



HELSINGIN YLIOPISTO
HELSINGFORS UNIVERSITET
UNIVERSITY OF HELSINKI

Mobiili työ terveysteknologia-alalla

Case-tutkimus mobiilin työn vaatimuksista, voimavaroista ja työn imusta

Helsingin yliopisto
Kasvatustieteiden maisteriohjelma
Yleinen- ja aikuiskasvatustiede
Pro gradu -tutkielma 30 op
Kasvatustiede
Kesäkuu 2021
Ada Halsas

Ohjaaja: Sami Paavola



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Kasvatustieteellinen tiedekunta, Kasvatustieteiden maisteriohjelma		
Tekijä - Författare - Author Ada Halsas		
Työn nimi - Arbetets titel Mobiili työ terveysteknologia-alalla. Case-tutkimus mobiilin työn vaatimuksista, voimavaroista ja työn imusta		
Title Mobile work in the health technology sector. Case-study of job demands, job resources and work engagement in mobile work		
Oppiaine - Läroämne - Subject Yleinen ja aikuiskasvatustiede		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Pro gradu -tutkielma / Sami Paavola	Aika - Datum - Month and year Kesäkuu 2021	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 58 s + 3 liites.
Tiivistelmä - Referat - Abstract <p>Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata, miten tieto- ja viestintätekniikan mahdollistama mobiili työ terveysteknologia-alalla näyttäytyy työntekijöille työn vaatimusten, voimavarojen ja työn imun kautta. Työn imusta mobiilissa työssä on vähän aiempaa tutkimusta ja tutkimus pyrkii tuomaan uutta tietoa aiheeseen mobiilin työn tekijöiden näkökulmasta terveysteknologia-alalla.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tapaustutkimuksena terveysteknologia-alalla. Tutkimuksen haastateltavat olivat kaikki saman terveysteknologia-alan yrityksen työntekijöitä, jotka tekevät mobiilia työtä. Kaikilla haastateltavilla oli mobiilista työstä useamman vuoden kokemus. Aineisto kerättiin puolistrukturoidulla teemahaastatteluilta ja yhteensä haastatteluja suoritettiin kahdeksan kappaletta. Haastatteluaineisto analysoitiin teoriaohjaavalla sisällönanalysillä.</p> <p>Tutkimuksen mukaan mobiiliin työhön terveysteknologia-alalla liittyy vaatimuksia ja voimavaroja, jotka ovat samassa linjassa aiempien mobiilin työn tutkimuksien kanssa. Mobiiliista työstä nousi myös esille alalle spesifejä tekijöitä. Tämän tutkimuksen mukaan terveysteknologia-alalla työn merkityksellisyys, hyvät asiakassuhteet, luottamus, selkeät tavoitteet sekä työn autonomia korostuivat työn voimavaroina. Työn vaatimuksia olivat huonot työskentelyolosuhteet, työajan joustaminen, työn yksinäisyys, vähäinen palaute, asiakastiloissa koettu sosiaalinen paine, matkustaminen, välittynyt viestintä, työn vaihtelevuus sekä työssä vaadittu kielitaito. Osa työn vaatimuksista, kuten työn ja työaikojen vaihtelevuus, koettiin myös työn voimavaroina. Työn imu mahdollistui tutkimuksen mukaan fyysisesti parhaiten asiakastiloissa ja asiakkaan luona koettiin erityistä tarmokkuutta ja työhön uppoutumista. Työ terveydenhoitoalalla koettiin merkitykselliseksi ja siitä oltiin myös ylpeitä.</p>		
Avainsanat - Nyckelord Mobiili työ, työn vaatimukset ja voimavarat, työn imu, terveysteknologia-ala		
Keywords Mobile work, job resources, job demands, work engagement, health technology		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsingin yliopiston kirjasto – Helda / E-thesis (opinnäytteet)		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Educational Sciences		
Tekijä - Författare - Author Ada Halsas		
Työn nimi - Arbetets titel Mobiili työ terveysteknologia-alalla. Case-tutkimus mobiilin työn vaatimuksista, voimavaroista ja työn imusta		
Title Mobile work in the health technology sector. Case-study of job demands, job resources and work engagement in mobile work		
Oppiaine - Läroämne - Subject General and adult education		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Master's Thesis / Sami Paavola	Aika - Datum - Month and year June 2021	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 58 pp. + 3 appendices
Tiivistelmä - Referat - Abstract <p>The purpose of this study was to describe how job demands, job resources, and work engagement are presented in ICT-enabled mobile work in the health technology sector. There are previous studies on job resources, job demands and work engagement in mobile work and this research aims to bring new knowledge to the topic from the perspective of mobile workers in the field of health technology.</p> <p>This study was conducted as a qualitative case study in the field of health technology. The interviewees in the study were all mobile work employees in the same health technology company. All interviewees had several years of mobile work experience. The material was collected through semi-structured thematic interviews and a total of eight interviews were conducted. The interview material was analyzed through theory-guided content analysis.</p> <p>According to this study, mobile work in the field of health technology is associated with demands and resources that are in line with previous research on mobile work, as well as industry-specific factors. According to this study, in the field of health technology, experienced meaningfulness of work, good customer relationships, trust in employees, clear goals and work autonomy were emphasized as work resources. The job demands were poor working conditions, flexibility of working hours, loneliness at work, low feedback, social pressure experienced in client premises, travel for work, communication, variability of work and language skills required at work. Some of the demands of work, such as variability in work and working hours were also perceived as job resources.</p> <p>According to this study, work engagement was enabled best at customer premises. At customer premises were strong feelings of vigor and absorption present. Work in the healthcare sector was perceived as meaningful and the interviewees were proud of their work.</p>		
Avainsanat - Nyckelord Mobiili työ, työn vaatimukset ja voimavarat, työn imu, terveysteknologia-ala		
Keywords Mobile work, job resources, job demands, work engagement, health technology		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsinki University Library – Helda / E-thesis (theses)		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		

Sisällys

1	JOHDANTO.....	1
2	TEOREETTINEN TAUSTA.....	3
2.1	Työnteon eri malleja	3
2.2	Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteys työhyvinvointiin	5
2.3	Työn imu	8
2.4	Mobiilin työn erikoispiirteitä.....	10
2.4.1	Mobiilin työn voimavaroja.....	11
2.4.2	Mobiilin työn vaatimuksia	12
2.5	Terveysteknologia-ala.....	15
2.5.1	Mobiili työ terveysteknologia-alalla	16
3	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	17
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	18
4.1	Aineiston kerääminen ja tutkittavat.....	18
4.2	Aineiston analyysi.....	20
5	TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN TULKINTAA	23
5.1	Mobiilin työn vaatimukset ja voimavarat	23
5.1.1	Mobiilin työn voimavarat	23
5.1.2	Mobiilin työn vaatimukset.....	28
5.1.3	Yhteenveto työn vaatimuksista ja voimavaroista	40
5.2	Työn imu mobiilissa työssä.....	42
5.2.1	Työ terveydenhoidon parissa koetaan merkityksellisenä.....	42
5.2.2	Tarmokkuutta syntyy asiakkaan tiloissa ja haastavissa työtehtävissä 44	
5.2.3	Työhön uppoutuminen mahdollistuu mobiilissa työssä vaihdellen.....	45
5.2.4	Yhteenveto työn imun kokemuksista mobiilissa työssä	46
6	LUOTETTAVUUS.....	48
7	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	49
	LÄHTEET	52
	LIITTEET	1

KUVIOT

Kuvio 1. Työn vaatimusten ja voimavarojen malli	6
Kuvio 2. Haastatteluissa mainitut työnteon eri tilat	29
Kuvio 3. Mobiilin työn vaatimukset ja voimavarat terveysteknologia-alalla.....	40

1 Johdanto

Työelämä ja työnteon tavat ovat kehittyneet yhdessä tieto- ja viestintäteknologian kehityksen myötä. Työ ei ole enää sidottu aikaan ja paikkaan vaan työtä voidaan organisoida eri tavoin ajan ja paikan joustaessa. Mobiili työ on viestintäteknologian mahdollistamaa työtä, jossa työtä tehdään eri paikoissa työnantajan tarjoaman pääasiallisen työpaikan ulkopuolella. Suomi on mobiilin työn kärkimaita ja työtä pääasiallisen työpaikan ulkopuolella tekee edes silloin tällöin jo yli puolet palkansaajista (Sutela, Pärnänen & Keyriäinen 2019).

Mobiiliin työhön liittyvä työntekijän liikkuminen on perinteisesti liittynyt tiettyihin ammatteihin, kuten kuljettaja tai korjaaja, joiden työn tekemisen edellytyksenä on liikkuminen työkohteen luokse tai sen mukana. Mobiilin työn lisääntyessä myös tietotyön parissa, on siitä pystytty tunnistaa tiettyjä työntekijän kuormitustekijöitä.

