimii lähimpien työkavereiden, lähimmän esimiehen ja muun työjohdon kanssa. Vaikka kommunikointi koettiin pääasiassa toimivan, koettiin, että tiedottamista ei ole riittävästi.

Kommunikointi toimii lähimpien työkavereiden kanssa

94 prosenttia vastanneista koki, että kommunikointi toimii hyvin tai jokseenkin hyvin lähimpien työkavereiden kanssa. Loput kuusi (6) prosenttia ei osannut sanoa.

Kommunikointi toimii lähimmän esimiehen kanssa

81 prosenttia vastanneista koki, että kommunikointi toimii hyvin tai jokseenkin hyvin lähimmän esimiehen kanssa. 13 prosenttia vastaajista koki, että kommunikointi toimii jokseenkin huonosti lähimmän esimiehen kanssa, loput kuusi (6) prosenttia eivät osanneet sanoa.

Kommunikointi toimii muun työjohdon kanssa

62,5 prosenttia vastaajista koki, että kommunikointi toimii jokseenkin hyvin muun työjohdon kanssa. 25 prosenttia vastaajista koki, että kommunikointi ei toimi tai toimii jokseenkin huonosti muun työjohdon kanssa. Loput 12,5 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa.

Tiedotusta on riittävästi

75 prosenttia vastaajista koki, että tiedotusta ei ole riittävästi tai ei ole jokseenkin riittävästi. 12,5 prosenttia vastaajista koki, että tiedotusta on jokseenkin riittävästi. Loput 12,5 prosenttia ei osannut sanoa.

Miten haluat kommunikoida töissä/työasioissa? 1. sähköposti 2.puhelu 3.viesti puhelimella 4. kasvotusten 5. jotenkin muuten, miten?

68 prosenttia vastaajista valitsi kaksi tai useamman väylän kommunikoida. Lähes puolet, 48 prosenttia vastaajista valitsi kasvotusten käydyn keskustelun väylänä kommunikoida työasioissa. Toiseksi suosituimmaksi tavaksi kommunikoida töissä valikoitui sähköposti, tätä puolsi vajaa viidesosa, 22 prosenttia vastaajista. 18 prosenttia vastaajista valitsi puhelun väyläksi kommunikoida työasioissa ja 12 prosenttia vastaajista valitsi viestin puhelimella.



Kuvio 3. Organisaatio x:n matkatyöntekijöiden toiveet kommunikoinnin väylistä työasioissa 2020

Kommentteja koskien kommunikointia

”Työjohton pitäisi kommunikoida enemmän keskenään.” ”Tiedotusta työntekijöille parannettava.” ”Kommunikointi välillä vajavaista.” ”Avoimuus kommunikoidessa puuttuu, sekä riittävä informaatio.” ”Tiedotus pitäisi olla laajempaa.”

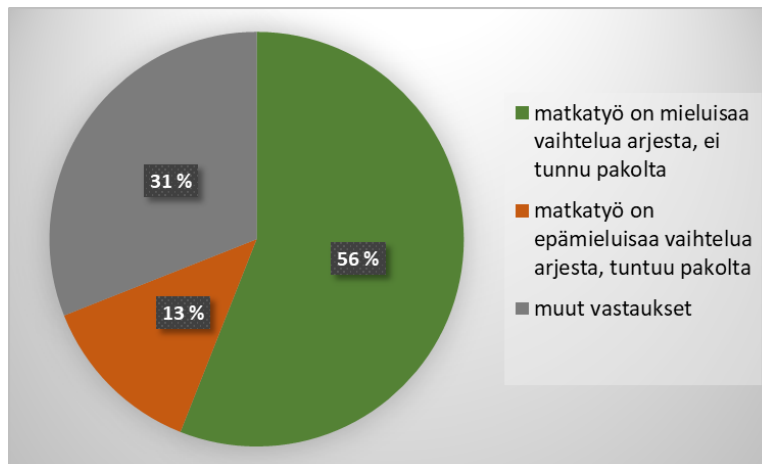
7.3 Työntekijän vaikutus työhyvinvointiin

Matkatyöhön suhtautuminen

Puolet kaikista vastaajista koki matkatyön normaalina tai jokseenkin normaalina osana työtä ja myös piti matkatyön tekoa mieluisana tai jokseenkin mieluisana. 31 prosenttia kaikista vastaajista ei kokenut tai ei juurikaan kokenut matkatyötä normaalina osana työtä ja lisäksi piti matkatyötä epämieluisana tai jokseenkin epämieluisana. Loput 19 prosenttia vastauksista hajaantui. Vastausten perusteella ei voi vetää suoraa johtopäätöstä siitä, että mikäli kokee matkatyön normaalina osana työtä, pitäisi matkatyötä mieluisana. Tai mikäli ei koe matkatyötä normaalina osana työtä, voi silti kokea matkatyön tekemisen mieluisana. Se, että kokeeko matkatyön tekemisen normaalina osana työtä vai ei, ei ole suoraan yhteydessä siihen kokeeko matkatyön mieluisana.

Kaikista vastaajista 56 prosenttia koki, että matkatöihin liittyy tai jokseenkin liittyy mieluisaa vaihtelua arjesta ja työmatkat eivät tunnut tai ei juurikaan tunnu välttämät-

tömältä pakolta. 13 prosenttia koki, että työmatkoihin ei liity tai ei juurikaan liity mieluisaa vaihtelua arjesta ja työmatkat tuntuvat välttämättömältä tai jokseenkin välttämättömältä pakolta. Loput 31 prosenttia vastauksista hajaantui.



Kuvio 4. Organisaatio x:n matkatyöntekijöiden kokemuksia työn mielekkyydestä 2020

Matkatyöt tuntuvat normaalilta osalta työtä, johon ei liity mitään erityistä

56 prosenttia vastaajista koki matkatyön normaalina tai jokseenkin normaalina osana työtä, johon ei liity mitään erityistä. 44 prosenttia vastaajista koki, että matkatyö ei ole normaalia tai ei juurikaan ole normaalia osaa työtä, johon ei liity mitään erityistä.

Matkatyöt tuntuvat mieluisalta

62,5 prosenttia vastaajista koki matkatyön mieluisana tai jokseenkin mieluisana. Loput 37,5 prosenttia vastaajista koki matkatyön epämieluisana tai jokseenkin epämieluisana.

Mikä tekee ulkomaan työmatkoista tekemisen arvoisia?

”Vaihtelevuus, parempi palkka.” ”Vaihtelu ja erilaiset työkohteet.” ”Raha.” ”Palkka.” ”Erilaiset työolosuhteet ja palkka.” ”Niistä maksettava palkka.” ”Ei mikään.” ”Raha.” ”No ei oikein enää mikään, jos rahaa ei lasketa.” ”Raha.”

80 prosenttia avoimeen kysymykseen vastanneista oli sitä mieltä, että raha tai palkka tekee työmatkoista tekemisen arvoisia.

Työmatkoihin liittyy mieluisaa vaihtelua arjesta

63 prosenttia vastaajista koki, että työmatkoihin liittyy mieluisaa tai jokseenkin mieluisaa vaihtelua arjesta. 31 prosenttia vastaajista koki, että työmatkoihin ei liity tai ei juurikaan liity mieluisaa vaihtelua arjesta. Kuusi (6) prosenttia kaikista vastaajista eivät osanneet sanoa, kokee työmatkoihin liittyvän mieluisaa vaihtelua arjesta vai ei.

