

# **Matkatyötä tekevien työhyvinvointi ja kuormittuneisuus**

Laura Skog

Opinnäytetyö

Joulukuu/2020

Terveys- ja hyvinvointialat

Sosiaali- ja terveystieteiden ylempi amk tutkinto-ohjelma

Terveyden edistäminen

Tekijä(t) Skog, Laura	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä joulukuu 2020
	Sivumäärä 41	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi <b>Matkatyötä tekevien työhyvinvointi ja kuormittuneisuus</b>		
Tutkinto-ohjelma Sosiaali- ja terveysalan ylempi amk tutkinto-ohjelma, terveyden edistäminen		
Työn ohjaaja(t) Tuomi Sirpa, Kuukkanen Tiina		
Toimeksiantaja(t) Raute Oyj		
Tiivistelmä  Salassa pidettävä.		
Avainsanat (asiasanat) Työhyvinvointi, matkatyö, kuormittuneisuus, työn kuormittavuus		
Muut tiedot (Salassa pidettävät liitteet) Opinnäytetyön tiivistelmä, osat 5, 6 ja 7 sekä liitteet 1 ja 2 ovat salassa pidettäviä, ja ne on poistettu julkisesta työstä. Salassapidon perusteena on viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999) 24 §:n kohta 17: yrityksen liike- tai ammattisalaisuus. Salassa pitoaika on viisi (5) vuotta. Salassa pito päättyy 23.11.2025.		

Author(s) Skog, Laura	Type of publication Master's thesis	Date December 2020 Language of publication: Finnish
	Number of pages 41	Permission for web publication: x
Title of publication <b>Work well-being and work load of travel workers</b>		
Degree programme Master's Degree Program in Health Promotion		
Supervisor(s) Tuomi Sirpa, Kuukkanen Tiina		
Assigned by Raute Oyj		
Abstract  Confidential.		
Keywords/tags (subjects) well-being at work, employee well-being, travel worker, workload, work burden		
Miscellaneous (Confidential information) Abstract, parts 5, 6 and 7 on the thesis and attachments 1 and 2 are confidential and are removed from the public thesis. The basis for secrecy is section 24 (17) of the Act on the Disclosure of the Activities of Public Authorities (621/1999): a company's business or professional secret. The period of secrecy is five (5) years. The secrecy ends on November 23, 2025.		

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto .....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Työhyvinvointi.....</b>	<b>3</b>
2.1	Työhyvinvointi ja hyvinvoiva työntekijä .....	3
2.2	Työhyvinvointiin vaikuttavat kuormitustekijät .....	4
2.3	Työhyvinvoinnin edistäminen .....	5
<b>3</b>	<b>Matkатыön vaikutus työhyvinvointiin ja kuormittuneisuuteen .....</b>	<b>6</b>
3.1	Matkатыön kuormittavuus.....	6
3.2	Matkатыön vaikutus työntekijän hyvinvointiin.....	7
<b>4</b>	<b>Tutkimuksen tavoitteet, tarkoitus ja tutkimuskysymykset.....</b>	<b>9</b>
<b>5</b>	<b>Tutkimuksen toteuttaminen .....</b>	<b>10</b>
<b>6</b>	<b>Tutkimustulokset.....</b>	<b>10</b>
<b>7</b>	<b>Pohdinta.....</b>	<b>10</b>
	<b>Lähteet .....</b>	<b>11</b>
	<b>Liitteet .....</b>	<b>14</b>
	Liite 1. Saatekirje (salassa pidettävä) .....	14
	Liite 2. Kyselylomake (salassa pidettävä) .....	15