Mobiilin työn haasteina on koettu työpaikan ja –ajan rajaaminen vapaa-ajasta ja sosiaalisen vuorovaikutuksen niukkuus (Sutela, Pärnänen & Keyriäinen 2019, s. 250). Toisaalta mobiilin työn on nähty mahdollistavan entistä paremmin työntekijöiden autonomiaa ja asiakkaiden kanssa vietettyä aikaa, parantaen samalla työn tuottavuutta kustannuksia säästämällä (Vartiainen 2008).

Mobiiliin työhön on aiemmissa tutkimuksissa pystytty liittää tietyt vaatimukset ja voimavarat. Työn vaatimuksilla tarkoitetaan työn fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia puolia, jotka vaativat työn tekijältä ponnisteluja suoriutua työstään. Työn voimavaroilla taas tarkoitetaan niitä työn puolia, jotka auttavat suoriutumaan työstä. (Bakker & Demerouti, 2007, s. 312.) Työn vaatimuksilla ja voimavaroilla on yhteys työn imun muodostumiseen. Työn imulla tarkoitetaan henkilön sitoutumista työ rooliinsa, jonka kautta syntyy henkilölle positiivisia seurauksia. Eräänlaisena vastakohtana työn imulle voidaan nähdä työuupumus. (Hakanen 2011.)

Työn vaatimuksia ja voimavaroja tutkittu eri aloilla. Työn imun muodostumista on myös tutkittu runsaasti. Terveysteknologia-ala työllistää Suomessa yli 10 000 ihmistä ja alalla tehdään työtä tiettyjen lakien ja säädösten puitteissa.

Tämä case-tutkimus pyrkii nostamaan esille työn vaatimuksia ja voimavaroja sekä työn imun mahdollistumista mobiilissa työssä terveysteknologia-alalla. Tutkimus esittelee ensin tutkimuksen teoreettista taustaa eri työnteon malleista ja tämän jälkeen työn imusta ja siihen liittyvistä työn vaatimuksista ja voimavaroista. Työn vaatimuksista ja voimavaroista on nostettu esille erityisesti mobiiliin työhön liittyviä vaatimuksia ja voimavaroja. Tutkimuksen toteutus, aineiston analyysi ja pohdinta esittelevät tutkimuksen etenemisen ja johtopäätökset.

2 Teoreettinen tausta

2.1 Työnteon eri malleja

Työelämän murros on käynnissä ja yksi iso murroksen tekijä on teknologian nopea kehitys. Perinteisesti työtä on tehty fyysisesti läsnä työpaikalla ja työnteko on vaatinut työntekijöiden fyysistä läsnäoloa. Työaika on myös perinteisesti ollut melko kiinteä työnteon tapahtuessa työpaikalla, eikä esimerkiksi työajan- tai paikan joustaminen ole ollut helposti mahdollista.

Teknologian kehitys mahdollistaa työn organisoimisen eri tavalla kuin aiemmin (Alasoini 2019, s. 5). Työ ei ole enää sidottu aikaan ja paikkaan vaan sitä voidaan tehdä joustavasti eri paikoista eri aikoina. Tämä luo uudenlaista vapautta työntekijälle sekä työnantajalle suunnitella työtä ja sen tekoa. Työnteon tavan muutoksilla ei kuitenkaan ole vaikutusta pelkästään työaikaan ja -paikkaan, vaan vaikutukset ovat monitahoisempia. Esimerkiksi etätöiden vaikutuksista työntekijän hyvinvoinnille on tehty useita tutkimuksia Covid-pandemian aikana.

Seuraavat työnteon mallit ovat teknologian kehityksen mahdollistamia tapoja tehdä työtä.

Etätö

Etätö on nimensä mukaisesti etäällä työpaikasta tehtävää työtä. Perinteisesti etätöitä tehdään kotona ja muita työnteon paikkoja voivat olla esimerkiksi työnantajan tarjoamat toiset työpisteet, yhteistyökumppanin tai asiakkaan tilat, julkiset tilat tai liikennevälineet. (Tuomivaara ym. 2016, s. 62.) Etätöiden määrä on lisääntynyt huomattavasti Covid-19-pandemian myötä; vuonna 2021 etätöitä teki melkein puolet suomalaisista työllisistä (Työelämägallup 2021).

Hajautettu työ

Hajautetussa työssä virtuaalisesti tai fyysisesti hajautuneet työntekijät työskentelevät yhdessä yhteisen työkohteen parissa. Virtuaalisesti hajautuneessa työssä työntekijät ovat eri paikoissa ja kommunikoivat

viestintäteknologiaa hyödyntäen. Fyysisesti hajautuneessa työssä työntekijät itse liikkuvat fyysisesti työnteon paikkoihin. (Tuomivaara ym. 2016, s. 69-70.)

Liikkuva ja mobiili työ

Liikkuva työ on etätönnä muoto, jossa työntekijä tekee työtään matkustaen paikasta toiseen (Vikman 2016). Liikkuva monipaikkainen työ tapahtuu varsinaisen työpisteen lisäksi toisissa toimipisteissä, asiakkaan ja yhteistyökumppaneiden luona, matkustaessa ja julkisissa tiloissa (Tuomivaara, Ropponen & Kandolin 2016).

Mobiili työ määritellään liikkuvan työn muodoksi, jossa työntekijä käyttää työ- ja yhteydenpidon välineenä sähköisen median eri muotoja (Hyrkkänen ja Vartiainen 2005, s. 160). Tässä tutkimuksessa käytetään käsitettä mobiili työ, jonka katsotaan sisältävän myös työn monipaikkaisuuden määritelmän.

Vuonna 2018 ajoittain päätyöpaikan ulkopuolella työskenteli palkansaajista yli 50 % ja toimihenkilöistä 7% työskenteli kokonaan asiakkaan tai yhteistyökumppanin luona (Sutela, Pärnänen & Keyriäinen 2019). Verrattuna muihin Euroopan maihin, Alankomaat ja Pohjoismaat erottuvat mobiilin työn määrässä muista maista. Alankomaissa ja Pohjoismaissa mobiilin työn määrä on suurempi johtuen yhteiskunnan korkeasta tietotekniikan asteesta, organisaatioiden joustavuudesta ja työvoiman korkeasta koulutusasteesta. (Ojala & Pyöriä 2018, s. 412-413.)

Ojala ja Pyöriä (2018) nostavat esille artikkelissaan, kuinka oletus julkisissa tiloissa sujuvasti työskentelevistä tietotyöläisistä on heidän tutkimuksensa mukaan lähinnä symbolinen oletus mobiilista tietotyöstä. Mobiilin työn vastineena työnantajan tarjoamat tilat toimivat edelleen työntekijöille tärkeänä paikkana perinteiselle yhteistyölle ja tiimityöskentelylle.

Työnteon tilat

Työtilojen voidaan katsoa koostuvan fyysisen tilan lisäksi virtuaalisesta ja sosiaalisesta tilasta. Virtuaalinen tila kuvaa käytössä olevaa teknologiaa ja sosiaalinen tila tilassa olevia ihmisiä. Eri tiloissa työskentelevien ihmisten kokemusmaailman kautta tiloista syntyy työpaikkoja, joissa

työskentelyolosuhteet vaihtelevat riippuen sekä itse tiloista, kuin myös työntekijöistä. Eri työtiloissa työskentelevä henkilö altistuu siis tilasta riippuen eri positiivisille ja negatiivisille kuormitustekijöille. (Hyrkkänen, Koroma, Muukkonen, Lehti & Vartiainen 2013, s. 61.) Esimerkiksi mobiilin työn tekijä tekee töitä niin fyysisesti, virtuaalisesti, kuin sosiaalisestikin jatkuvasti muuttuvissa tiloissa.