Työmatkat eivät tunnu välttämättömältä pakolta

69 prosenttia vastaajista koki, että työmatkat eivät tunnu tai ei juurikaan tunnu välttämättömältä pakolta. 19 prosenttia vastaajista koki, että työmatkat tuntuvat tai jokseenkin tuntuvat välttämättömältä pakolta. Loput 13 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa.

Kokemus työmatkojen sopivuudesta omaan elämäntilanteeseen ja mahdollinen suhtautumisen muutos työmatkojen tekemiseen

19 prosenttia kaikista vastaajista koki, että työmatkat eivät sovi tai ei juurikaan sovi yhteen nykyisen elämäntilanteen ja työnulkopuolisen elämän kanssa, sekä suhtautuminen työmatkoihin on muuttunut tai on jokseenkin muuttunut viimeisen vuoden aikana. 56 prosenttia vastaajista koki, että työmatka sopivat yhteen nykyisen työtilanteen kanssa, heistä kolmasosa vastasi, että suhtautuminen on muuttunut viimeisen vuoden aikana, toiset kolmasosa vastasi, että suhtautuminen ei ole muuttunut viimeisen vuoden aikana ja kolmasosa ei osannut vastata onko oma suhtautuminen muuttunut vai ei.

Tässä kohtaa pohdin myös kotona asuvien lasten vaikutusta kokemukseen siitä, sopiiko työmatkat yhteen nykyisen elämäntilanteen ja työn ulkopuolisen elämän kanssa. Vastausten perustella ei voida vetää suoraa johtopäätöstä, että kotona asuvat lapset vaikuttaisivat kokemukseen työmatkojen sopivuudesta nykyiseen elämäntilanteeseen. Prosenttiosuuksia tästä tarkemmin alla.

Työmatkat sopivat hyvin yhteen nykyisen elämäntilanteeni ja työn ulkopuolisen elämän kanssa

56 prosenttia vastaajista koki, että työmatkat sopivat hyvin tai jokseenkin hyvin yhteen nykyisen elämäntilanteen ja työn ulkopuolisen elämän kanssa. Näistä vastaajista 44 prosentilla on kotona asuvia lapsia. 38 prosenttia kaikista vastaajista koki, että

työmatkat eivät sovi tai ei juurikaan sovi yhteen nykyisen työtilanteen kanssa. Näistä vastaajista 83 prosentilla on kotona asuvia lapsia. Kuusi (6) prosenttia vastaajista jättivät vastaamatta tähän kohtaan mitään.

Suhtautumiseni työmatkoihin on muuttunut viimeisen vuoden aikana

Puolet eli 50 prosenttia vastaajista koki, että oma suhtautuminen on muuttunut tai on jokseenkin muuttunut viimeisen vuoden aikana. Näistä vastaajista 75 prosenttia koki, että suhtautuminen on muuttunut negatiiviseen tai jokseenkin negatiiviseen suuntaan. Loput 25 prosenttia näistä vastaajista koki, että suhtautuminen on muuttunut myönteiseen tai jokseenkin myönteiseen suuntaan. Puolet vastaajista, ketkä koki, että oma suhtautuminen on muuttunut, kokivat myös, että tästä muuttuneesta suhtautumisesta on ollut mahdollista keskustella työnantajan kanssa.

7.4 Lentämiseen liittyvät terveyshaitat ja jetlag

Vastausvaihtoehtoja oli näissä kysymyksissä kaksi; kyllä ja ei. Enemmän koettiin aikaerorasituksesta (jetlag) aiheutuvia terveyshaittoja kuin lentämiseen liittyviä muita terveyshaittoja viimeisen kahden (2) vuoden aikana. 44 prosenttia kaikista vastaajista ei ollut kokenut kumpaakaan ja 13 prosenttia oli kokenut kummatkin viimeisen kahden (2) vuoden aikana. Loput 43 prosenttia vastauksista hajaantui.

Olen kokenut lentämiseen liittyviä terveyshaittoja viimeisen kahden (2) vuoden aikana

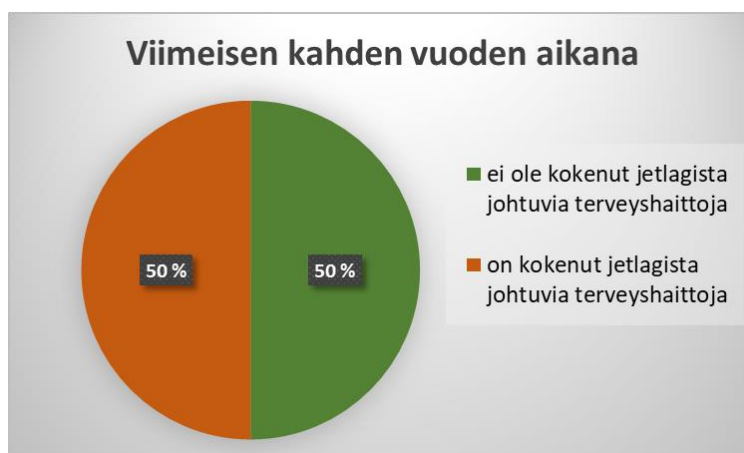
Lentämiseen liittyviä terveyshaittoja on tartuntataudin saaminen, laskimotukos, kuulon heikkeneminen. 81 prosenttia vastaajista vastasi ei ja loput 19 prosenttia vastasi kyllä.



Kuvio 5. Organisaatio x:n matkатыöntekijöiden kokemus lentämisestä johtuvista terveyshaitoista 2020

Olen kokenut aikaerorasituksesta (jetlag) aiheutuvia terveyshaittoja viimeisen kahden (2) vuoden aikana

Aikaerorasitukseen liitettyjä oireita on väsymys, ruoansulatuselimistön oireilu, huonovointisuus, päänsärky, ärtyneisyys, muisti- ja keskittymiskyvyn häiriöt, fyysisen ja/tai psyykkisen suorituskyvyn lasku. Tämä jakautui täysin tasan. Puolet vastaajista vastasi kyllä ja toiset puolet vastaajista vastasivat ei.



Kuvio 6. Organisaatio x:n matkатыöntekijöiden kokemus jetlagista johtuvista terveyshaitoista 2020

7.5 Palautuminen ja elintavat

Vastausten perusteella voi todeta, että työkohteeseen mennessä palaudutaan yleisesti ottaen paremmin kuin kotiinpäin mennessä. Omasta mielestäni tämä jakauma tuntuu luonnolliselta, koska kotiinpäin mennessä on jo vähintään kaksi lentomatkaa takana,

meno- ja paluulento ja noin 12 tuntiset työpäivät työkohteessa. Lisäksi joihinkin työkohteisiin mentäessä ja sieltä palatessa on voinut kertyä vielä kaksi aikaeroa, mistä täytyy palautua.

Palaudun yleensä hyvin työmatkalta työkohteeseen mennessä

56 prosenttia vastaajista koki, että palautuu yleensä hyvin tai jokseenkin hyvin työmatkalta työkohteeseen mennessä. Loput 44 prosenttia oli sitä mieltä, että palautuvat yleensä huonosti tai jokseenkin huonosti työmatkalta työkohteeseen mennessä.