**Kuviot (salassa pidettävä)**

**Taulukot (salassa pidettävä)**

# 1 Johdanto

Työhyvinvointi syntyy työn arjessa. Se koostuu mielekkästä, turvallisesta, terveellisestä ja tuottavasta työstä, jota tekevät ammattitaitoiset työntekijät hyvin johdettussa organisaatiossa. Työhyvinvoinnin tiedetään olevan yhteydessä työssä jaksamiseen ja sitä myöden myös sairauspoissaolojen määrään. Kun työpaikalla voidaan hyvin, vaikuttaa se positiivisesti myös yrityksen kilpailukykyyn, tuottavuuteen sekä asiakastytyväisyyteen ja maineeseen. Eli työhyvinvointiin panostamisella on kauaskantoiset seuraukset, jotka ovat suoraan yhteydessä myös yrityksen menestymiseen. Lisäksi työhyvinvointiin panostamalla voidaan pidentää työuria ja vähentää henkilöstön vaihtuvuutta. Työhyvinvoinnin edistäminen on työntekijän ja työnantajan yhteistyötä. (Työhyvinvointi n.d.; Työhyvinvointi on yhteinen asia n.d.)

Kunta10-aineistoa tarkastellessa voidaan huomata, että vaikka sairauspoissaolojen määrä ei ole viimeisten vuosien aikana merkittävästi muuttunut, ei niiden määrä myöskään ole vähentynyt. Vuonna 2013 sairauspoissaoloja oli yhteensä 16,7 ja vuonna 2018 vastaava luku oli 17. Näiden vuosien välissä ainoastaan vuonna 2015 on päästy matalammalle, luvun ollessa 16,5, muina vuosina on pysytty vuosien 2013–2018 välisessä haarukassa. (Sairauspoissaolot kunnissa 2019.)

Työhön liittyvän matkustamisen eli matkatyön rooli tulee todennäköisesti kasvamaan tulevaisuudessa. Sen vuoksi on tärkeää kehittää henkilöstöhallintoa ja sen antamaa tukea työntekijöille. Työskentely useissa eri paikoissa korostaa suunnittelun ja johtamisen tärkeyttä, jotta voidaan huomioida työn vaatimat erilaiset paikat ja ajat. On havaittu, että niin sanottu etätyö usein tiivistää työntekoa ja pidentää työaika. Yrityksien olisikin tärkeää huomioida ja seurata matkatyöpäivien pituutta sekä työtehtävien haastavuutta ja arvioida mahdollisten toimenpiteiden tarpeellisuutta. (Mäkelä & Kinnunen 2018; Tuomivaara, Ropponen & Kandolin 2016.)

Tutkimuksessa selvitettiin matkatyötä tekevien työntekijöiden työhyvinvointia ja kuormittuneisuutta. Tässä tutkimuksessa keskitytään ulkomaille suuntautuviin työmatkoihin, jotka ovat vaihtelevia pituudeltaan ja saattavat tulla nopeallakin aikataululla. Tarve tutkimukselle nousi kohdeorganisaation ja heidän työterveyshuoltonsa

omista havainnoista. On havaittu, että matkatyötä tekevät ovat kuormittuneita ja on tarpeen tehdä toimenpiteitä heidän työhyvinvointinsa tukemiseksi. Myös työterveys- huolto on tehnyt saman huomion ja he kokevat lisäksi vaikeutta kartoittaa matkatyöntekijöiden terveyttä ja jaksamista, sillä he ovat luonnollisesti paljon pois varsinaiselta työpaikaltaan.

## 2 Työhyvinvointi

Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen systemaattinen tiedonhaku tapahtui vuosien 2019 ja 2020 aikana. Asiasanojen hahmottamiseen käytettiin FINTOa ja lopulta asiasanoiksi muodostui seuraavat sanat: työhyvinvointi, työn kuormittavuus, well-being, well-being at work, employee well-being, workload/work burden, työmatka, business trip. Lisäksi muita käytettyjä hakusanoja oli: matkatyö, business travel, international traveling.

Tutkimustietoa etsittiin suomeksi ja englanniksi ja tavoite oli löytää mahdollisimman tuoreita tutkimuksia. Tiedonhakuun käytettiin seuraavia tietokantoja: CINAHL Plus with full text (EBSCO), Business Source Elite, ARTO, STM:n julkari, PubMed, ProQuest, Emerald. Lisäksi tietoa haettiin myös esimerkiksi Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen, työturvallisuuskeskuksen ja työterveyslaitoksen sivuilta.