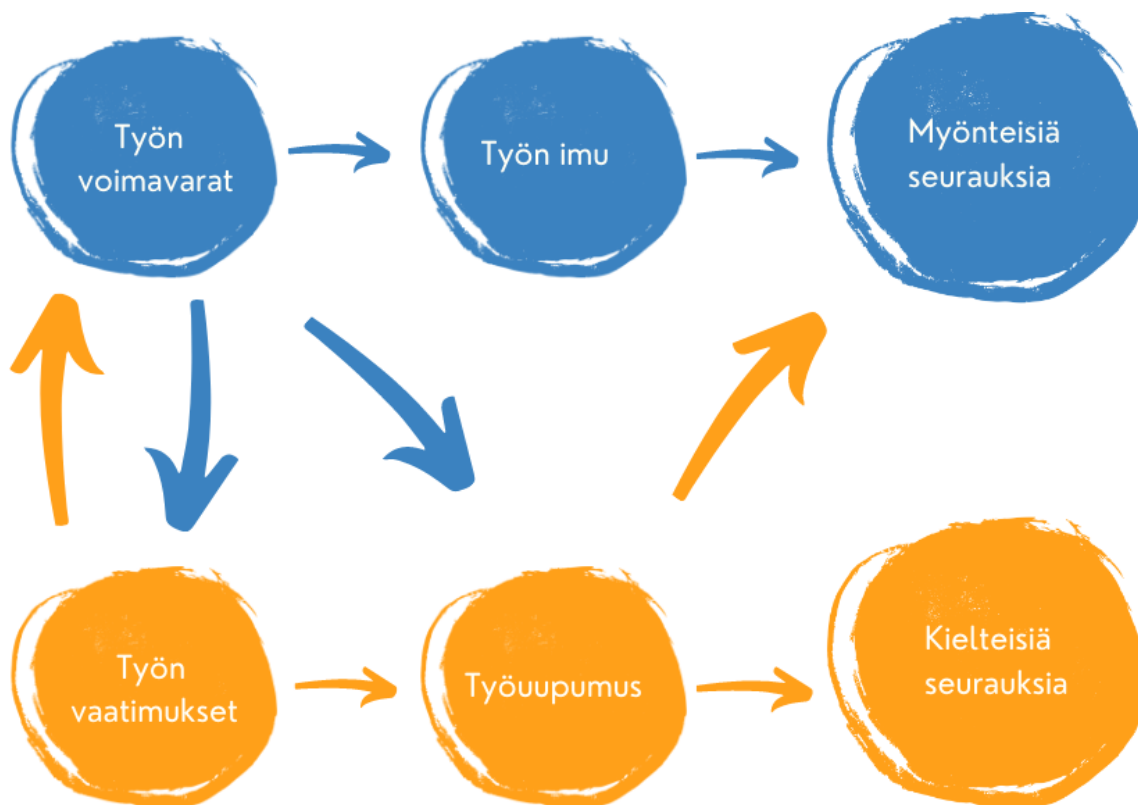
2.2 Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteys työhyvinvointiin

Eri työnteon malleihin liittyy erilaisia työntekijään ja työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Työhyvinvoinnin käsite on moniulotteinen, eikä sen kuvaamiseen ole yksiselitteistä tapaa. Työhyvinvoinnin historia on yli satavuotias ja se on lähtenyt liikkeelle työntekijöiden sairauksien ja tapaturmien estämisestä (Manka; Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012, s. 12). Nykyään työhyvinvointi nähdään osana arkea ja sen ylläpito on sekä työntekijän että työntekijän vastuulla.

Yksi tapa tutkia työhyvinvointia ja sen mahdollistumista eri työtehtävissä on tutkia työn sisältämiä vaatimuksia ja voimavaroja. Työn vaatimusten ja voimavarojen malli esittää kaiken työn sisältävän vaatimuksia ja voimavaroja. Työn vaatimuksilla tarkoitetaan niitä fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia työn puolia, jotka vaativat työntekijältä fyysistä tai psyykkistä ponnistelua. Esimerkkejä työn vaatimuksista ovat kova työpaine, fyysisesti haastavat työolot ja emotionaalisesti haastavat tilanteet (Bakker & Demerouti, 2007, s. 312).

Työn voimavaroilla tarkoitetaan niitä fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia työn puolia, jotka auttavat työn tavoitteiden saavuttamisessa, vähentävät työn vaatimuksia tai edesauttavat työntekijän henkilökohtaista kasvua ja kehitystä. Työn voimavarat voidaan jaotella eri tasoille. Esimerkkejä työn voimavaroista organisaation tasolla ovat palkka ja työn varmuus, sosiaalisiin suhteisiin liittyviä voimavaroja on esimerkiksi esihenkilön ja tiimiläisten antama tuki, työhön liittyviä voimavaroja taas roolin selkeys ja tehtävätason voimavaroja taas omat taidot ja autonomia (Bakker & Demerouti, 2007, s. 312).

Seuraava kuva 1. havainnollistaa, kuinka työn vaatimukset ja voimavarat vaikuttavat toisiinsa muodostaen myönteisiä tai kielteisiä seurauksia työntekijän hyvinvoinnille.



Kuvio 1. Työn vaatimusten ja voimavarojen malli (mukaillen Schaufeli ja Bakker 2004, Hakanen, 2004 & Hakanen ym., 2008).

Mallin mukaan työssä koettu kokonaishyvinvointi koostuu työn voimavaroista ja vaatimuksista. Optimaalinen tilanne on, jos työntekijä kohtaa työssään kohtuullisesti vaatimuksia ja hänen voimavaransa ovat riittävät työtehtävistä suoriutumiseen (Hakanen 2011, s. 106).

Työn imun tai työuupumuksen syntyminen ei kuitenkaan ole täysin yksinkertainen työn vaatimusten ja voimavarojen summa. Osa työn vaatimuksista, esimerkiksi suuri vastuu voi kuormittaa työntekijää, mutta samalla se voi motivoida työntekijää saadun luottamuksen ansiosta (Hakanen 2011, s. 107). Kokemukset työn vaatimuksista voivat vaihdella myös saman työtehtävän tekijöiden välillä johtuen työntekijän yksilöllisistä voimavaroista. Yksilölliset voimavarat, kuten

optimismi ja itsetunto, vaikuttavat koettuihin työn vaatimukseen, mutta myös työn voimavarat voivat vahvistaa yksilöllisiä voimavaroja. (Hakanen 2011, 71-72.)

Työn voimavarojen voidaan katsoa kuitenkin lieventävän työn vaatimuksia. Työn voimavarat ja vaatimukset riippuvat aina organisaatiosta ja työn sisällöstä. Esimerkiksi opettajille tehdyn tutkimusten perusteella on voitu todistaa, kuinka työn vaatimukset aiheuttivat stressiä vain, jos voimavarat, kuten autonomia, sosiaalinen tuki ja palautteen saanti puuttuivat. Kotihoidon työntekijöille tehdyssä tutkimuksessa työn vaatimukset, kuten työkuorma ja fyysiset vaatimukset eivät aiheuttaneet uupumusta, mikäli työntekijällä oli useita voimavaroja kuten autonomiaa, mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen ja palautteen saantiin. (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou 2007, s. 276.)

Työuupumus ja työn tuunaus

Mikäli työssä on paljon vaatimuksia, mutta ei voimavaroja kohdata niitä, on seurauksena työuupumusta ja työntekijän hyvinvoinnin lasku (Hakanen 2011, s.106). Työuupumus (burnout) kuvaa työntekijän uupumuksen tilaa. Työuupumusta mitataan työntekijän kokeman väsymyksen, kyynisyyden ja ammatillisen riittävyyden kautta. Henkilön kokemus väsymyksen ja kyynisyyden määrä yhdistettynä kokemukseen ammatillisesta riittämättömyydestä kertovat työuupumuksesta. (Schaufeli ja Bakker 2004, s. 294.) Työuupumuksen tietynlaisena vastakohtana voidaan nähdä työn imu, jossa työntekijän voidaan kuvata olevan positiivisesti sitoutunut omaan työtehtäväänsä (Hakanen 2011, s. 38). Työuupumus ja työn imu eivät kuitenkaan täysin sulje toisiaan pois ja toimi toistensa vastakohtina. Henkilö ei välttämättä koe työuupumusta, vaikkei hän kokisi työn imua (Hakanen 2009, s. 9).

Työntekijä itsekin voi vaikuttaa työn vaatimukseen ja voimavaroihin ja lisätä työn imua esimerkiksi työn tuunauksella ja itsesäätelyllä. Esimerkkejä näistä ovat työntekijän tekemä omien tavoitteiden määrittely työpäivälle, itsekouluttautuminen tai työkuorman jakamisen muiden kanssa (Bakker 2017, s. 70). Työntekijä ei siis ole työn vaatimusten ja voimavarojen ”vietävissä”, vaan hänet voidaan nähdä aktiivisena toimijana oman työn muokkaamisessa ja siihen vaikuttamisessa (Bakker 2017, s. 68). Tulee kuitenkin huomioida, että liiallisten

vaatimusten edessä ei työntekijä pysty tuunaamaan työtään, vaan liialliset vaatimukset voivat johtaa aiemmin mainittuun työuupumukseen. Tällöin korostuu organisaation ja esihenkilön antama tuki työntekijälle ja työn tuunaaminen esimerkiksi työntekijään kohdistuvien työn vaatimuksien lieventäminen (Hakanen 2011, s. 89). Seuraava kappale käsittelee työn vaatimusten ja voimavarojan kautta muotoutuvaa työn imua, sen eri vaikutuksia ja miten työn imua ollaan perinteisesti tutkittu ja mitattu.

2.3 Työn imu

Kahn (1990) määritteli työn imun (engagement) henkilön fyysiseksi, kognitiiviseksi ja emotionaaliseksi sitoutumiseksi työrooliinsa. Schaufeli ja Bakker (2004) laajensivat myöhemmin tätä alkuperäistä työn imun käsitystä. Työn imulla tarkoitetaan heidän mukaan sellaista työntekijän tilaa, jota voidaan luonnehtia sanoilla tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn imu ei siis ole pelkkä hetkellinen kokemus, vaan laajalle levinnyt pysyvämpi tila.

