

Tämä on rinnakaistallennettu versio alkuperäisestä julkaisusta.

Tämä on julkaisun kustantajan pdf.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Sivonen, K. & Laaksonen-Heikkilä, R. 2018. Matkатыöntekijän työhyvinvoinnin tukeminen. Teoksessa M. Karppi; J. Koroma; M. Lehti & K. Sivonen (toim.) Verkossa vai kasvokkain? Opas työterveyshuoltojen digitaaliseen tietojen antoon, neuvontaan ja ohjaukseen. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 98. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 49 - 54.

URL: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166913.pdf>

Kaikki julkaisut Turun AMK:n rinnakaistallennettujen julkaisujen kokoelmassa Theseuksessa ovat tekijänoikeussäännösten alaisia. Kokoelman tai sen osien käyttö on sallittu sähköisessä muodossa tai tulosteena vain henkilökohtaiseen, ei-kaupalliseen tutkimus- ja opetuskäyttöön. Muuhun käyttöön on hankittava tekijänoikeuden haltijan lupa.

This is a self-archived version of the original publication.

The self-archived version is a publisher's pdf of the original publication.

To cite this, use the original publication:

Sivonen, K. & Laaksonen-Heikkilä, R. (eds.) 2018. Matkатыöntekijän työhyvinvoinnin tukeminen. In M. Karppi; J. Koroma; M. Lehti & K. Sivonen (eds.) Verkossa vai kasvokkain? Opas työterveyshuoltojen digitaaliseen tietojen antoon, neuvontaan ja ohjaukseen. Comments from Turku University of Applied Sciences 98. Turku: Turku University of Applied Sciences, 49 - 54.

URL: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166913.pdf>

All material supplied via TUAS self-archived publications collection in Theseus repository is protected by copyright laws. Use of all or part of any of the repository collections is permitted only for personal non-commercial, research or educational purposes in digital and print form. You must obtain permission for any other use.

Matkатыöntekijän työhyvinvoinnin tukeminen

Matkатыö asettaa haasteita tekijälleen

Mobiiliin ja monipaikkaisen työn vaatimustekijöiksi voidaan tiivistää kuusi erilaista laajaa teema-alueita; monipaikkaisuus, matkustaminen, uudella tavalla muodostuva työaika, toimijoiden erilaisuus, välittynyt vuorovaikutus ja työn projektinomaisen luonne. Vaatimustekijöiden roolin katsotaan olevan kaksijakoinen: ”hallittuina ne tukevat hyvinvointia ja hallitsemattomina ne saattavat johtaa pahoinvointiin.” Mobiilia matkustamista vaativaa työtä pidetään usein kuormittavampana kuin työtä, johon ei kuulu matkustamista. (Hyrkkänen ym. 2013, 16 ja 2011, 14.)

Tutkimuksellisessa osiossa kerättiin paljon työkseen matkustavia henkilöitä haastattelemalla (n = 6) tietoa matkатыöntekijöiden työn vaativuustekijöistä, itsensä johtamisesta sekä matkатыöstä palautumisesta ja työajan hallinnasta. Tutkimusympäristönä toimi hankkeessa mukana ollut yritys. Kohdejoukon henkilöt tekivät sekä kotimaan että ulkomaan matkатыötä, ja matkustuspäiviä heillä oli keskimäärin 102 vuodessa.

Suutarisen & Vesterisen (2010, 89–90) mukaan matkustamisen kuormittavuuteen vaikuttavat muun muassa matkapäivien määrä, matkustamisen useus, matkojen pituudet, matkojen suuntautuminen ja matkustustapa. On huomioitava, että myös matkustamisen jälkeiseen aikaan liittyy kuormitustekijöitä.