### 2.1 Työhyvinvointi ja hyvinvoiva työntekijä

Työhyvinvointi on eri tekijöistä koostuva kokonaisuus. Se koostuu mielekkästä, turvallisesta, terveellisestä ja tuottavasta työstä, jota tekevät ammattitaitoiset työntekijät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työn tulee myös olla omaa osaamista vastaava ja elämänhallintaa tukevaa. Työhyvinvointi syntyy työn arjessa ja siihen vaikuttavat monet eri tekijät, kuten työyhteisö, organisaatio, johtaminen ja työntekijä itse. Työhyvinvointi vaikuttaa jaksamiseen ja sitä kautta työhön sitoutumiseen, tuottavuuteen ja sairauspoissaolojen määrään. (Työhyvinvointi n.d; Työhyvinvointi on yhteinen asia n.d.)

Hyvinvoivaa työntekijää voidaan kuvata esimerkiksi seuraavasti: hän kokee itsensä tarpeelliseksi, tuntee velvoitteensa ja saa palautetta työstään, hän on motivoitunut, vastuuntuntoinen ja innostuu työstään. On myös tärkeää, että työntekijä kokee pääsevänsä hyödyntämään osaamistaan ja tuntee olevansa osa työyhteisöä. Hyvinvoivassa työyhteisössä puolestaan pidetään työmäärä ja kuormittavuus aisoissa, huolehditaan selkeistä tavoitteista, innostetaan, kannustetaan, kunnioitetaan ja arvostetaan jokaista työntekijää. (Työhyvinvointi n.d; Työhyvinvointi on yhteinen asia n.d.)

## 2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat kuormitustekijät

Työhyvinvointiin vaikuttavat useat eri kuormitustekijät. Kuormitustekijät voidaan jaotella psyykkisiin ja sosiaalisiin tekijöihin. Työn psyykkisillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan itse työhön ja sen sisältöön liittyviä tekijöitä, joita ovat esimerkiksi epäselvät työn tavoitteet, jatkuva kiire, riittämätön palaute ja arvostus työstä, jatkuvat muutokset ja epävarmuus sekä liian suuri työmäärä. Sosiaaliset kuormitustekijät puolestaan liittyvät vuorovaikutukseen työyhteisössä. Sosiaalisia kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi yksintyöskentely, yhteistyön toimimattomuus, epäjohdonmukainen esimiestyö, työhön sisältyvät kielteiset tunteet ja huono tiedonkulku. Monet kuormitustekijät ovat yhteydessä väsymykseen, stressioireisiin ja jopa työuupumukseen. Se, minkä työntekijä kokee kuormittavana, on hyvin yksilöllistä ja eri tekijät vaikuttavat eri ihmisiin eri lailla. Tämän vuoksi on erityisen tärkeää kuulla työntekijän näkemystä. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016; Työstressi ja uupumus n.d.)

Yksiselitteisesti ei voida sanoa, että kaikki kuormitustekijät ovat aina automaattisesti haitallisia, mutta pitkään jatkuessaan, tai äärimmäisinä, ne ovat terveydelle haitallisia. Kuitenkin sosiaalisista kuormitustekijöistä epätasa-arvoinen tai epäasiallinen kohtelu sekä seksuaalinen häirintä ovat aina terveydelle haitallisia. Kuormitus- ja stressivaikutuksia voidaan vähentää edistämällä työn voimavaroja, joista yksi merkittävimmistä on juuri vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016; Työstressi ja uupumus n.d.)

Yksi keskeisimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on työaika. Työaika vaikuttaa hyvin laajasti työntekijän terveyteen, työn ja vapaa-ajan tasapainoon ja jopa

työturvallisuuteen. Etenkin pitkät työviikot ja työaikojen ennakoimattomuus heikentävät palautumista ja hyvinvointia, mikä puolestaan jopa lisää riskiä virheiden tapahtumiseen. Työaikoja tulee pohtia yksilöllisesti jokaisen työntekijän kohdalla, sillä esimerkiksi pienten lasten vanhemmilla, keski-ikäisillä ja osatyökykyisillä on hyvin yksilölliset tarpeet työaikojen suhteen. Erilaisia keinoja vaikuttaa työaikaan on esimerkiksi etätö, työaikapankki, työaikajousto ja saldovapaat. Näitä keinoja voidaan soveltaa työn mukaan. (Puttonen ym. 2016.) Työn, perheen ja muun vapaa-ajan sovittaminen yhteen edistävät työhyvinvointia sekä sitoutumista työhön. (Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan 2018.)