Palaudun yleensä hyvin työpäivien jälkeen, työmatkalla ollessani

Tämä jakautui hyvin tasan. 50 prosenttia vastaajista koki palautuvansa jokseenkin hyvin työpäivien jälkeen työmatkalla ollessaan. 44 prosenttia taas koki palautuvansa jokseenkin huonosti työpäivien jälkeen työmatkalla ollessaan. Loput 6 prosenttia ei osannut sanoa. Kukaan vastaajista ei ollut täysin samaa tai täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Palaudun yleensä hyvin työmatkalta kotiinpäin mennessä

Tämä vastaus jakautui tasan eli 37,5 prosenttia kaikista vastaajista koki, että palautuu hyvin tai jokseenkin hyvin työmatkalta kotiinpäin mennessä ja toiset 37,5 prosenttia vastaajista oli päinvastaista mieltä eli palautuu huonosti tai jokseenkin huonosti työmatkalta kotiinpäin mennessä. Loput 25 prosenttia kaikista vastaajista ei osannut sanoa.

Minulla on riittävästi vapaa-aikaa työmatkalla ollessani

44 prosenttia vastaajista koki, että työmatkalla ollessa ei ole riittävästi tai juurikaan riittävästi vapaa-aikaa. 31 prosenttia vastaajista koki, että vapaa-aikaa on jokseenkin riittävästi. Loput 25 prosenttia eivät osanneet vastata. Kukaan vastaajista ei ollut täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

Elintavat

Yksittäiset vastaukset elintavoista antavat hyvän tuloksen jokaisessa kohdassa erikseen. Kun tarkastellaan kaikkia kyselyn neljää kohtaa yhteensä koskien elintapoja vastaukset hyvistä elintavoista jää tyydyttäväksi. Kuusi (6) prosenttia kaikista vastaajista koki, että alkoholinkäyttö on jokseenkin kohtuuden rajoissa, nukkuu jokseenkin

hyvin, syö jokseenkin terveellisesti ja liikkuu vapaa-ajallaan jokseenkin riittävästi. 13 prosenttia vastaajista koki elintavat muuten jokseenkin hyväksi, mutta nukkuu yleensä huonosti tai jokseenkin huonosti. Loput 81 prosenttia vastauksista hajaantui.

Alkoholin käyttöni on yleensä kohtuuden rajoissa

100 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että oma alkoholin käyttö on yleensä tai jokseenkin yleensä kohtuuden rajoissa.

Nukun yleensä hyvin

56 prosenttia vastaajista koki, että nukkuu yleensä hyvin tai jokseenkin hyvin. Loput 44 prosenttia vastaajista koki, että nukkuu yleensä huonosti tai jokseenkin huonosti.

Syön yleisesti ottaen terveellisesti

69 prosenttia vastaajista koki syövänsä yleisesti ottaen terveellisesti tai jokseenkin terveellisesti. 18,5 prosenttia vastaajista koki syövänsä yleisesti ottaen epäterveellisesti tai jokseenkin epäterveellisesti. Loput 12,5 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa.

Liikun vapaa-ajallani riittävästi

62,5 prosenttia vastaajista koki liikkuvansa vapaa-ajallaan riittävästi tai jokseenkin riittävästi. 25 prosenttia vastaajista koki liikkuvansa jokseenkin huonosti vapaa-ajallaan. Loput 12,5 prosenttia ei osannut sanoa. Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa.

7.6 Muu elämä ja matkatyö

Puolison ja kotona asuvien lasten suhtautuminen matkatyön tekemiseen

87 prosentilla vastaajista oli puoliso ja 56 prosentilla vastaajista oli kotona asuvia lapsia. Kotona asuviksi lapsiksi laskettiin myös puolison lapset ja lapset, jotka asuvat vastaajan kanssa osan ajasta. Yleisesti koettiin, että puoliso suhtautuu matkatyöhön paremmin kuin kotona asuvat lapset.

Puolisoni suhtautuu hyvin matkatyöhöni

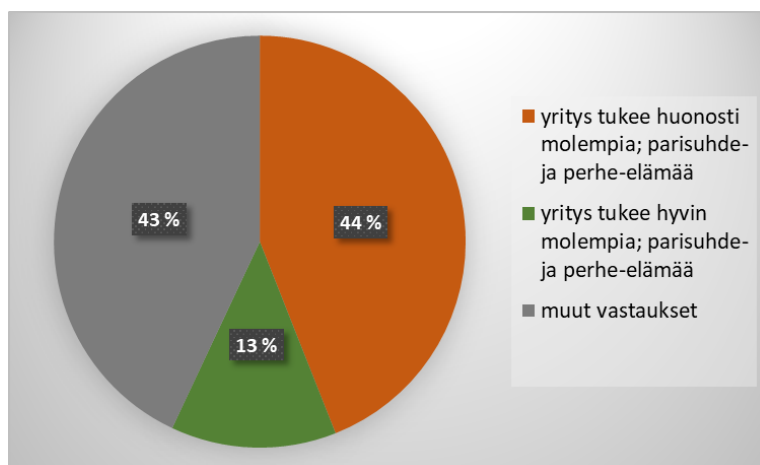
Vastaajista, kenellä on puoliso 71 prosenttisesti puoliso suhtautuu matkatyöhön hyvin tai jokseenkin hyvin. 21 prosenttia vastasi puolison suhtautuvan jokseenkin huonosti matkatyöhön. Loput 7 prosenttia eivät osanneet sanoa puolison suhtautumista. Kukaan vastaajista ei ollut väittämän kanssa täysin eri mieltä.

Kotona asuvat lapsi/lapset suhtautuvat hyvin matkatyöhöni

Vastaajista, kenellä on kotona asuvia lapsia, 44 prosenttia näistä vastaajista koki, että lapsi tai lapset suhtautuvat huonosti tai jokseenkin huonosti matkatyöhön. 22 prosenttia koki, että lapsi/lapset suhtautuvat jokseenkin hyvin matkatyön tekemiseen. Loput 33 prosenttia ei osannut vastata. Kukaan vastaajista ei ollut täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

Muun elämän sovittaminen matkatyöhön

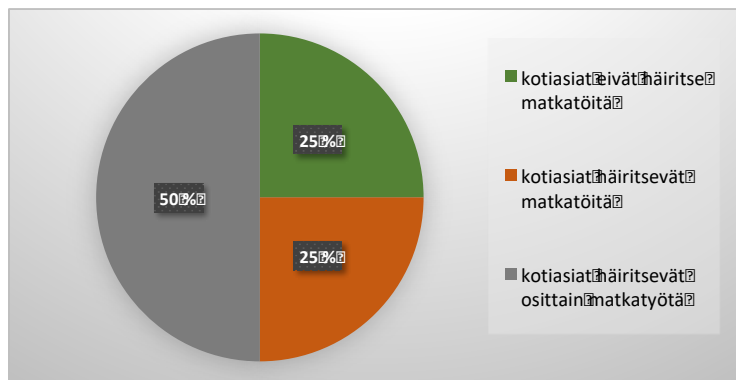
44 prosenttia kaikista vastaajista koki, että yritys tukee huonosti tai jokseenkin huonosti molempia parisuhde- ja perhe-elämää. 13 prosenttia vastaajista koki, että yritys tukee jokseenkin hyvin molempia parisuhde- ja perhe-elämää. Loput 43 prosenttia vastauksista jakaantui näissä kahdessa väittämässä.