Haastattelututkimuksen mukaan matkатыössä ilmeni useita kuormitustekijöitä ja matkатыön tekeminen loi haasteita työstä palautumiselle. Aikaerorasitus ja siitä seurannut hidastunut työstä palautuminen nousi yhdeksi selkeäksi matkатыön kuormi-

tustekijäksi. Muita matkatyöhön liitettyjä kuormitustekijöitä olivat pitkät työmatkat kotimaan kohteisiin omalla autolla matkustettaessa, epävarmuus kotiinpaluun ajankohdasta, siirtyminen suoraan työprojektista ja työkohteesta toiseen, työn ja muun elämän yhteensovittaminen sekä kohdemaan turvallisuustilanteeseen liittyvä epävarmuus. Haastateltavilla ilmeni työperäistä stressiä, joka näyttäytyi esimerkiksi vatsavaivoina, tuki- ja liikuntaelinvaivoina ja hermostuneisuutena. Koettu työperäinen stressi oli yhteydessä heikompaan henkiseen irrottautumiseen ja heikompaan palautumiseen työstä. Bergbomin ym. (2015, 79, 82–83) mukaan mitä useammin työntekijä matkustaa, sitä vaikeampaa on henkisesti irrottautua työstä, ja sitä todennäköisimmin työntekijän palautuminen jää vaillinaiseksi.

Työn ja vapaa-ajan välinen raja näyttäytyi hyvin häilyvänä työmatkan aikana. Työstä irrottautuminen työkomennuksen aikana oli haastavaa. Tulos tukee Laaksosen (2016, 22) tutkimustuloksia, joiden mukaan paljon työn vaatimuksia työssään kokevat työntekijät ovat alttiita puutteelliselle työstä irrottautumiselle. Haastateltavat kokivat, että työpäivää on vaikea saada katkaistua osittain sen takia, että työpäivät ovat niin pitkiä ja osittain siksi, että vapaa-ajan harrastusmahdollisuuksia on työkohteissa vain rajoitetusti. Nousi esille, että liikunnan merkitys työstä palautumisessa työmatkojen aikana on varsin suuri. Koettiin, että liikuntasuoritus mahdollistaa työstä irrottautumisen ja liikunta auttaa työstä palautumisessa työmatkojen aikana.

Sen sijaan työmatkoilta kotiin palatessa kokivat kaikki haastateltavat tarvitsevansa palautuakseen normaalia enemmän lepoa ja rentoa olemista, jolloin ei tarvitse tehdä mitään. Matkatyön koettiin vaikuttavan työstä palautumiseen hidastaen sitä. Chen & Nath (2008, 43) ovat todenneet, että mobiili työ voikin luoda haasteita työstä suoriutumiseksi, työn ja vapaa-ajan erottamiselle ja elämänlaadulle. Haasteita matkatyöhön voi luoda myös sosiaalisten kontaktien ja työyhteisön tuen puuttuminen.

Vaikka mobiili työ on lisääntynyt viime vuosikymmenen aikana selvästi, on monessa organisaatiossa silti puutteelliset työkalut mobiilin työn johtamiseen (Syvänen ym. 2012, 12, 20; Tahvanainen 2016, 16). Haastattelututkimuksen tulokset tukevat Vartiaisen (2005, 84) päätelmiä siitä, että matkatyöntekijältä olisi hyvä löytyä joustavuutta sopeutua nopeasti vaihtuviin tilanteisiin ja työympäristöihin. Emotio-

naalinen ja tiedollinen kyky sopeutua eri työympäristöihin ja erilaisiin projekteihin edesauttaa tämän tyyppisessä työssä jaksamista. Toisin sanoen matkatyö vaatii työntekijältä onnistunutta itsensä johtamista.

Mobiilin työn kompleksisuustekijöissä (Hyrkkänen ym. 2011, 14) tulisi haastattelututkimuksen perusteella painottaa itsensä johtamisen taitoa työn sujuvuuden ja työhyvinvoinnin kannalta. Työtä ja työaika tulee osata hallita, ja työn sekä vapaa-ajan välinen rajanveto tulee osata työntekijän itse tehdä. Mikäli henkilö ei tiedosta omia tarpeitaan ja rajojaan, vie työ helposti mukanaan ja ottaa liian suuren osan elämästä. Toisaalta, kun henkilö tiedostaa omat rajansa ja matkatyön vaatimukset, näyttäytyy matkatyö positiivisena työelämään vaihtelua tuovana tekijänä.