### 2.3 Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvoinnin edistäminen ei ole vain työntekijän tai työnantajan vastuulla, vaan kyse on yhteistyöstä, johon osallistuvat niin johtajat, esimiehet kuin työntekijätkin. Työnantajan vastuulla on huolehtia, että työntekijällä on turvallinen ympäristö työskennellä sekä hyvästä johtamisesta että tasapuolisesta kohtelusta. Lisäksi työnantaja voi edistää työntekijöidensä terveyttä kannustamalla, ja tarjoamalla mahdollisuuksia, esimerkiksi liikuntaan, kulttuuriin tai sosiaaliseen kanssakäymiseen. Työntekijän itsensä vastuulla sen sijaan on oman työkykynsä ja osaamisensa ylläpitäminen. Koulutautumisen tiedetään edistävän työhyvinvointia. Monet edellä mainituista asioista vaativat molempien osapuolien panosta ja yhteistyötä. Työhyvinvoinnin edistäminen vaatii pitkäjänteistä toimintaa. (Työhyvinvointi n.d; Työhyvinvointi on yhteinen asia n.d.)

Työpaikan ilmapiirillä voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin joko sitä edistävästi tai heikentävästi. Positiivinen työilmapiiri tukee työntekijän hyvinvointia ja suojaa heitä siihen liittyviltä ongelmilta. Mikäli työntekijät kuvaavat työilmapiiriä esimerkiksi ennakkoluuloiseksi, vanhoihin tapoihin juuttuneeksi tai riitaisaksi, on työilmapiiri tutkimuksen mukaan vakavasti otettava uhka hyvinvoinnille. Onkin tärkeää, että työhyvinvointia edistäessä panostetaan myös työpaikalla vallitsevaan ilmapiiriin ja pohditaan sen syitä ja seurauksia. Parhaimmillaan työilmapiiri tukee työhyvinvointia ja siten edistää myös työn tehokkuutta, laatua sekä tuottavuutta. (Viitala, Tanskanen ja Säntti 2015.)



On olemassa useita keinoja, joiden avulla matkатыötä tekevien työntekijöiden jaksamista ja hyvinvointia voidaan edistää. Työnantaja voi esimerkiksi lisätä joustavuutta matkustamisessa, turvata riittävän palautumisajan matkan jälkeen ja vaikuttaa matkustusolosuhteisiin, kuten lounge-tilan käytön tarjoaminen lentokentillä tai matkustusluokan parantaminen. On tärkeää, että työntekijöille tarjotaan käytännön tukea liittyen matkan turvallisuutteen ja terveyteen. (Bergbom, Vesala, Leppänen, Sainio, Mukala & Smolander 2011; Mäkelä & Kinnunen 2018.)

Myös työterveyshuollolla on merkittävä rooli työhyvinvoinnin edistämässä. Työterveyshuollon on tärkeää tunnistaa ja pyrkiä ennaltaehkäisemään matkатыön terveydellisiä riskejä sekä tiedottaa näistä asioista. Työterveyshuollon tulisi seurata matkатыöntekijöiden yleistä työmäärää, matkustamisen määrää ja keskustella työntekijän kanssa mahdollisista terveysvaikutuksista ja sen avulla motivoida heitä pitämään huolta itsestään. (Bergbom ym. 2011; Mäkelä, Bergbom, Tanskanen & Kinnunen 2014.)