Kuvio 7. Organisaatio x:n matkatyöntekijöiden kokemus yrityksen tuesta parisuhde- ja perhe-elämää kohtaan 2020

Neljäsosa kaikista vastaajista koki, että ei ole koskaan tai juurikaan koskaan ollut vaikeuksia keskittyä työhön matkatyössä ollessa kotiasioiden takia, eikä koe tai ei juurikaan koe laiminlyövänsä kotiasioiden takia matkatyön vuoksi. Toinen 25 prosenttia vastaajista koki päinvastoin eli on ollut tai on jokseenkin ollut vaikeuksia keskittyä työhön matkatyössä ollessaan kotiasioiden takia ja koki tai jokseenkin koki laimin-

lyövänsä kotiasioita matkatyön vuoksi. Loput 50 prosenttia vastauksista jakaantui näissä kahdessa väittämässä.



Kuvio 8. Organisaatio x:n matkatyöntekijöiden kokemus kotiasioiden sovittamisesta matkatyöhön 2020

Yritys tukee parisuhde-elämää

Puolet eli 50 prosenttia vastaajista koki, että yritys tukee huonosti tai jokseenkin huonosti parisuhde-elämää. 12,5 prosenttia koki, että yritys tukee jokseenkin hyvin parisuhde-elämää. Loput vastaajista eivät osanneet sanoa. Iso osa, 37,5 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa.

Yritys tukee perhe-elämää

44 prosenttia koki, että yritys tukee huonosti tai jokseenkin huonosti perhe-elämää. 18,5 prosenttia vastaajista koki, että yritys tukee jokseenkin hyvin perhe-elämää. Loput 37,5 prosenttia vastaajista eivät osanneet sanoa.

Minulla ei ole koskaan ollut vaikeuksia keskittyä työhöni matkatyössä ollessani kotiasioiden takia

Vajaa puolet eli 47 prosenttia vastaajista koki, että ei ole ollut tai ei ole juurikaan ollut vaikeuksia keskittyä työhön matkatyössä ollessa kotiasioiden vuoksi. 33 prosenttia vastaajista koki, että on ollut tai on jokseenkin ollut vaikeuksia keskittyä työhön matkatyössä ollessaan kotiasioiden vuoksi. Viidesosa eli 20 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa.

En koe laiminlyöväni kotiasioita matkatyön vuoksi

37,5 prosenttia koki laiminlyövänsä tai joksikin koki laiminlyövänsä kotiasioita matkatyön vuoksi. Tämä vastaus jakautui tasan sillä toiset 37,5 prosenttia vastaajista ei kokenut tai ei juurikaan kokenut laiminlyövänsä kotiasioita matkatyön vuoksi. Loput 25 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa.

Muun elämän ylläpito työmatkan aikana

Yleisesti ottaen koettiin, että parisuhdetta on helpoin ylläpitää työmatkalla ollessa ja harrastuksia on vaikein ylläpitää työmatkalla ollessa. 37,5 prosenttia kaikista vastaajista koki kaikkien osa-alueiden ylläpidon mahdottomaksi tai joksikin mahdottomaksi ylläpitää työmatkalla ollessa. Kuusi (6) prosenttia vastaajista koki kaikkien osa-alueiden ylläpidon joksikin mahdolliseksi ylläpitää työmatkalla ollessa. Muuten vastauksissa oli yleisellä tasolla hajontaa.

Parisuhteen ylläpito työmatkan aikana

50 prosenttia vastaajista koki, että työmatkalla ollessa on joksikin mahdollista ylläpitää parisuhdetta. 44 prosenttia vastaajista koki, että työmatkalla ollessaan on mahdotonta tai joksikin mahdotonta ylläpitää parisuhdetta. Loput kuusi (6) prosenttia vastaajista ei osannut sanoa.

Perhe-elämän ylläpito työmatkan aikana

44 prosenttia vastaajista koki, että perhe-elämää on joksikin mahdotonta tai täysin mahdotonta ylläpitää työmatkalla ollessa. 31 prosenttia vastaajista koki, että perhe-elämää on joksikin mahdollista ylläpitää työmatkalla ollessa. Loput 25 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa.

Kaverisuhteiden ylläpito työmatkan aikana

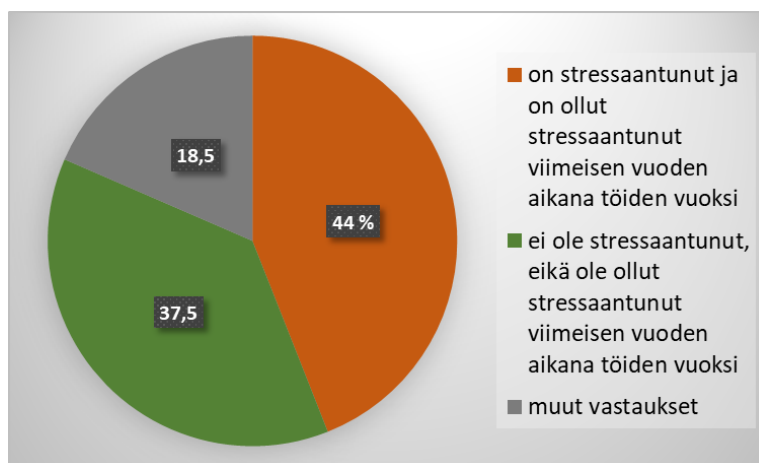
44 prosenttia vastaajista koki, että työmatkalla ollessa on mahdollista tai on joksikin mahdollista ylläpitää kaverisuhteita. 37 prosenttia vastaajista koki, että työmatkalla ollessa on mahdotonta tai joksikin mahdotonta ylläpitää kaverisuhteita. Loput 19 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa.

Harrastusten ylläpito työmatkan aikana

88 prosenttia vastaajista koki, että harrastuksia on tai on jokseenkin mahdotonta ylläpitää työmatkalla ollessa. Harrastukset ovat usein paikkasidonnaisia, mikä voi antaa tämän tuloksen. Kuusi (6) prosenttia vastaajista koki, että harrastuksia on jokseenkin mahdollista ylläpitää työmatkalla ollessa. Loput kuusi (6) prosenttia vastaajista ei osannut sanoa.

7.7 Työstressi

44 prosenttia kaikista vastaajista koki, että on tai jokseenkin on tällä hetkellä ja viimeisen vuoden aikana stressaantunut töiden vuoksi. 37,5 prosenttia vastaajista koki, että ei ole tai ei juurikaan ole tällä hetkellä tai viimeisen vuoden aikana stressaantunut töiden vuoksi. Loput 18,5 prosenttia vastauksista hajaantui.



Kuvio 9. Organisaatio x:n matkatyöntekijöiden kokemus työstressistä 2020

En ole tällä hetkellä stressaantunut töiden vuoksi

Tämä väittämä jakautuu aika tasan. Tasan puolet vastaajista koki, että ei ole stressaantunut tai ei ole juurikaan stressaantunut töiden vuoksi tällä hetkellä. Hiukan alle puolet, 44 prosenttia vastaajista koki päinvastoin. Loput kuusi (6) prosenttia vastaajista ei osannut sanoa.