Tärkeää matkatyöntekijän työhyvinvoinnin tukemisessa on toimiva yhteistyö organisaation johdon, työterveyshuollon ja henkilöstöhallinnon kanssa.

Toimenpiteitä matkatyöntekijän työhyvinvoinnin tukemiseksi

Bergbomin ym. (2015, 155) mukaan matkustavien työntekijöiden hyvinvointiin olisi hyvä kiinnittää huomiota niin työterveyshuollon, johtamisen, työsuojelun kuin henkilöstöhallinnon toimesta. Haastattelututkimuksen valossa näyttää siltä, että matkatyöntekijät tarvitsevat organisaation ja työterveyshuollon tukea työn vaati-

vuustekijöiden tunnistamisessa ja hallitsemisessa. Tulokset tukevat Suutarisen & Vesterisen (2010, 92) päätelmiä siitä, että matkatyötä tekevien työhyvinvointia tulisi tukea suunnitelmallisesti ja matkatyöhön sopivin menetelmin.

Toimiva yhteistyö työterveyshuollon kanssa mahdollistaa työkykyisyyden ja työhyvinvoinnin tukemisen mobiilia ja monipaikkaista työtä tekevillä työntekijöillä. Matkatyöntekijöitä ei sovi jättää yksin selviytymään työn vaativuustekijöiden kanssa, vaikka he saattavatkin olla pitkiä aikoja ”poissa silmistä”.

Kuten Bergbom ym. (2015, 173) toteavat, matkatyötä tekevien terveystarkastuksia suunniteltaessa ja toteutettaessa olisi työterveyshuollon hyvä toimia tiiviissä yhteistyössä työnantajan kanssa, ja se on tärkeää jo pelkästään kohdejoukon tavoittamiseksi. TANO-matriisin käyttö voi auttaa luopumaan rutiineista ja ottamaan käyttöön uusia, entistä vaikuttavampia ja monipuolisempia TANO-menetelmiä. (Palmgren ym. 2008, 92.) TANO-matriisia (taulukko 3) voisi hyödyntää työterveyshuolloissa digitaalisen TANOn suunnittelussa matkustavan yksilöasiakkaan työhyvinvoinnin tukemisessa. Etenkin TANOn seurantaan ja itsearviointiin, ohjauksen ja neuvonnan jatkuvuuteen sekä vuorovaikutuksellisuuteen olisi hyvä kiinnittää huomiota.

Tutkimuksellisen osion tuotoksena luotiin Yammeriin työterveyshuollon asiakkaiden eli matkatyöntekijöiden ja työterveyshuollon asiantuntijoiden yhteinen Hyvinvoiva matkatyöntekijä -ryhmä. Tavoitteena on, että ryhmä toimii niin sanottuna ”työpaikan sisäisenä Facebookina”. Yammeriin luotiin blogi, keskusteluryhmä ja aineistopankki. Ryhmän tarkoituksena on toimia matalan kynnyksen sosiaalisena verkostona työhyvinvoinnin tukena. Vertaistuki korostuu. Parhaimmillaan Yammerista tulee aktiivisesti käytetty jaetun asiantuntijuuden alusta, missä työterveyshuollon asiakkaat ja työterveyshuollon asiantuntijat voivat olla yhteydessä ja jakaa kokemuksiaan.