### **3 Matkатыön vaikutus työhyvinvointiin ja kuormittuneisuuteen**

#### **3.1 Matkатыön kuormittavuus**

Matkатыössä keskeisimpiä kuormitustekijöitä ovat työn vaatimukset sekä työpäivien pituus. Työn vaatimukset, sekä laadulliset että määrälliset, lisäävät työhön liittyvän vastuun määrää ja työhön liittyvää painetta, jotka puolestaan lisäävät stressiä ja riskiä työuupumukseen. Matkатыötä tekevät myös kokevat herkemmin vaikeutta luottaa omiin kykyihinsä saada vaadittavat työtehtävät hoidetuksi. (Burkholder, Joines, Cunningham-Hill & Xu 2010; Vartiainen & Hyrkkänen 2010; Mäkelä & Kinnunen 2018.)

Sosiaalisten suhteiden vahingoittuminen onkin yksi matkатыöhön liittyvä vaaratekijä, mikä voi vaikuttaa työntekijän työhön sitoutumiseen. Matkатыötä tekevät työntekijät

kokevat matkojen rasittavan yksityiselämän sosiaalisia suhteita, oli kyseessä sitten suhteet ystäviin, puolisoon tai lapsiin ja matkatyö on liitetty esimerkiksi avioliitto-ongelmiin sekä muihin perheen ja työn välisiin ongelmiin. Pitkät työpäivät ja useiden päivien poissaolot kotoa lisäävät perheen stressiä ja heikentävät työn ja vapaa-ajan tasapainoa, mikä kuormittaa työntekijää. Työmatkat vähentävät perheen yhteistä aikaa ja myös kuormittaa kotona olevaa vanhempaa, sillä hänen vastuullaan on suurin osa vastuusta kodin ja perheen asioissa. Työnantaja voi toimillaan pyrkiä tukemaan työntekijän perhetilannetta. Esimerkkejä perheystävällisen työnantajan toimista on, että työntekijällä tarpeeksi aikaa varautua työmatkoihin, matkojen kohtuulliset lähtö- ja paluuajat, ei työmatkoja työntekijän vapaa-aikana, matkojen pituus ja määrä ovat kohtuulliset. Työnantaja voi myös työsuhte-etuna tarjota tilapäistä lastenhoitopalvelua, mikäli lapsi sairastuu. (Bergbom ym. 2011; Vartiainen & Hyrkkänen 2010; Wheatley & Bickerton 2016; Pikkulapsia perheessä n.d.)

Kansainvälisten matkatyöntekijöiden työnantajien tulee kiinnittää erityistä huomiota työntekijöiden työmäärään. Myös lähiesimiehiä on koulutettava tunnistamaan terveysriskejä ja työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Säännölliset kahdenkeskiset keskustelut esimiehen ja työntekijän välillä hyvinvoinnista ja terveydestä hyödyttää molempia osapuolia. Työmatkojen keston pitää kiinnittää huomiota ja ottaa käyttöön esimerkiksi seurantajärjestelmä, joka ilmoittaa, kun tietty määrä matkapäiviä on kertynyt. Tällöin voidaan ennaltaehkäisevästi puuttua mahdollisiin ongelmiin. (Mäkelä, Bergbom, Tanskanen & Kinnunen 2014; Mäkelä & Kinnunen 2018; Tuomivaara ym. 2016.)

### 3.2 Matkatyön vaikutus työntekijän hyvinvointiin

Myönteinen elämäntilanne, palautuminen, positiivinen kokemus työstä ja yksityiselämästä sekä hyvinvointi ovat merkittäviä tekijöitä, kun puhutaan työn ja muun elämän tasapainosta ja hyvinvoinnista (Törnquist Agosti, Bringsèn & Andersson 2017). Matkatyön vaikutus työhyvinvointiin riippuu paljon työn luonteesta. Matkatyö voi vaikuttaa negatiivisesti työntekijän työhyvinvointiin, ja hyvinvointiin ylipäättänsä, mutta positiivisiakin vaikutuksia matkatyöllä on. Palautuminen on merkittävässä roolissa työ-