En ole ollut viimeisen vuoden aikana stressaantunut töiden vuoksi

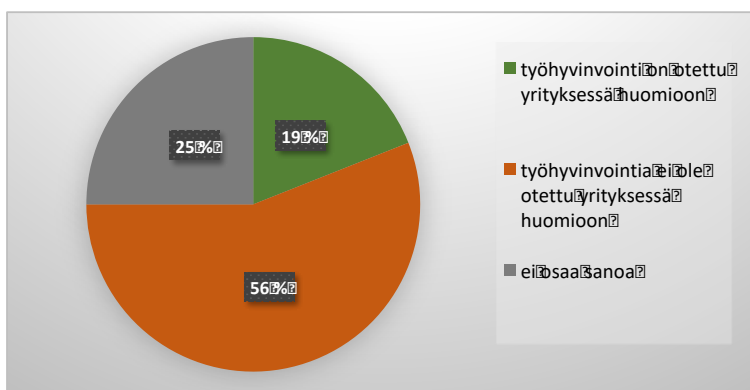
Viimeisen vuoden aikana töiden vuoksi on stressannut yli puolet 56 prosenttia vastaajista. 38 prosenttia vastaajista koki, että ei ole tai ei ole juurikaan ollut stressaantunut töiden vuoksi viimeisen vuoden aikana. Loput kuusi (6) prosenttia vastaajista ei osannut sanoa.

7.8 Työhyvinvointi case yrityksessä

13 prosenttia kaikista vastaajista koki, että yritys on ottanut jokseenkin hyvin huomioon työhyvinvointiin liittyvät asiat ja lisäksi on itse jokseenkin hyvin edesauttanut omalla toiminnallaan omaa ja/tai muiden työhyvinvointia. Toiset 13 prosenttia vastaajista koki päinvastoin eli yritys on ottanut huonosti huomioon työhyvinvointiin liittyvät asiat, eikä itse ole omalla toiminnallaan edesauttanut tai juurikaan edesauttanut omaa ja/tai muiden työhyvinvointia. Loput 74 prosenttia vastauksista hajaantui.

Yrityksessä on mielestäni otettu työntekijän työhyvinvointiin liittyvät asiat huomioon

Yli puolet, 56 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että yrityksessä on otettu huonosti tai jokseenkin huonosti huomioon työntekijän työhyvinvointiin liittyvät asiat. 19 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että työntekijän työhyvinvointiin liittyvät asiat on otettu jokseenkin hyvin huomioon. Neljäsosa vastaajista ei osannut sanoa.



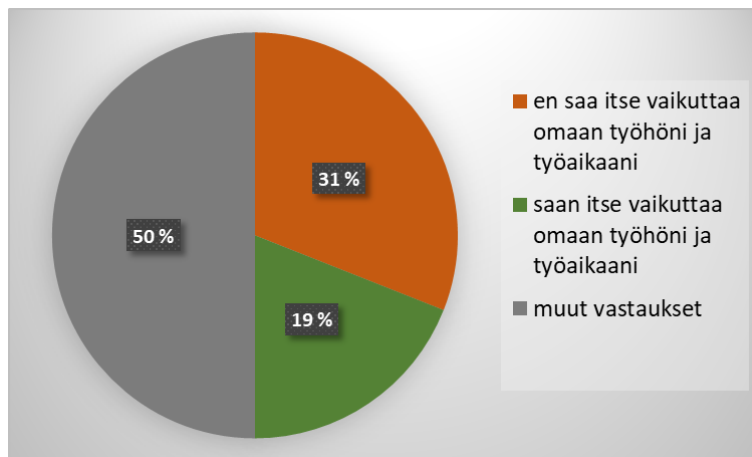
Kuvio 10. Organisaatio x:n matkatyöntekijöiden kokemus yrityksen työhyvinvointi asioihin 2020

Olen itse omalla toiminnallani edesauttanut omaa ja/tai muiden työhyvinvointia

Puolet eli 50 prosenttia vastaajista koki, että on omalla toiminnallaan edesauttanut jokseenkin hyvin omaa ja/tai muiden työhyvinvointia. 12 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että ei ole tai on jokseenkin huonosti edesauttanut omalla toiminnallaan omaa ja/tai muiden työhyvinvointia. Loput 38 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa.

7.9 Vaikutus mahdollisuudet omaan työhön case yrityksessä

Enemmän koettiin, että saa vaikuttaa omaan työhön kuin omaan työaikaan. 31 prosenttia kaikista vastaajista koki, että ei saa tai ei juurikaan saa itse vaikuttaa kumpaankaan omaan työhönsä ja omaan työaikaansa. 19 prosenttia vastaajista koki, että saa jokseenkin vaikuttaa molempiin, omaan työhönsä ja työaikaansa. Loput 50 prosenttia vastauksista hajaantui.



Kuvio 11. Organisaatio x:n matkatyöntekijöiden kokemus vaikutusmahdollisuuksista omaan työhönsä ja työaikaansa 2020

Saan itse vaikuttaa omaan työhöni

63 prosenttia vastaajista koki, että saa itse jokseenkin vaikuttaa omaan työhönsä. 31 prosenttia vastaajista koki, että ei saa tai ei juurikaan saa vaikuttaa omaan työhönsä. Loput kuusi (6) prosenttia eivät osanneet sanoa.

Saan itse vaikuttaa omaan työaikaani

56 prosenttia vastaajista koki, että ei saa itse vaikuttaa tai ei juurikaan saa itse vaikuttaa omaan työaikaansa. 19 prosenttia vastaajista koki, että saa jokseenkin itse vaikuttaa omaan työaikaansa. Loput 25 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa.

7.10 Työn lopputulos

Työn lopputuloksesta saa hyvän käsityksen missä työhyvinvoinnin osa-alueissa Organisaatio X:llä on kehittymismahdollisuuksia. Johtopäätöksenä voi todeta, että reilusti yli puolet yksittäisistä väittämistä kallistui positiivisen puolelle. Perehdytykseen ja tiedottamiseen ei oltu tyytyväisiä. Mikäli suhtautumisen matkatyöhön, oli muuttunut

viimeisen vuoden aikana, oli se muuttunut negatiivisesti. Työkohteeseen mentäessä koettiin, että palaututtiin yleisesti ottaen hyvin, mutta kotiinpäin mentäessä huonosti. Yleisesti ottaen elintavat ovat Organisaation X:n työntekijöillä melkein jokaisella jossain osa-alueella hyvä. Puolisot suhtautuvat yleisesti ottaen hyvin matkatyöhön, kun taas kotona asuvat lapset suhtautuivat yleisesti ottaen negatiivisesti matkatyöhön. Yleisesti ottaen koettiin, että voi itse vaikuttaa omaan työhönsä, mutta ei työaikaan. Matkatyöntekijöiden keskuudessa yleisesti ottaen koettiin, että Organisaatio X ei ota huomioon työntekijän parisuhde- tai perhe-elämää. Puolet koki, että parisuhdetta on mahdollista ylläpitää työmatkan aikana, kun taas suurin osa oli sitä mieltä, että perhe-elämää ei. Koettiin yleisesti ottaen myös, että kaverisuhteita on mahdollista ylläpitää työmatkan aikana, mutta harrastuksia ei. Yli puolet koki, että Organisaatio X ei ole ottanut huomioon työntekijän työhyvinvointiin liittyviä asioita. Puolet koki, että ei ole tällä hetkellä stressaantunut töiden vuoksi, mutta 56 prosenttia koki, että on ollut stressaantunut viimeisen vuoden sisällä töiden vuoksi. Tasan puolet koki, että on kärsinyt aikaerorasituksesta viimeisen kahden vuoden sisällä.