Aineistopankit sisältävät tietoa ja vinkkaavat erilaisia keinoja tukea mobiilia ja monipaikkaista työtä tekevien hyvinvointia. Yammerista matkatyöntekijä löytää vinkkejä esimerkiksi itsensä johtamiseen, matkatyöstä palautumiseen ja terveellisten elämäntapojen säilyttämiseen myös työmatkan aikana. Työntekijä voi tehdä mindfulness-harjoituksia, joilla on mahdollista kehittää tietoisuustaitoja, vaikuttaa stressinhallintaan sekä tunneälän ja keskittymiskyvyn kehittämiseen ja sitä kautta työntekijän hyvinvointiin. (Wihuri 2014, 42–43.) Tietoisuustaitoja kehittämällä ja paremmalla

itsensä johtamisella matkatyössä koettu kuormitus olisi mahdollista tunnistaa jo aiemmin ja täten työssä kuormittuneisuuden määrään voitaisiin vaikuttaa jo ennaltaehkäisevästi.

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

| MATRIISIN OSA-ALUEET | YKSILÖASIAKKAAT | RYHMÄT JA TYÖYHTEISÖT | TYÖNANTAJA JA MUUT TOIMIJAT |
|--|-----------------|-----------------------|-----------------------------|
| Asiakasaanalyysi • tarve, perustelut | | | |
| Kohderyhmä • tarkempi kohderyhmä | | | |
| Tavoite • tiedot, taidot, asenteet, toiminta | | | |
| TANO-toiminta Toimintatilanne ja osallistujat • Missä tilanteissa: esim. kokous, koulutus, terveystarkastus • Työterveyshuollon ammattihenkilöt, asiantuntijat ja heidän roolinsa • Muut toimijat ja yhteistyökumppanit (asiakasorganisaatiosta, muualta) Sisältö • Asiasisältö tarkemmin Menetelmät • Mitä menetelmiä käytetään | | | |
| Seuranta ja arviointi • Toteutumisen seuranta • Työterveyshuollon itsearviointi • Asiakaspalautte, asiakkaan kokemus hyötyä • Tavoitteiden saavuttaminen, vaikutusten arviointi | | | |
| Kehittämistarpeet ja jatkotoimet | | | |
| Toteutusaikataulu ja vastuhenkilö | | | |

Paljon matkatyötä tekevien työntekijöiden hyvinvoinnin ja terveyden näkökulmasta korostuvat työn laatutekijät. Terveyttä edistäviin elämäntapoihin kannustaminen, matkustusmukavuuden parantaminen sekä huomion kiinnittäminen työmatkojen aikaiseen vapaa-aikaan ja aktiivisuusmahdollisuuksiin ovat voimavaratekijöitä, joita tulisi vahvistaa. (Räsänen ym. 2015, 34–35.) Yammer-ryhmä toimii osaltaan tietojen annon, neuvonnan ja ohjauksen välineenä, jonka kautta näitä mainittuja voimavaratekijöitä on mahdollista vahvistaa. Räsänen ym. (2015, 35) toteavat myös, että työterveyshuollon ja organisaation välillä tulisi olla yhteistyötä matkustustyön terveydellisten riskien ja haittojen tunnistamiseksi ja ennalta ehkäisemiseksi. Työntekijän on myös otettava vastuuta omasta terveydestään.

Virolaisen (2012, 206) mukaan esimies ja työyhteisö eivät välttämättä havaitse mobiilin työntekijän kokemaa stressiä tai muita työperäisiä ongelmia. Työhyvinvoinnista huolehtiminen saattaakin mobiilissa työssä jäädä pitkälti työntekijän omalle vastuulle. Esimiehen tulisi seurata matkatyötä tekevien jaksamista ja työssä selviytymistä. Esimiehen tehtäviin kuuluu myös luoda ilmapiiri, jossa on luontevaa ottaa puheeksi työhyvinvointiin, jaksamiseen ja työkykyyn liittyvät asiat. On mahdollista, että esimies työskentelee eri paikkakunnalla tai jopa eri maassa kuin työntekijä. Tämä tulee ottaa huomioon sovittaessa eri tahojen vastuusta matkatyöntekijän työkyvyn seurannassa ja työhyvinvoinnin tukemisessa. (Bergbom ym. 2015, 171.)