Työn imun ensimmäisellä ulottuvuudella tarmokkuudella tarkoitetaan työntekijän sinnikkyyttä ja energisyyttä. Omistautumisella kuvataan työntekijän ylpeyttä ja innokkuutta työhönsä, joka on merkityksellinen. Uppoutuminen kuvaa tilaa, jossa työnteko sujuu siihen keskittyen ja samalla nauttien. (Schaufeli ja Bakker 2004.) Työn imu vaihtelee yksilöiden välillä sekä myös yksilön itse kokema työn imu vaihtelee riippuen esimerkiksi työnteon ajasta ja paikasta (Bakker & Albrecht 2018, s. 4). Työterveyslaitoksen vuosina 2001-2007 tehdyn tutkimuksen mukaan työn imun tunteminen on melko yleistä. Työn imua koki päivittäin suomalaisista työntekijöille ja johtajille tehdyn tutkimuksen mukaan alasta riippumatta joka kymmenes vastaaja (Hakanen 2009).

Työn imun mittaaminen

Schaufeli ja Bakker (2010) ovat luoneet työn imun tutkimiseen käytettävät 17 väittämää sekä lyhyemmän 9 väittämää sisältävät kyselyt. Heidän kehittämä The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) kysely rakentuu tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen ympärille. Tarmokkuutta tutkitaan energisyyttä, vahvuutta ja sinnikkyyttä mittaavien väittämien kautta. Esimerkiksi tarmokkuutta

mittaavia väittämiä ovat ”olen ylpeä työstäni” ja ”työskennellessäni tunnen olevani täynnä energiaa”. Omistautumista tutkitaan työn merkityksellisyyttä, työn tuomaa inspiraatiota, ylpeyttä ja haasteita mittaavien väittämien kautta. Uppoutumista mitataan keskittyneisyyttä, työhön paneutumista ja siitä nauttimista kuvaavien väittämien kautta.

Schafeli ja Bakkerin luoma kysely on suosittu työn imun mittaamiseen ympäri maailman (Schaufeli ja Bakker 2010, s. 16-17). Suomessa mittari on käytössä esimerkiksi Työterveyslaitoksella työn imun mittaamisessa.

Työn imun tutkimus

Työn imu on viimeisen 20 vuoden aikana ollut erittäin suosittu tutkimusaihe eri tieteenaloilla sen laajojen ja monipuolisten vaikutusten vuoksi. Työn imulla on todettu olevan useita vaikutuksia yksittäiselle työntekijälle, organisaatiolle ja myös yhteiskunnallisella tasolla. Työn imussa työntekijä on aloitteellinen ja valmis ottamaan vastaan uusia haasteita sekä valmis myös auttamaan muita (Hakanen 2011, s.41, 109). Työn imu auttaa myös työntekijöitä ylittämään haasteet työssään ja työn imua kokevat työntekijät ovat myös innostuneita työstään (Bakker 2017, s. 67).

Organisaation kannalta työn imun on todistettu parantavan asiakasuskollisuutta (Salanova, Agut, & Peiro 2005, s. 1224) sekä työntekijän uskollisuutta työnantajaa kohtaan (Hakanen 2011, s.41). Työn imun on tutkittu olevan yhteydessä jopa työntekijän parempaan palkkatasoon, pienempään työttömyysriskiin ja vähentävän ennenaikaisen työkyvyttömyyden riskiä (Hakanen, Rouvinen & Ylhäinen 2021).

Organisaatioiden ymmärtäessä työn imun merkityksen yksilön ja myös organisaation kannalta, on eri tavat, joilla pyritään lisäämään työn imua organisaatioissa lisääntyneet (Bakker & Albrecht 2018, s. 4-5). Organisaation on mahdollista pyrkiä lisäämään työn imua tietyillä toimilla. Työn imun lisäämistä organisaatioissa voidaan yrittää tehdä erilaisten työyhteisössä toteutettujen interventioiden avulla. Interventiot voivat sisältää esimerkiksi työympäristön

voimavarojen lisäämistä, johtajien valmennusta ja työntekijöille suunnattua koulutusta (Knight, Patterson & Dawson 2017, s. 794-795).

2.4 Mobiilin työn erikoispiirteitä

Mobiilista työstä on pystytty tunnistaa tiettyjä erityispiirteitä, jotka voidaan jakaa voimavaroihin, jotka lisäävät työntekijän hyvinvointia ja vaatimuksiin, jotka saattavat ei hallittuina alentaa työntekijän hyvinvointia. Seuraava kappale esittelee erityisesti mobiiliin työhön liittyviä erikoispiirteitä sekä työn vaatimuksia ja voimavaroja.

Yhteys työyhteisöön

Mobiilin työn yhtenä haittana on koettu vähäiset kontaktit työtovereihin ja se, ettei ole mahdollisuutta oppia heiltä (Tuomivaara ym. 2016, s. 75). Hajautettuun työhön verrattuna ei mobiilin työn uhkiin kuulu yhtä vahvasti vähäinen yhteys työyhteisöön. Yhtenä tekijänä tähän voidaan nähdä, jos mobiilia työtä tekevät kaikki tiimin jäsenet. Mikäli työntekijät jakaantuvat paikallisesti ja mobiilisti töitä tekeviin, voi tämä aiheuttaa eroja työntekijöiden urakehityksessä. Yksinäisyyttä on mobiilissa työssä saatettu kokea esimerkiksi vaikeissa päätöksentekotilanteissa, jotka tapahtuvat toissijaisilla työn teon paikoilla (Hyrkkänen & Vartiainen 2005).

Johtaminen mobiilissa työssä

Virtuaalisella johtajuudella tarkoitetaan esimerkiksi maantieteellisesti tai kulttuurillisesti hajaantuneen, mutta teknologian välityksellä yhteistyötä tekevän tiimin johtamista. Myös mobiilin työn johtamisen voidaan katsoa kuuluvan tähän kategoriaan. Virtuaalisessa johtajuudessa korostuu riittävä viestinnän käyttö. Normaalin kasvokkain tapahtuvan viestinnän puuttuessa on varmistuttava riittävästä kommunikaatiosta. (Schmidt 2014, s. 182).

Mobiilissa työssä korostuu yksilön itseohjautuvuus ja itsensä johtaminen (Ruohomäki ja Koivisto 2007, s. 50-51). Selkeisiin tavoitteisiin rakennettu työ ja ja luottamukseen esimiehen ja alaisten välillä perustuva johtaminen ovat edellytyksenä onnistuneelle mobiilille työlle (Ojala & Pyöriä 2018, s. 411).

Virtuaalisen työn johtamisessa korostuu selkeiden tavoitteiden määrittelyn lisäksi myös johtajan hyvä päätöksentekokyky ja kyky kuunnella työntekijöitä ja jakaa selkeää informaatiota (Al-Ani, Horspool & Bligh 2011, s. 228).

2.4.1 Mobiilin työn voimavaraja

Mobiili työ pystyy tarjoamaan työntekijälle vaihtelevuutta ja joillekin työntekijöille jopa tuomaan haluttua rytmiä elämään. Toissijaisissa työnteon paikoissa tapahtuvat asiakaskohtaamiset voidaan kokea merkityksellisinä ja kohtaamiset voivat myös toimia motivaatiotekijöinä työnteolle. (Hyrkkänen & Vartiainen 2005.)

Hyrkkänen ja Vartiainen (2005) tuovat tutkimuksessaan esille mobiilin työn tekijöiden kokemuksia työstään. Useat kokivat asemansa organisaatiossa merkityksellisenä ja työnteko asiakasrajapinnassa nähtiin tärkeänä osana organisaation tuloksen tekoa. Mobiili työ koettiin myös luottamuksen osoituksena työnantajalta työntekijälle suunnitella itsenäisesti omaa työtään. Mobiilin työn tekijät kokevat olevansa kompetentteja mobiiliin työhön vahvan substanssi- ja muun osaamisensa kautta. Vapaus ja itsenäisyys mainittiin luottamuksen lisäksi tärkeänä osana mobiilia työtä.

Yksilön näkökulmasta mobiilin työn etuna voidaan siis nähdä autonomian ja joustavuuden kasvu ja organisaation näkökulmasta poissaolojen vähentyminen ja asiakassuhteiden läheisyys (Crawford, Maccalman & Jackson 2011, s. 386). Mobiilin työn etuina on koettu myös mahdollisuus monipuolisiin ihmiskontakteihin ja pääsy erilaisiin paikkoihin, sekä työhön rauhassa keskittymisen mahdollistuminen (Tuomivaara ym. 2016, s. 75).