8 YHTEENVETO /POHDINTA

Työssä käsiteltiin tutkimusongelmaa; mitä on työhyvinvointi ja miten se näkyy erityisesti paljon matkatyötä tekevien kohdalla. Työhyvinvoinnista löytyy paljon teorian tietoa ja käytettäviä teoksia pääsee valitsemaan. Siihen mitä tarkoitetaan työhyvinvoinnilla erityisesti niillä osa-alueilla, jotka koskevat työssään matkustavia henkilöitä ja millaisia erityishaasteita matkatyöntekijät kohtaavat työhyvinvointiinsa liittyen löytyi teorian tietoa huomattavasti vähemmän. Oikeastaan voisin todeta, että löysin yhden erittäin hyvän teoksen ja muita yksittäisiä tietoja poimin eri teoksista. Mielestäni sain kohtuulliset vastaukset tutkimusongelmiin tämän työn myötä.

Aihealueet mitkä kyselyssä oli, pitäisin ja voisin ehkä jopa lisätä teorian tiedon perusteella jonkin aihealueen, esimerkiksi johtamisesta ei kyselyssä ollut mitään. Rasti ruutuun vastaukset toimivat hyvin ja kysely oli nopea täyttää. Avoimia kysymyksiä lisäisin myös enemmän, nyt niitä oli vain neljä. Jokaiseen aihealueeseen voisi tulla oma avoin kysymys. Tämä toki lisää työtä, kun tuloksia analysoidaan.

Mielestäni opinnäytetyö on kokonaisuudessaan hyvä pohja, mitä työstämällä lisää voisi saada loistavan tutkimuksen. Tällaisenaan, nyt loppumetreillä, itse näen tämän raakileena, mistä en vielä haluaisi luopua. Työstä huomaa, että tämä on minun ensimmäinen tutkimukseni. Olen tehnyt opinnäytetyötä pikkuhiljaa nyt 10 kuukautta ja parhaiten tämä on edennyt niinä päivinä, kun olen ehtinyt tätä työstämään kerralla 2 tuntia tai enemmän. Tunnin pätkissä tehtynä työn laadusta tulee hieman tilkkutäkkinäinen. Olen silti tehnyt näitä lyhyitäkin pätkiä, koska jos työ niin sanotusti unohtui yli viikoksi, oli siihen vaikea seuraavalla kerralla tarttua. Näitäkin jaksoja toki tuohon 10 kuukauteen mahtui. Parhaiten olen nähnyt oman edistymiseni tallentamalla tiedoston aina seuraavalla numerolla. Tämä on kannustanut jatkamaan, kun olen katsonut väliajoin, mitä olen saanut aikaiseksi. Olen tyytyväinen työhön opinnäytetyönä, jos katson työtä enemmän tutkimuksena, jatkaisin tämän työstämistä etsimällä enemmän teoriatietaa matkатыöntekijän erityishaasteista ja parantamalla tutkimuskykyä. Vaikea työn hiomisesta tuntuu olevan vaikea luopua, alkaa olla aika todeta, että tämä on valmis ja tällainen tästä tällä kertaa tuli.

Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista tehdä kysely matkатыöntekijän puolisolle ja/tai perheelle. Miten he kokevat, että puoliso tai perheenjäsen on matkатыöntekijä ja mihin elämän osa-alueisiin se heillä vaikuttaa. Toinen mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe on perehdytysoppaan tekeminen matkатыöntekijälle, missä panostetaan tiedottamiseen liittyviin asioihin.

LÄHTEET

Aaltola, J., Aarnos, E., Eskola, J., Grönfors, M., Hakala, J., Heikkinen, H., Kiviniemi, K., Niikko, A., Perkkilä, P., Ropo, E., Saarela-Kinnunen, M., Saloviita, T., Syrjälä, L., Valli, R., Wallin, A., Vastamäki, J. & Åhlberg, M. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. 4. uud.p. Jyväskylä: PS-kustannus.

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

Bärlund, A. & Perko, S. 2013. Kestävä johtajuus. Helsinki: Talentum Media Oy.

Hakola, T., Hublin, C., Härmä, M., Kandolin, I., Laitinen, J. & Sallinen, M. 2007. Toimivat ja terveet työajat. Vammala: Vammalan kirjapaino.

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Gaudeamus.

Honkanen, H. & Nyman, K. 2001. Hyvän henkilöarvioinnin käsikirja. Helsinki: Suomen Psykologiliitto ry.

Kauhanen, Juhani. 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Sanoma Pro.

Liski, M., Horn, S. & Villanen, M. 2007. Hyvä perehdytys -opas. Viitattu 20.5.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-827-046-4>

Lämsä, A-M. & Hautala, T. 2005. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Helsinki: Edita.

Pink, Daniel. 2009. Drive. New York: Riverhead books.

Suonsivu, Kaija. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. EU: Copyright © UNIPress

Suonsivu, Kaija. 2015. Kohti riittävyyttä – matkalla työhyvinvointiin. EU: Copyright © UNIPress

Virolainen, Harri. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Teknologiategollisuuden työehtosopimus www-sivut. Viitattu 27.9.2020. <https://www.verkkotes.fi>

Studio55 www-sivut. Viitattu 1.11.2020. <https://www.studio55.fi>

Kysely koskien case yritystä. Kysely lähetettiin case yrityksen toimitusjohtajalle 13.syyskuuta 2020 sähköpostitse ja vastaus siihen saatiin 16.syyskuuta 2020 sähköpostitse. Kysely tehtiin vain kirjallisesti, suullista kyselyä ei tehty.

1. Voitko kertoa jotain yrityksen historiasta? Milloin yritys on perustettu? Miten se on kasvanut ja laajentunut?
2. Mikä on toimitusjohtajan eli sinun rooli yrityksessä? Mitkä ovat sinun vastualueet? Ja mihin suuntaan haluat yritystä johtaa? Mitkä asiat koet yrityksessä tärkeänä?
3. Mikä on yrityksen tuote/palvelu?
4. Kuka tai ketkä ovat yrityksen asiakkaita?
5. Yritys lukuina: Miten monta henkilöä yrityksessä työskentelee? Mikä on yrityksen liikevaihto?
6. Miten yritys toimii organisaationa? Miten esimerkiksi organisaatiokaavio on rakennettu?
7. Miten yrityksessä on otettu yleisesti huomioon työntekijän työhyvinvointi?
8. Mitkä ovat fyysistä työhyvinvointia tukevat toimet?
9. Mitkä ovat henkistä työhyvinvointia tukevat toimet?
10. Millaiset urakehitysmahdollisuudet työntekijöillä on yrityksessä?