elämässä, sillä työstä on palauduttava sekä fyysisesti että psyykkisesti, jotta työntekijä voi tehdä tehokkaasti työtään. Työstä palautumiseen vaikuttaa esimerkiksi lepo, vapaa-aika sekä terveelliset elintavat. Terveelliset elämäntavat suojaavat esimerkiksi työn kuormituksen aiheuttamilta haitallisilta seurauksilta. Matkatyö voi olla yhteydessä huonoihin elämäntapoihin, etenkin paljon matkustavien työntekijöiden keskuudessa. Työmatkan aikana ruokarytmi on useasti epäsäännöllinen ja ruoka voi olla epäterveellisempää. Merkittävä terveysriski on lisäksi alkoholin kulutus. Alkoholin kulutuksen, etenkin kokonaiskulutuksen, on todettu lisääntyvän matkatyötä tekevien keskuudessa ja riskin kasvavan suhteessa työmatkojen määrään. (Bergbom ym. 2011; Wheatley & Bickerton 2016; Tuomivaara ym. 2016; Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan 2018.)

Palautumisen, jaksamisen ja hyvinvoinnin yhtenä edellytyksenä on uni. Unella on keskeinen rooli työkuormituksesta palautumisesta, sillä hyvät yöunet palauttavat sekä fyysisestä että henkisestä kuormituksesta. Univelka puolestaan kertyy liian lyhyistä yöunista, joka useimmiten on myös huonolaatuista. Kansainvälinen matkustaminen on vaativaa työtä ja se voi terveyden heikkenemisen myötä johtaa uniongelmiin. Matkustaminen itsessään voi aiheuttaa aikaeroväsymystä ja lyhyitä öitä ja matkatyö puolestaan voi heikentää unen laatua ja estää riittävän pitkät yöunet. Etenkin paljon matkoja tekevät työntekijät kärsivät usein epäsäännöllisestä unirytmistä ja kokevat harvoin nukkuvansa tarpeeksi, mikä johtaa univelkaan. Liian vähäinen uni heikentää esimerkiksi tarkkaavaisuutta, keskittymiskykyä ja muistia, mikä puolestaan voi lisätä virheiden ja tapaturmien riskiä. (Uni 2019; Unen ja levon merkitys n.d.; Burkholder ym. 2010; Vartiainen & Hyrkkänen 2010; Wheatley & Bickerton 2016; Mäkelä ym. 2014.)

Liikunnalla on merkittävä vaikutus ihmisen hyvinvointiin ja terveyteen. Sen avulla voidaan vaikuttaa useisiin terveyshaittoihin, kuten kohonneeseen verenpaineeseen ja kolesteroliin. Liikunta parantaa stressinhallintaa ja parantaa mielialaa. Liikunnan puute voidaan yhdistää esimerkiksi huonompaan unen laatuun ja päiväaikaiseen väsymykseen. (Huttunen 2018.) Tutkimuksissa matkatyötä tekevät ovat kertoneet monesti olevansa liian väsyneitä harrastamaan liikuntaa matkan aikana. Toisinaan voi

olla myös mahdollista, ettei kohteessa ylipäättänsä ole mahdollisuuksia harrastaa liikuntaa. (Mäkelä & Kinnunen 2018; Tuomivaara ym. 2016.) Myös runsas matkustaminen voi vähentää liikunnan harrastamista (Bergbom ym. 2011).

Iso vastuu terveydestä ja hyvinvoinnista on työntekijällä itsellään. Esimerkiksi ruuan laatu, alkoholin käyttö ja kuntoliikunta, mikäli siihen on mahdollisuus, ovat asioita, joihin ei juuri muut pysty vaikuttamaan matkan aikana. Yritys yhdessä työterveyshuollon kanssa voi kuitenkin kannustaa ja tukea terveellisiin elämäntapoihin, mutta vastuu tekemistään valinnoista on työntekijällä itsellään. (Bergbom ym. 2011.)

Niin negatiiviset kuin positiivisetkin tekijät matkatyössä riippuvat paljon työn luonteesta, työmatkojen määrästä ja monesta muusta tekijästä. Moni asia riippuu myös paljon työntekijästä itsestään, sillä toinen voi kokea esimerkiksi uudet kulttuurit virkistäväksi ja työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi, kun taas toiselle toistuva sopeutuminen uuteen ympäristöön on kuormittavaa. Matkatyö voi mahdollistaa sujuvaman ja joustavamman työn ja vapaa-ajan yhdistämisen, eikä työskentely ole sidottu vain yhteen paikkaan. Työntekijät kokevatkin useimmiten myönteisesti mahdollisuuden päästä pois toimistolta. Matkatyö tuo myös mahdollisuuden verkostoitua kansainvälisellä tasolla. (Tuomivaara ym. 2016; Wheatley & Bickerton 2016.)