Mobiilin työn kokemukset saattavat vaihdella eri työntekijäryhmissä. Eroja löytyy työntekijä, toimihenkilö ja ylemmät toimihenkilöt työntekijäryhmien kesken. Alemmat toimihenkilöt esimerkiksi kokivat mobiilin työn mahdollistavan ammatillisen kehittymisen paremmin kuin päätyöpaikalla työskennellessä. (Tuomivaara ym. 2016, s. 76.)

2.4.2 Mobiilin työn vaatimuksia

Hyrkkäsen ym. (2011) kehittämä malli mobiilin työn ympäristön kuormituksen tarkasteluun määrittää kuusi eri osa-alueita, joiden kautta tarkastella työympäristön kuormitusta mobiilissa työssä.

Mallin kuusi eri kompleksisuustekijää sisältävät useita eri kuormittavuustekijöitä, joiden avulla voidaan tarkastella mobiilin työn kuormittavuutta. Mallissa kuvatut kompleksisuustekijät voivat hallittuina edistää työntekijän hyvinvointia, mutta ei-hallittuina ne voivat alentaa hyvinvointia.

Matkustaminen

Matkustaminen on yksi kuudesta kompleksisuustekijästä. Mitä enemmän matkapäiviä ja mitä pidempiä matkapäivät ovat, sitä kuormittavampaa matkustaminen työntekijälle on. Matkapäivien kuormittavuuden määrän raja asettuu 50-100 päivään vuodessa. Matkapäivien pituus koostuu kokonaistuntimäärästä, jonka työntekijä käyttää matkustamiseen ja työn tekemiseen. Jo yksi yli 15 tunnin matkapäivä viikossa toimii kuormitustekijänä. Matkalle lähtö yöaikaan klo 23-06, aikavyöhykkeiden nopea ylittäminen sekä työskentelyn aloitus heti matkan jälkeen ovat myös matkustamiseen liittyviä kuormittavia tekijöitä. (Hyrkkänen ym. 2011, s. 15-18.)

Kansainvälisen työmatkustamisen on todettu olevan yhteydessä työntekijän kokemaan stressiin johtuen matkustamisen aiheuttamista sosiaalisista ja emotionaalisista huolista, sekä työmatkan aikana kertyneiden töiden aiheuttamasta kuormasta (Burkholder, Joines, Cunningham-Hill, Xu 2010, s. 332).

Työaika

Työajan aiheuttama kuormitus liittyy sen määrään ja hallintaan. Mikäli viikoittainen työtuntimäärä nousee paljon, on sillä yhteys alentuneeseen työn ja vapaa-ajan tasapainoon sekä univajeeseen. Varsinkin mobiiliin työhön liittyy uudenlaista työn leviämistä, kun työ voidaan suorittaa useista eri pisteistä käsin ja työpäivä saattaa koostua useammasta eri työaikajaksosta. Työaika saattaa

katketa myös esimerkiksi kesken päivän työntekijän omasta tahdosta esimerkiksi tietyn vapaa-ajan toimen vuoksi. (Hyrkkänen ym. 2011, 23-26.) Työaika joustaa nykyisin paljon enemmän, kuin muutama vuosikymmen sitten. Vuonna 1984 vain 36% palkansaajista koki pystyvänsä vaikuttaa työnsä tulo- ja lähtöaikoihin puolella tunnilla, kun vuonna 2013 jo 63% vastasi kysymykseen myöntävästi (Sutela ja Lehto 2014, 145).

Erään tapaustutkimuksen perusteelle mobiilin työn näkyminen henkilöstön arjessa korostuu erityisesti ajankäytössä. Ajankäytön organisointi tapahtuu joustavasti, koska työajan tarkka suunnittelu on mahdotonta muuttuvien tilanteiden vuoksi (Ruohomäki ja Koivisto 2007, s. 49).

Monipaikkainen työskentely

Monipaikkainen työskentely kuormittavuustekijänä koostuu usean eri työtilan kuormittavuustekijöistä. Mitä kauempana toisistaan ja mitä useampia työpisteitä on, sitä kuormittavammaksi voi työ muodostua. Liikennevälineissä ja asiakkaiden tiloissa tehtävässä työssä on usein myös rajoitetut mahdollisuudet vaikuttaa työtilan ergonomiaan ja työoloihin. Esimerkiksi muiden henkilöiden läsnäolo ja äänet voivat keskeyttää työtä jatkuvasti. (Hyrkkänen ym. 2011, s. 18-21.)

Toissijaisiin työnteon tiloihin, esimerkiksi asiakastilat, on työntekijöiden toimesta liitetty hyvinvointitekijöitä ja pahoinvointitekijöitä liittyen sosiaalisiin tilanteisiin ja niiden onnistumisiin ja epäonnistumisiin (Hyrkkänen ja Vartiainen 2005, s. 169).

Mobiilissa työssä työhön liittyy useita eri yhteisöjä. Yhteisöt voivat toissijaisilla työpaikoilla rakentua eri yhteistyökumppaneista, asiakkaista tai projektiryhmän jäsenistä. Osassa näistä yhteisöistä toimitaan määräaikaisesti ja niihin liittyminen voidaan kokea kuormittavana, jos työntekijällä oli vähän työkokemusta tai riittämätön koulutus, mutta toiminta näillä työpaikoilla koettiin myös motivaation ja oppimisen lähteinä (Hyrkkänen ja Vartiainen 2005).

Välillinen vuorovaikutus

Työtilojen sijaitessa fyysisesti hajautuneesti, tarvitaan teknologiaa tukemaan viestintää näiden tilojen välillä. Vuorovaikutusta voi tapahtua välittyneesti niin tiimin, organisaation, kuin yhteistyökumppaneiden ja asiakkaidenkin välillä.

Välillinen vuorovaikutus käsittää vuorovaikutuksen jonkin laitteen, usein digitaalisen, avulla. Digitaalinen vuorovaikutus voi kasvattaa hyvinvointia töissä mahdollistamalla joustavamman tavan kommunikoida, joka edesauttaa työntekijän tuntemaan autonomiaa ja kontrollia työtehtävistään (Bordi, Okkonen, Mäkinen & Heikkilä-Tammi 2018, s. 46). Toisaalta psykososiaalista kuormitusta saattaa taas aiheuttaa jatkuva teknologian mahdollistama saatavilla olo (Hyrkkänen ym. 2011, s. 28-31; Bordi ym. 2018, s. 46). Vuonna 2013 65%:iin palkansaajista oli otettu yhteyttä varsinaisen työajan ulkopuolelle työhön liittyvissä asioissa (Sutela ja Lehto 2014, s. 155).

Mikäli laitteiden toiminnassa tai yhteyksissä on ongelmia, voi myös tämä toimia kuormitustekijänä. Melkein kolmannes palkansaajista ilmoitti vuonna 2013 tietotekniikan ongelmien haittaava työntekoa viikoittain (Sutela ja Lehto 2014, s. 158).

Monikulttuurinen toimintaympäristö

Monikulttuurisen toimintaympäristön kuormitustekijä liittyy työntekijän mahdollisesti riittämättömään kielitaitoon ja työhön vaikuttaviin kulttuurisidonnaisiin eroavaisuuksiin. Mikäli työyhteisössä ei ole selkeää työkulttuuria ja arvoja, voi eri kulttuurien yhdessä toimiminen kuormittaa työntekijöitä ihmissuhteiden kautta. (Hyrkkänen ym. 2011, 21-22.)

Mobiilissa työssä työntekijä tekee töitä useissa eri toimipisteissä eri ihmisten kanssa. Eri työpisteissä vallitsee eri kulttuuri, kuin päätyöpaikassa. Mikäli työntekijän oman työyhteisön työkulttuuri ja arvot eivät ole selkeät, voi useille eri kulttuureille altistuminen kuormittaa työntekijää.

Projektinomainen työ

Projektinomainen työ voi kuormittaa työntekijää, mikäli projekteja on käynnissä useita ja työntekijä ei koe niiden määrää hallittavaksi. Myös tapa, jolla projektit aloitetaan ja lopetetaan, vaikuttaa siihen, miten työntekijä kokee projektien kuormittavuuden. (Hyrkkänen ym. 2011, s. 27-28.) Mikäli yhteistyökumppanit vaihtuvat jatkuvasti, voi tämä aiheuttaa myös kuormitusta, joka liittyy vaativiin ihmissuhteisiin sekä uusien suhteiden rakennukseen (Hyrkkänen ja Vartiainen 2005, s. 83).

2.5 Terveysteknologia-ala

Terveysteknologialla tarkoitetaan erilaisia lääkinnällisiä laitteita ja vaikka käsite terveysteknologia-alan yritys ei ole vakiintunut, on luokkaan kuuluvista useista erilaisista yrityksistä tehty tietty raja. Tässä tutkimuksessa terveysteknologia-alan yrityksellä tarkoitetaan yritystä, joka valmistaa ja myy lain terveydenhuollon laitteista ja tarvikkeista (629/2010) mukaisia tuotteita.