1. Case yritys on perustettu 1992. Toiminta alkoi pienestä huoltotoiminnasta, jossa myös henkilöstön lukumäärä vaihteli tilanteen mukaan, ollen kuitenkin huomattavasti pienempi verrattuna nykytilanteeseen. Henkilöstöä oli alussa alle kymmenen.
Liiketoiminta kuitenkin kasvoi suhteellisen nopeasti ja nykyään suurin yksityisessä omistuksessa oleva asennus-, kunnossapito- ja huoltopalveluja tarjoava yritys.
Nykyään työllistämme 46 henkilöä ja olemme tytäryhtiö, osana isompaa konsernia.
Laajentumisen yhteydessä palveluiden tarjoaminen, niin pitkäkestoisille uudisrakennustyömaille, kuin on site tapahtuviin huoltotöihin globaalisti on parantunut huomattavasti.
2. Vastuualueenani ovat yrityksen liiketoiminnan johtamisen ja kehittämisen ohella henkilöstöjohtaminen, HSEQ asiat, resurssointi ja myyntiin osallistuminen. Tärkeimpinä asioina koen henkilöstön johtamisen tuovat haasteet ja liiketoiminnan kehittämisen. Haluan viedä yritystä uusille toimialoille yhdessä osaavan henkilöstön kanssa. Tämä henkilöstön osallistaminen ja heidän kehityskohteiden ja ideoiden kuunteleminen ja toteuttaminen toimii myös jonkinlaisena ohjenuorana johtamisessani. Kaikkien pitää kokea kuuluvansa tiimiin ja voivansa kertoa mielipiteensä siten, että niitä kunnioitetaan. Yhdes-

sä saamme varmasti enemmän aikaan, kuin yhden johtajan mielipiteillä ja sanelupolitiikalla.

3. Yrityksemme huoltaa meripuolen moottoreita ja apulaitteita. Esim. propulsiojärjestelmiä, turboahtimia, pumppuja sekä asennamme ja käyttöönotamme alusten konehuoneiden järjestelmiä. Toimimme monimoottori huoltona, joten kauttamme onnistuu käytännössä kaikkien yleisempien moottoreiden huolto-työt. Meillä on kokemusta myös jalostamoiden mekaanisesta huolto työstä esim. huoltoseisokkien yhteydessä.
4. Suurimpia asiakkaitamme ovat mm ABB, FinFerries, RMC, Meyer Turku, Helsinki Shipyard, Arctia sekä Suomen vesillä seilaavat troolausalukset ja työalukset.
5. Tällä hetkellä yrityksessämme työskentelee 46 henkilöä. Liikevaihto oli edellisellä tilikaudella noin 5,9 milj. €
6. Organisaatiomme koostuu ns. konttorilla olevasta henkilöstöstä sekä projekteihin osallistuvista henkilöistä. Organisaatiossa on huomioitu toimistoassistentit erikseen ja heillä on oma esimies. Teknisen puolen organisaation rakentuu teknisen päällikön, huolto- ja projektipäällikön sekä työnjohtajien alle. Toimitusjohtaja toimii toimituspäällikön sekä teknisen päällikön esimiehenä. Näiden lisäksi toimitusjohtaja on myös huoltopäällikön sekä huoltoinsinöörin esimies.
7. Työntekijöiden hyvinvointiin on pyritty panostamaan juuri projektiluontoisen työn takia. Tässä työssä työntekijät ovat paljon poissa varsinaiselta työpaikalta ja samalla myös kodeistaan. Nämä näkökulmat on pyritty ottaa huomioon ja kannustettu työntekijöitä keskustelemaan avoimesti esimiesten kanssa, jos henk. koht. tilanteessa on tapahtunut muutoksia. Myös ns. joustojen käyttämisestä työkomennusten jälkeen on suositeltu, jotta pystyy lataamaan akkuja raskaan työrupeaman jälkeen ja hoitaa sosiaalisia yhteyksiä.

Työterveyden palvelut ovat kaikkien saatavilla ja esim. vakuutusehdot ovat hieman paremmat kuin konsernissa keskimäärin. Olen pyrkinyt tuomaan mukaan myös avointa keskustelua toimitusjohtajan suuntaan ja yhteydenpito toimii myös minun suunnasta työntekijöille päin. Asioista keskustellaan myös viikkopalavereissa ja uusia ideoita tämän asian suhteen tulee ilahduttavasti esille ja niitä sovelletaan käyttöön.

8. Fyysisen työhyvinvoinnin merkittävimmät toimet ovat meillä kohdentuneet työympäristön turvallisuuteen ja työn kuormittavuuteen. Turvallisuusasiat ovat hyvin pitkälle lain säädöksiä noudattavia ja joissain tapauksissa niistä jatkokehitettyjä menetelmiä. Ennaltaehkäisevästi työhyvinvointiin liittyen myös työasentoja on pyritty kehittämään, niin konttorilla kuin verstaan puolella. Sähköpöytiä, satulatuoleja on hankittu. Verstaalla on saksipöytiä, jotta työtaso saadaan mahdollisimman optimaaliseksi. Nostoapuvälineet pyritään pitämään ajan tasalla ja alan kehitystä seurataan. Tauko- ja työskentelytilat on pidetty siisteinä ja tasoa seurataan jatkuvasti.

Meluntorjuntaan on myös tarjolla erilaisia suojaimia ja esimiesten vastuulla on niiden käytön seuraaminen. Muut PPE välineet ovat myös käytössä ja niiden ohjeistus on käyty työntekijöiden kanssa läpi. Yrityksemme työterveys tukee työpaikkatarkastuksilla ja työntekijöiden henkilökohtaisilla vuositarkastuksilla myös fyysistä työhyvinvointia.

Konsernin tasolla kannustusta omasta fyysisestä kunnosta huolehtimiseen kannustetaan Smartum palveluiden kautta sekä henkilöstölle suunnattujen henkilöstökerhojen toimintojen kautta. Tyky-päivät ovat myös osoittautuneet hyväksi tavaksi pitää yllä hyvää henkeä yrityksen sisällä. Työhyvinvointi palvelut kattavat myös varhaisen tuen mallin, jonka avulla pyritään puuttumaan rakentavasti poissaoloihin ja niiden taustasyihin.

9. Henkisen työhyvinvoinnin puolella työn kuormittavuus on yksi merkittävimmistä asioista tällä alalla. Avoin kahden suunnan keskustelu on ollut yksi iso asia, jolla henkistä hyvinvointia pyritään ylläpitämään. Työntekijöiden ja heidän työsuoritusten arvostusta on korostettu, mutta aina tämä ei valitettavasti ole toiminut ajatellulla tavalla. Positiivista palautetta on pyritty antamaan laajasti, mutta opeteltavaa riittää vielä. Luottamusmiesten ja työsuojelutoimikunnan palaverissa on kehoitettu kertomaan epäkohdista, joihin työnantaja ei ole vielä jostain syystä puuttunut. Työntekijöillä on vapauksia valita työskentely tapoja tietyin reunaehdoin ja heidän ammattitaitoonsa luotetaan. Työpaikkakiusaamiselle on tietysti nollatoleranssi, mutta tässä asiassa myös työntekijöillä on vastuu tuoda mahdollisia tapauksia esimiesten tietoon.

Osaamista lisääviä ja tukevia koulutuksia järjestetään mahdollisuuksien mukaan ja jo edellä mainitut jousto ovat hyvä tapa työntekijöille pitää vapaita työkomennusten jälkeen, jotta ehtii myös ladata akkuja ja huolehtia sosiaalisista suhteista.