## **4 Tutkimuksen tavoitteet, tarkoitus ja tutkimuskysymykset**

Tutkimuksen tarkoituksena on edistää kohdeorganisaation matkatyöntekijöiden työhyvinvointia ja vähentää heidän kuormittuneisuuttansa. Tarkoituksena on kuvata toimenpiteitä, joita voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin edistämiseksi ja kuormittumisen vähentämisessä.

Tavoitteena on kerätä tietoa ja kuvata matkatyöntekijöitä kuormittavista ja työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä sekä saada toimeksiantajalle konkreettisia väli-nejä/neuvoja matkatyöntekijöiden työhyvinvoinnin turvaamiseen.

Tutkimuskysymykset:

- Miten matkatyö on yhteydessä työntekijän työhyvinvointiin?
- Millaiset tekijät ovat työntekijöiden mielestä matkatyössä kuormittavimpia?
- Millaiset tekijät ovat työntekijöiden mielestä matkatyössä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä?
- Minkälaisia toimenpiteitä kohdeorganisaatio voi tehdä tukeakseen matkatyöntekijöiden työhyvinvointia?

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää kehittäessä matkatyöntekijöiden työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä ja arvioidessa eri tekijöiden kuormittavuutta ja merkitystä työhyvinvoinnille.

## **5 Tutkimuksen toteuttaminen**

Salassa pidettävä.

## **6 Tutkimustulokset**

Salassa pidettävä.

## **7 Pohdinta**

Salassa pidettävä.

## Lähteet

- Bergbom, B., Vesala, H., Leppänen, A., Sainio, M., Mukala, K. & Smolander, A. 2011. Kansainvälisten työmatkojen kuormittavuus sekä terveys- ja hyvinvointivaikutukset. Työterveyslaitos, tutkimusraportti. Viitattu: 10.9.2019.  
[http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132109/Kansainvalisten\\_tyomatkojen\\_kuormittavuus.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132109/Kansainvalisten_tyomatkojen_kuormittavuus.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bryman, A., 2012. Social research methods, 4<sup>th</sup> edition. Oxford: Oxford University Press cop.
- Burkholder, J. D., Joines, R., Cunningham-Hill, M. & Xu, B. 2010. Health and Well-being Factors Associated With International Business Travel. Journal of Travel Medicine 2010; Volume 17 (Issue 5): 329-333. Viitattu: 16.1.2020.  
<https://janet.finna.fi/>, PubMed.
- Burns, N. & Grove, S. K. 2005. The Practice of Nursing Research. Conduct, Critique, and Utilization. 5<sup>th</sup> Edition. Philadelphia: Elsevier/Saunders cop.
- Huttunen, J. 2018. Terveysliikunta – kuntoa, terveyttä ja elämänlaatua. Lääkärikirja Duodecim, terveyskirjasto. Viitattu: 11.3.2020.  
[https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00934](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00934)
- Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan, 2018. Työturvallisuuskeskus, Digijulkaisut. Viitattu: 20.3.2020.  
[https://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/keinoja\\_tyon\\_kuormittavuuden\\_hallintaan](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/keinoja_tyon_kuormittavuuden_hallintaan)
- Mamia, T. 2005. SPSS -alkeisopas, Statistical Package for Social Sciences. Tampereen yliopisto 5/2005. Viitattu: 30.10.2020.  
[http://groups.jyu.fi/sporticus/lahteet/LAHDE24\\_spss.pdf](http://groups.jyu.fi/sporticus/lahteet/LAHDE24_spss.pdf)
- Mäkelä, L., Bergbom, B., Tanskanen, J. & Kinnunen U. 2014. The relationship between international business travel and sleep problems via work - family conflict. Career Development International, Vol. 19 No. 7, 2014. Viitattu: 1.4.2020.  
<https://janet.finna.fi/>, ProQuest
- Mäkelä, L. & Kinnunen, U. 2018. International business travelers' psychological well-being: the role of supportive HR practices. The international journal of human resource management, 2018 VOL. 29, NO. 7, 1285-1306. Viitattu: 6.11.2019.  
<https://janet.finna.fi/>, Business Source Elite (EBSCO)
- Pikkulapsia perheessä, n.d. Väestöliitto. Viitattu: 15.3.2020.  
<https://www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo/eri-elamanvaiheet-ja-tilanteet/lapsiperheet/pikkulapsia-perheessa/>
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Viitattu: 9.3.2020.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rentoutuminen palauttaa voimia n.d., Mieli Suomen Mielenterveys ry. Viitattu: 2.10.2020. <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/rentoutuminen-palauttaa-voimia>)