Suomessa oli vuonna 2017 Valviran ylläpitämässä CE-merkittyjen tuotteiden laiterekisterissä 325 yritystä ja nämä terveysteknologia-alan yritykset työllistivät Suomessa yli 10 000 ihmistä (Grönlund, Raitoharju, Ranti, Seppälä & Ståhlberg 2017, s. 8-10).

Suomessa terveysteknologia-ala on vahvassa kasvussa. Vuosina 2008-2015 eri kokoisten terveysteknologia yritysten liikevaihto kasvoi koosta riippuen yhteensä 20-50% ja vuosien 2008–2018 aikana terveysteknologia-alan henkilöstömäärä kasvoi yhteensä noin 45 prosenttia (Kulvik, Kuusi & Pajarinen 2021, s. 91).

Suomessa laki (Suomen laki terveydenhuollon laitteista ja tarvikkeista, 629/2010) määrää terveydenhuollon laitteeksi tai lääkinnälliseksi laitteeksi tietyt tuotteet ja välineistöt. Esimerkiksi instrumentit, laitteet ja ohjelmistot, joita käytetään eri tavoin ihmisen terveyden- ja sairaudenhoitoon, ovat kyseisiä laitteita. Hyvinvointituotteet ja lääkkeet eivät kuulu edellä mainittujen joukkoon. (Grönlund ym. 2017, s. 10.)

Terveysteknologia-alan yritystä ja sen työntekijöiden toimintaa ohjaa ja tietyt lait ja säädökset ja yritysten asiakkaita ovat Suomessa eri terveydenhuollon toimijat. Vuonna 2017 toteutetun kyselyn mukaan alan toimijat näkivät alan melko konservatiivisena ja yritysten on tärkeää luoda itselleen luotettava imago tieteellisten julkaisujen ja viestinnän avulla. Tuotteiden käyttöön ja koulutukseen tarjotut palvelut nähtiin tärkeimmiksi palveluiksi myynnin tueksi. (Grönlund ym. 2017, s. 44-45).

2.5.1 Mobiili työ terveysteknologia-alalla

Terveysteknologia-ala työllistää Suomessa yli 10 000 ihmistä ja työpaikat sijoittuvat esimerkiksi tuotekehityksen, myynnin ja markkinoinnin pariin (Grönlund, Raitoharju, Ranti, Seppälä & Ståhlberg 2017, s. 8-10).

Suomessa viranomainen valvoo terveysteknologian käyttöä. Alan toimijoiden velvollisuus on huolehtia käytettävien terveydenhuollon toimintakunnosta, turvallisesta käytöstä sekä jäljitettävyydestä (Sailab 2019, s. 10).

Mobiilista työstä terveysteknologia-alalla ei ole aiempaa tutkimusta. Terveysteknologia-alan työntekijöiden toimiessa ympäristössä, jossa lait ja säädökset ohjaavat toimintaa, luo tämä erilaisia vaatimuksia myös mobiilille työlle.

3 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Mobiilista työstä on pystytty aiemmissa tutkimuksissa nostamaan esille tiettyjä erikoispiirteitä. Tämä tutkimus pyrkii nostamaan esille terveysteknologia-alan asiantuntijoiden kokemuksia mobiilista työstä ja mitkä tekijät mobiilissa työssä toimivat työntekijälle työn vaatimuksina ja mitkä tekijät voimavaroina. Tämä tutkimus pyrkii selvittämään myös, miten terveysteknologia-alan asiantuntijoiden työssä koetaan mobiilin työn tyypilliset kuormitustekijät, mitkä ovat heidän työn muita vaatimuksia ja voimavaroja sekä millä tavoin työn imu mahdollistuu heidän työssään.

Työn imua on perinteisesti tutkittu kvantitatiivisin menetelmin. Tutkimukset ovat tutkineet työn imun kokemisen määrää erilaisten kyselyiden avulla. Työn imusta terveysteknologia-alalla ja mobiilissa työssä ei ole vielä aiempaa tutkimustietoa ja kuvaavan tiedon lisäämisen vuoksi tämä tutkimus toteutetaan laadullisena tutkimuksena. Tämä tutkimus pyrkii nostamaan teemahaastattelun avulla esille työntekijöiden kokemuksia työn vaatimuksista, voimavaroista ja työn imun toteutumisesta.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Mitkä ovat mobiilin työn vaatimukset ja voimavarat työntekijälle terveysteknologia-alalla?
2. Millä tavoin työn imu mahdollistuu mobiilissa työssä ja mitkä tekijät edesauttavat sen syntymistä?

4 Tutkimuksen toteutus

Tämä tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus pyrkii kuvaamaan tutkittua aihetta tai ilmiötä tai tulkitsemaan niitä tietyn teorian avulla eikä pyri tilastollisiin yleistyksiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 137).

Mobiilia työtä on tutkittu Suomessa ja kansainvälisesti. Mobiilin työn yhteydestä työn vaatimuksiin ja voimavaroihin on aiempaa tutkimusta. Työn vaatimusten ja voimavarojen malli ja työn imu ovat runsaasti tutkittuja aiheita varsinkin määrällisen tutkimuksen parissa.

Kuitenkaan mobiilin työn yhteydestä työn imuun ei ole paljoa aiempaa tutkimusta. Terveysteknologia-alan ollessa hyvin tarkasti kuvattu ala, on tutkimuksen tarkoituksena selvittää case-tutkimuksen avulla tietyn spesifin alan sisällä mobiilin työn vaatimuksia ja voimavaroja ja työn imua. Tapaustutkimus eli case-tutkimus pyrkii tuomaan lisää tietoa vähän tutkitusta aiheesta ja kuvailemaan tarkasti tutkittua ilmiötä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Tapaustutkimuksella ei pyritä tuottamaan tutkitusta aiheesta tilastollisia yleistyksiä vaan kuvaamaan aihetta miten ja miksi-kysymysten avulla (Yin 2003, s. 5-11).

4.1 Aineiston kerääminen ja tutkittavat

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa yleisimpiä aineistonhankintamenetelmiä ovat havainnointi, erilaiset kyselyt ja haastattelut (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 113). Tässä tutkimuksessa haluttiin nostaa esille työntekijöiden kokemuksia mobiilista työstä. Menetelmänä aineiston keräämiselle valikoitui teemahaastattelu, jossa pyritään nostamaan esille haastateltavien kokemuksia vähän tutkitun aiheen ympäriltä. Teemahaastattelu on jäykkyydeltään puolistrukturoitu, ja haastattelu etenee tiettyjen etukäteen valittujen teemojen mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 120). Tässä tutkimuksessa kysymykset eivät olleet kaikille haastateltaville samat, mutta kaikki kysymykset ja keskustelu käytiin samojen teemojen

ympäriltä. Haastattelua varten tulee tutkijan tuntea tutkittu aihe hyvin ja osata kysyä haastattelussa tukikysymyksiä riittävän kuvaavan aineiston saamiseksi.

Haastatteluja käytiin tutkimusta varten yhteensä kahdeksan aikavälillä 1.2.-15.3.2021. Ensimmäisen haastattelun tarkoituksena oli testata haastattelurungon toimivuutta. Ensimmäisen haastattelun jälkeen haastattelurunkoa muokattiin hieman ja kysymyksenasettelua tarkennettiin vastaamaan paremmin tutkimuskysymyksiin. Ensimmäisen haastattelun aineisto on mukana tutkimusaineistossa, sen vastatessa tutkimuskysymyksiin. Haastattelukysymyksiä myös lisättiin teemahaastattelurunkoon.

Laadullisessa tutkimuksessa korostuu henkilöt, joilta tieto tutkimusta varten kerätään ja tutkimukseen haastateltavilla tulisi olla tarpeeksi tietoa ja kokemusta tutkittavasta aiheesta (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 138). Tämän tutkimuksen haastateltavat valittiin kaikki samasta kansainvälisestä terveysteknologia-alan yrityksestä, jolla on Suomessa alle 100 työntekijää. Yritys tarjoaa laitteita sekä terveysteknologia-laitteiden huolto- ja koulutuspalveluita ympäri Suomea. Yrityksen asiakkaita ovat keskussairaalat, lääkäriasemat, terveyskeskukset ja erikokoiset yksityiset ja julkiset terveyden- ja sairaanhoidon toimijat. Haastateltavat valittiin yrityksen sisältä eri tiimeistä ja eri maantieteellisiltä alueilta.

Haastateltavilla on kaikilla liikkuva työ (yli 20 h viikossa matkustaessa/asiakkaan tiloissa), heillä ei ole kiinteää työpistettä yrityksen toimitiloissa ja jokaisen työ rakentuu vastuuseen yrityksen asiakkaista tietyllä maantieteellisesti rajatulla alueella oman toimenkuvan puitteissa. Haastateltavaksi valittiin eri ikäisiä ja eri kokemuksella olevia työntekijöitä kattavan aineiston takaamiseksi. Tutkimuksen kaikki haastateltavat toimivat myyntitiimissä tai huoltotiimissä ja olivat toimineet saman yrityksen työntekijänä 3-20 vuotta. Haastateltavien koulutustausta oli teknillisen-, terveydenhoitoalan- tai kaupallisen alan koulutus. Usealla oli aiempaa työkokemusta terveysteknologia-alalta jo ennen nykyiselle työnantajalle siirtymistä.