Yhteishenki ja sen rakentaminen vaikuttaa merkittävästi myös henkiseen työhyvinvointiin, tässä asiassa on varmasti vielä kehitettävää, mutta asian eteen ollaan tehty töitä.

10. Useat työntekijämme ovat kouluttautuneet työnsä ohella esim. työtekniikoiksi ja heidän vastuut ovat kasvaneet kokemuksen lisääntyessä. Myös ylemmän asteen tutkintoja on suoritettu ja niihin kaikkiin työntekijöitä kannustetaan. Projekteja on vuositason yleisesti niin paljon, että erilaisia esimies ja tiimin vetäjän tehtäviä on tarjolla paljon. Myös konttorilla työskentelevistä osa on kouluttautunut työnsä ohella ja myös opintovapaita on pystynyt hyödyntämään, jotta omaa osaamista saa kehitettyä.

LIITE 2

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Olen saanut perehdytyksen matkatyöhön	31 %	19 %	6 %	31 %	13 %
2. Minulla on riittävä ammattitaito matkatyön tekemiseen	0 %	6 %	19 %	31 %	44 %
* Kommentteja koskien perehdytystä (avoin kysymys):					
"Ei ole ollut mitään erityistä koulutusta. Ei koskaan kukaan ole täysin ammattitaitoinen."					
"Mielestäni lentolipun saaminen s-postiin ei täytä perehdytystä."					
3. Kommunikointi toimii lähimpien työkavereiden kanssa	0 %	0 %	6 %	50 %	44 %
4. Kommunikointi toimii lähimmän esimiehen kanssa	0 %	12,5 %	6 %	62,5 %	19 %
5. Kommunikointi toimii muun työjohdon kanssa	12,5 %	12,5 %	12,5 %	62,5 %	0 %
6. Tiedostusta on riittävästi	25 %	50 %	12,5 %	12,5 %	0 %
* Miten haluat kommunikoida töissä/työasioissa?					
1. Sähköposti 2. puhelu 3. viesti puhelimella 4. kasvotusten 5. jotenkin muuten miten?					
	1	2	3	4	5
	22 %	18 %	12 %	48 %	0 %
* Kommentteja koskien kommunikointia (avoin kysymys):					
"Työjohdon pitäisi kommunikoida enemmän keskenään."					
"Tiedostusta työntekijöille parannettava."					
"Kommunikointi välillä vajaavaista."					
"Avoimuus kommunikoidessa puuttuu, sekä riittävä informaatio."					
"Tiedotus pitäisi olla laajempaa."					
7. Matkatyöt tuntuvat normaalilta osalta työtä, johon ei liity mitään erityistä	6 %	38 %	0 %	25 %	31 %
8. Matkatyöt tuntuvat mieluisilta	13 %	25 %	0 %	31 %	31 %
* Mikä tekee ulkomaan työmatkoista tekemisen arvoisia? (avoin kysymys)					
"Vaihtelevuus, parempi palkka."					
"Vaihtelu ja erilaiset työkohteet."					
"Raha."					
"Palkka."					
"Erilaiset työolosuhteet ja palkka."					
"Niistä maksettava palkka."					
"Ei mikään."					
"Raha."					
"No ei enää oikein mikään, jos rahaa ei lasketa."					
"Raha."					

9.	Työmatkoihin liittyy mieluisaa vaihtelua arjesta	19 %	13 %	6 %	31 %	31 %
10.	Työmatkat eivät tunnu välttämättömältä pakolta	6 %	12,5 %	12,5 %	50 %	19 %
11.	Työmatkat sopivat hyvin yhteen nykyisen elämäntilanteeni ja työn ulkopuolisen elämän kanssa	27 %	13 %	0 %	33 %	27 %
12.	Suhtautumiseni työmatkoihin on muuttunut viimeisen vuoden aikana	12,5 %	12,5 %	25 %	37,5 %	12,5 %
	Mikäli suhtautumisesi on muuttunut:					
a)	Suhtautumiseni työmatkoihin on muuttunut myönteisempään	12,5 %	62,5 %	0 %	12,5 %	12,5 %
b)	Minulla on ollut mahdollisuutta keskustella tästä työnantajan kanssa	0 %	37,5 %	12,5 %	25 %	25 %
	* Mitkä seikat ovat muuttuneen suhtautumisen takana? (avoin kysymys)					
	"On tullut ikää ja työvuosia jo paljon."					
	"Tottuminen matkustamiseen."					
	"Jatkuvat aikataulumuutokset, kiire, stressi, monien osapuolien epäpätevyys."					
	"Perhe tilanne sellainen, että ei suosi pitkiä pätkiä olla pois kotoa."					
13.	Palaudun yleensä hyvin työmatkalta työkohteeseen mennessä	6 %	37,5 %	0 %	44 %	12,5 %
14.	Palaudun yleensä hyvin työpäivien jälkeen työmatkalla ollessani	0 %	44 %	6 %	50 %	0 %
15.	Palaudun yleensä hyvin työmatkalta kotiinpäin mennessä	13 %	25 %	25 %	31 %	6 %
16.	Minulla on riittävästi vapaa-aikaa työmatkalla ollessani	31 %	13 %	25 %	31 %	0 %
17.	Alkoholin käyttöni on yleensä kohtuuden rajoissa	0 %	0 %	0 %	44 %	56 %
18.	Nukun yleensä hyvin	12,5 %	31 %	0 %	37,5 %	19 %
19.	Syön yleisesti ottaen terveellisesti	6 %	12,5 %	12,5 %	63 %	6 %
20.	Liikun vapaa-ajallani riittävästi	0 %	25 %	13 %	56 %	6 %
21.	Parisuhdetilanne: <i>88 prosenttia vastaajista oli parisuhteessa</i>					
a)	Puolisoni suhtautuu hyvin matkatyöhöni	0 %	21,5 %	7 %	64,5 %	7 %
22.	Kotona asuvien lasten lukumäärä (myös puolison lapset lasketaan ja lapset, jotka asuvat kanssasi osan ajasta): <i>56 prosenttia vastaajista oli kotona asuvia lapsia</i>					
a)	Lapsi/lapset suhtautuvat hyvin matkatyöhöni	33,5 %	11 %	33,5 %	22 %	0 %
23.	Saan itse vaikuttaa omaan työhöni	6 %	25 %	6 %	63 %	0 %
24.	Saan itse vaikuttaa omaan työaikaani	6 %	50 %	25 %	19 %	0 %
25.	Yritys tukee parisuhde-elämää	37,5 %	12,5 %	37,5 %	12,5 %	0 %
26.	Yritys tukee perhe-elämää	31 %	12,5 %	37,5 %	19 %	0 %
27.	Minulla ei ole koskaan ollut vaikeuksia keskittyä työhöni, matkatyössä ollessani, kotiasioiden takia	20 %	13 %	20 %	40 %	7 %
28.	En koe laiminlyöväni kotiasiota matkatyön vuoksi	19 %	19 %	25 %	31 %	6 %
29.	Työmatkalla ollessani minun on mahdollista ylläpitää:					
	a) parisuhdetta	13 %	31 %	6 %	50 %	0 %
	b) perhe-elämää	6 %	38 %	25 %	31 %	0 %
	c) kaverisuhteita	6 %	31 %	19 %	38 %	6 %
	d) harrastuksia	38 %	50 %	6 %	6 %	0 %