Räsänen, T., Sipponen, J., Hirvonen, M. & Pääkkönen, R. 2015. Työhyvinvointi asiantuntija- ja myyntityössä, raportti. Työterveyslaitos. Viitattu: 16.1.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-555-8>

Sairauspoissaolot kunnissa, 2019. Työelämätiето, Työterveyslaitos. Viitattu: 8.1.2020. <https://www.xn--tyelmtieto-t5ab3u.fi/#/fi/dashboards/kunta10-sick-leave>

Stressi ja työuupumus, n.d. Työterveyslaitos. Viitattu: 15.3.2020. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>

Tuomivaara, S., Ropponen, A. & Kandolin, I. 2016. Jousto opas, sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisulla. Työterveyslaitos. Viitattu: 15.1.2020. [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131548/Jousto\\_opas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131548/Jousto_opas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Turvallisesti työmatkalla ulkomailla, 2017. Työturvallisuuskeskus. Viitattu: 25.9.2019. [https://ttk.fi/files/5745/29019\\_Turvallisesti\\_tyomatalla\\_ulkomailla.pdf](https://ttk.fi/files/5745/29019_Turvallisesti_tyomatalla_ulkomailla.pdf)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja, 3/2019. Viitattu: 21.2.2020. [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2019.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu: 4.11.2019. [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

Työhyvinvointi, n.d. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu: 10.8.2019. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Työhyvinvointi on yhteinen asia, n.d. Työterveyslaitos. Viitattu: 10.8.2019. <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>

Törnquist Agosti, M., Bringsèn, Å. & Andersson, I. 2017. The complexity of resources related to work-life balance and well-being – a survey among municipality employees in Sweden. The International Journal of Human Resource Management, vol. 28, no. 16. Viitattu: 1.4.2020. <https://janet.finna.fi/>, Emerald.

Unen ja levon merkitys, n.d. Työturvallisuuskeskus. Viitattu: 9.3.2020. [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/tyoaika\\_ja\\_palautuminen/unen\\_ja\\_levon\\_merkitys](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoaika_ja_palautuminen/unen_ja_levon_merkitys)

Uni, 2019. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu: 9.3.2020.  
<https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/uni>

Vartiainen, M. & Hyrkkänen, U. 2010. Changing requirements and mental workload factors in mobile multi-locational work. *New Technology, Work and Employment* 25:2. Viitattu: 15.1.2020. <https://janet.finna.fi/>, Business Source Elite (EBSCO).

Viitala, R., Tanskanen, J. & Sääntti, R. 2015. The connection between organizational climate and well-being at work. *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 23, No. 4. Viitattu: 24.3.2020. <https://janet.finna.fi/>, Emerald.

Wheatley, D. & Bickerton, C. 2016. Time-use and well-being impacts of travel-to-work and travel-for-work. *New Technology, Work and Employment* 31:3. Viitattu: 15.1.2020. <https://janet.finna.fi/>, Business Source Elite (EBSCO).



## **Liitteet**

Liite 1. Saatekirje (salassa pidettävä)

Liite 2. Kyselylomake (salassa pidettävä)