Haastattelun teemat ovat koottu aiemmissa tutkimuksissa löydettyjen mobiilin työn erikoispiirteiden ympärille. Haastattelun alussa kysyttiin taustakysymykset liittyen haastateltavan kokemuksesta alalla sekä koulutustaustasta. Haastatteluteemat ovat mobiilin työn erikoispiirteet, mobiilin työn vaatimukset ja voimavarat sekä työn imu mobiilissa työssä.

Haastattelukysymysten avulla pyrittiin nostamaan esille haastateltavien kokemuksia mobiilin työn tyypillisistä kuormitustekijöistä ja mitä muita mahdollisia vaatimuksia ja voimavaroja he nostavat esille työstään. Mielenkiinnon kohteena oli myös, miten nämä eri vaatimukset ja voimavarat mahdollistavat työn imun muodostumista. Haastateltavien anonymiteetti varmistettiin jättämällä mainitsematta tarkemmat tiedot yrityksestä sekä tarkemmat tiedot haastateltavien työnkuvasta ja työsuhteen kestosta.

Haastattelut olivat kestoaltaan 39 - 50 minuuttia ja ne käytiin Microsoft Teamsin välityksellä. Haastateltaville toimitettiin haastattelurunko ennakoon, jotta he pystyivät tutustumaan haastattelun teemoihin jo ennen haastattelua. Kaikki haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin.

4.2 Aineiston analyysi

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysin voidaan kuvata alkavan aineiston havainnoinnilla ja havaintojen pelkistämällä ja näiden jälkeen tehtävällä havaintojen yhdistämisellä. Lopulta havaintojen perusteella tehdään tulosten tulkinta tai kuten Alasuutari tulkintaa kuvasi: arvoituksen ratkaiseminen (Alasuutari 1999, s. 42-44).

Tämän tutkimuksen aineisto analysoitiin teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysi sopii kirjoitettujen, puhuttujen ja visuaalisten aineistojen analysointiin (Salo 2105, s. 169). Teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla aineiston analyysia ohjaa sekä teoria, että aineisto. Aineistosta nostetaan esille analyysiyksiköitä, joita ryhmitellään ja luokitellaan teorian tai mallin avulla (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 183-184). Teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä voi myös kuvaila aineiston ajatteluksi teorian kanssa (Salo 2105, s. 181). Aineistosta ei

pelkästään etsitää tiettyjä yksiköitä, jotka koodataan ja teemoitellaan isompiin ryhmiin, vaan aineistoa käydään läpi teorian kanssa, kuitenkin niin, että tietoa pystytään tuottamaan myös uudella tavalla ja eri merkityksien kautta (Salo 2105, s. 182).

Tämän tutkimuksen analyysi lähti liikkeelle nauhoitettujen haastattelujen litteroinnista. Kaikki haastattelut litteroitiin tekstimuotoon. Tämän jälkeen aineistoon tutustuttiin lukemalla sitä läpi useita kertoja. Aineiston tarkempaa analysointia varten muodostettiin analyysirunko. Analyysirungon avulla aineistoa pystytään luokittelemaan esimerkiksi aiemman teorian valossa ja osoittaa mitkä asiat jäävät rungon ulkopuolelle (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 184-185). Tässä tutkimuksessa analyysirunkona toimi mobiilin työn haasteet ja voimavarat ja aineistosta etsittiin niitä tekijöitä, jotka haastateltavat nostivat esille työn vaatimuksina ja mitkä voimavaroina.

Ensimmäiseen tutkimuskysymystä varten aineistosta etsittiin kaikki työn voimavarat. Nämä kaikki tekijät koottiin excel-tiedostoon. Tämän jälkeen voimavaroista etsittiin yhteneväisyyksiä ja ne ryhmiteltiin isommiksi ryhmiksi. Ryhmittelyn tukena toimi aiempi kirjallisuus aiheesta. Kuitenkin uusiakin ryhmiä syntyi aineiston pohjalta. Esimerkiksi usea haastateltava kertoi onnistumisen kokemuksistaan asiakkaiden tiloissa. Yksi haastateltava kuvasi, kuinka asiakas tuntee työntekijän paremmin, kun näkee hänet kasvokkain ja toinen haastateltava kertoi, kuinka asiakas saa parempia neuvoja, kun haastateltava on asiakkaan tiloissa. Nämä molemmat ryhmiteltiin suurempaan työn voimavarojen ryhmään toimivat asiakassuhteet.

Aineistosta esiin nousseet työn vaatimukset koottiin myös excel-tiedostoon ja yhdistettiin niitä suuremmiksi ryhmiksi. Osa työn vaatimuksista toimivat haastatelluille myös työn voimavaroina ja nämä tekijät kerättiin omaan ryhmäänsä. Esimerkiksi työn sisällön ja -ajan vaihtelevuus ja jousto toimivat työn vaatimuksena ja voimavarana. Haastateltavat mainitsivat, kuinka vaihtelevuus työssä on yksi työn parhaita puolia, mutta samalla työajan ajoittainen leviäminen vapaa-ajalle koettiin vaatimuksena. Työn vaatimukset, voimavarat sekä vaatimuksina ja voimavaroina toimivat tekijät koottiin kuvaajaan numero kaksi.

Työn imua tutkittiin tarmokkuuteen (energinen, vahva, sinnikäs), työn merkityksellisyyteen, työhön uppoutumiseen ja työstä koettuun ylpeyteen liittyvien kysymysten kautta. Työn imua käsittelevät haastatteluaineistot jaoteltiin työn imun eri ulottuvuuksia kuvaaviin ryhmiin. Haastatteluaineistosta nostettiin esille tilanteita, hetkiä ja eri työn vaatimuksia ja voimavaroja, mitkä ovat mahdollistaneet tai estäneet työn imun syntymistä.

5 Tutkimustulokset ja niiden tulkintaa

Haastattelussa käytiin läpi mobiilin työn erikoispiirteisiin liittyviä vaatimuksia ja voimavaroja ja avoimien kysymyksien kautta muita haastateltavan työhön liittyviä vaatimuksia ja voimavaroja ja työn imun eri ulottuvuuksia. Tutkimustulokset kappale esittelee aineistosta nousseita tutkimustuloksia reflektoiden niitä samalla aiempaan tutkimukseen.

Tutkimustulokset osio esittelee ensin tulokset ensimmäiseen ja tämän jälkeen toiseen tutkimuskysymykseen.

5.1 Mobiilin työn vaatimukset ja voimavarat

Ensimmäinen tutkimuskysymys oli:

Mitkä ovat mobiilin työn vaatimukset ja voimavarat työntekijälle terveysteknologia-alalla?

Seuraavat kappaleet esittelevät tutkimustuloksia mobiilin työn vaatimuksista ja voimavaroista. Ensin työ esittelee tutkimuksessa esiin nousseet voimavarat ja tämän jälkeen vaatimukset, joista osa toimii myös työn voimavaroina.

5.1.1 Mobiilin työn voimavarat

Seuraava kappale käsittelee haastatteluissa esille nousseita mobiilin työn voimavaroja. Työn voimavarat liittyivät työn sisältöön ja sen merkityksellisyyteen sekä työhön liittyviin tavoitteisiin ja vapauksiin työn suunnittelussa. Haastateltavat kokivat omaavansa vapauden suunnitella omaa työtään vapaasti ja tämä koettiin luottamuksen osoituksena työnantajalta. Luottamus suunnitella omaa työtään mahdollisti samalla autonomian työn suunnittelussa ja tekemisessä.

Työn merkityksellisyys

Kaikki haastateltavat nostivat esille, kuinka työ on heille merkityksellinen monella eri tavalla. Syitä merkityksellisyydelle olivat työn vaikutus sairaaloiden toimintaan, mahdollisuus vaikuttaa potilaiden terveyden edistämisen sekä työntekijän oman elämän kannalta. Yksi haastateltavista kuvasi yrityksen valmistamien laitteiden vaikutusta työn merkityksellisyyttä seuraavalla tavalla.

”Et sil on iso yhteiskunnallinenkin vaikutus, et sä saat syövän esiasteet kiiinni jo varhaisessa vaiheessa, et ei tietenkään pelkästään niiku yhteiskunnallista vaan niiku potilaan yksilön kannalta iso juttu, et kokee sitä merkitystä ja arvoa, et sun tekemisellä ja asiakkaan auttamisella on, sil on iso merkitys.”

Työntekijän kokeman työn merkityksellisyyden on osoitettu olevan yhteydessä työpaikkaan sitoutumisen, työtyytyväisyyteen ja sisäiseen motivoitumiseen (Steger, Dik & Duffy 2012, s. 330). Työn merkityksellisyys on myös sidoksissa työn imuun ja työn merkityksellisyyttä ja tämän tutkimuksen tuloksia siihen liittyen käydään läpi tarkemmin kappaleessa 8.4.

Luottamus ja selkeät tavoitteet

Johtaminen mobiilissa työssä käytiin haastattelussa läpi luottamuksen, tavoitteiden selkeyden ja työhön saatavan tuen kautta. Useat haastateltavat nostivat esille oman työn johtamisen ja autonomian merkityksen omassa työssään. Omaa esihenkilöä ja hänen tapaansa johtaa ja tukea mobiilia työtä kehuttiin ja sen tärkeys omalle työlle korostui haastateltavien puheessa. Yrityksen ja esihenkilön koettiin luottavan työntekijään ja työntekijän tapaan suunnitella omaa työtään. Hyrkkäsen ja Vartiaisen tutkimus (2005) mobiilin työn tekijöiden kokemuksista toi myös esille samankaltaisia kokemuksia työnantajan antamasta luottamuksesta.

”Voin sanoa, että mulla on huippu esimies, varmaan yksi urani parhaimpia. Hän luottaa pitkälti siihen, että hänellä on kokenut tiimi ja hän tietää, että me tiedetään mitä me tehdään.”

Useiden haastateltavien puheessa korostui kokemuksen tuoma varmuus mobiilissa työssä. He korostivat oman ammattitaidon kasvun tuomaa varmuutta onnistua työssä. Tämäkin on samassa linjassa Hyrkkänen ja Vartiainen (2005) tutkimuksen kanssa.

“Et mä nään sen myös sellasena nyt ku tietty on tietyn verran kokemusta täst työstä, niin ja semmonen luottamus on olemassa, niin mä melkein nautin semmosista tilanteista, missä mä vähän lyödään painetta ja pitää ratkaista joku ongelma sillee vähän niiku rivakammin. Mut se on ihan ehdoton haaste täs duunis varsinkin niiku alkuvaiheessa ja vaatii sellasta niiku luonnetta tai ei vaadi, mut siin on sellainen tietynlainen luonne, että ei stressaannu asioista ihan hirveesti, niin on suureks eduksi.”

Mobiiliin työhön myös koettiin saatavan tukea organisaatiolta ja esihenkilöltä. Usea haastateltava nosti esille, kuinka heidän esihenkilö välitti heistä ja siitä kuinka he voivat. Tärkeänä pidettiin myös sitä, että oma esihenkilö tiesi mobiilin työn haasteet ja pystyi tukemaan näissä. Yksi haastateltava nosti esimerkkinä esille suuren henkilökohtaisen työmäärän, jossa hänen esihenkilö oli auttanut häntä ottamalla osan työtehtävistä hoitaakseen.

“Kyl mä saan tukea, et on ihan selvä juttu, et mul on tota, meil on onni siitä, et mun lähin esimies on, ihminen joka on meillä työskennellyt täysin samoissa tehtävissä monta vuotta, niin joka tietää tarkalleen mikä meidän työnkuva on, mitä meidän mobiili työ on, tietää sen tuomat haasteet ja edut. Niin se tuki on ihan priimaa, et se on tosi tärkeitä et on niiku tiimissä esimiehenä ihminen, joka tietää tasan tarkkaan mitä meidän työ on. Niin se on iso plussa. “

Erään tutkimuksen mukaan organisaation tapa luottaa johtajiin ja antamalla mahdollisuuden tukeen ja myös mahdollisuuden joustavuuteen työssä mahdollistaa myös esihenkilöille tavan johtaa työntekijöitä luottamukseen perustuen (Parker, Knight & Keller 2020, s. 7). Yksi haastateltava kuvasikin,

kuinka hänellä oli kokemusta erilaisesta johtamisesta, joka ei perustunut luottamukseen.

“Mut kyl se on niiku jotenkin mä pidän, että sellanen mikromanagerointi olis äärimmäisen ärsyttävää ja olen sitä urani aikana kokenut. Sellanen epäluottamus, et koko ajan tarkastellaan ja soitellaan perään, tai kyseenalaistettiin. Niin se olisi, se ei motivoisi mua millään tavalla.”

Autonomia

Autonomia nousi haastateltavien puheessa esille mahdollisuutena suunnitella ja toteuttaa työtään itsenäisesti. Autonomisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys määritellään ihmisen psykologisiksi perustarpeiksi Decin ja Ryanin (2014) kehittämässä itseohjautuvuusteoriassa. Näiden perustarpeiden tyydyttyessä ihmiset voivat olla aidosti motivoituneita ja toimia luovasti sekä voivat paremmin. Autonomialla tarkoitetaan heidän teorian valossa työtä, joka tehdään itsenäisesti ja vapaatahtoisesti sekä valinnanvaraa käyttämällä. Työssä koetulla autonomialla saattaa olla yhteys jopa työturvallisuuteen työntekijöiden paremman organisaatioon sitoutumisen kautta (Parker, Axtell & Turner 2001, s. 223). Kuten eräs haastateltava kuvasi, hän saa vapauden tehdä työtä haluamallaan tavalla.

“Tavoitteet ovat selkeät, 20 v myyjän taustaa tiedän mitä minulta odotetaan ja mikä minun perustehtävä on. Koen, että esimies luottaa minuun ja antaa tosi vapaat kädet.”

Usea haastateltava korosti, kuinka luottamus heidän ammattitaitoon mahdollisti työn vapaan suunnittelun ja toteuttamisen.

“Mun mielestä meidän työyhteisön vahvuus, että jotenkin on se luottamus, se oletamus et ihmiset on oman alan asiantuntijoita.”

Vuonna 2020 valmistuneen seurantatutkimuksen mukaan (Seppälä, Mäkikangas, Tolvanen & Feldt 2020) autonomian suhde työn imuun ei ole täysin suoraviivainen. Henkilön työn imun ja motivaation taso vaikuttavat siihen, miten autonomia vaikuttaa työn imuun. Autonomian lisääminen työhön ei siis

automaattisesti lisää työn imua vaan esimerkiksi myös henkilön henkilökohtaisten resurssien tulee olla riittävät autonomian toteutumiseksi.

Haastateltavat mainitsivat, kuinka mobiili työ oli sitä aloittaessa haastavampaa. Voiko olettaa, että suuri autonomia mobiilia työtä aloittaessa ei lisää työn imua, johtuen työntekijän vähäisemmistä henkilökohtaisista resursseista, johtuen vähäisestä kokemuksesta?

Mobiili työ mahdollistaa toimivat asiakassuhteet

Kaikkien haastateltavien vastauksissa nousi esille asiakkaiden tärkeä rooli omassa työssä. Aikataulujen muutokset olivat lähtöisin asiakkaasta ja asiakkaiden muuttuvista tilanteista. Asiakkaiden kanssa kommunikaatio koettiin parhaana silloin, kun se tapahtui kasvokkain ja asiakkaiden tiloissa työskentely koettiin myös tärkeänä osana asiakastyötä. Mobiilin työn on osoitettu mahdollistavan paremmin asiakkaiden kohtaamisen (Vartiainen 2008). Kuten seuraavassa sitaatissa kuvataan, halutaan asiakkaille olla avuksi ja hyödyksi, joka tapahtuu hyvin asiakkaan tiloissa haastavissakin toimenpiteissä.

“Kyl mä voin sanoa, että ihan parhaimmillani olen semmosissa vähän sellaisissa haastavissa toimenpiteissä, pitää opettaa asiakasta ja saa neuvoa, niin se on mun ihan se paras puoli, missä mä koen niiku eniten, et musta on oikeesti asiakkaalle hyötyä. Mä oon siellä niin kuin, et se vähän, ei selviäisi ilman, mua, mutta mä opetan siellä.”

Haastateltavat nostivat esille, kuinka asiakkaan luottamuksen ja asiakassuhteen rakentamiseksi oli asiakkaan työympäristön ja asiakkaiden henkilökohtainen tunteminen tärkeää.

“Että jos oot asiakkaan luona, ne kysyy helpommin, kuin tällee Teamsin välityksellä. Kaikki ei uskalla aukaista suutansa. Kyllä minun mielestä hekin (asiakkaat) tykkää kasvokkain olevista kontakteista.”

Asiakkaiden palvelu myös eri viestintävälinein nähtiin tärkeänä osana työtä, mutta paikan päällä tapahtuvat asiakaskohtaamiset olivat kuitenkin tärkeimpiä.

“Se ei välttämättä aina ole negatiivista, että et pääse asiakkaille, että sä oot tavoitettavissa muuta kautta. Mut sit tietenkkin se, että asiakas oppii tuntee sut paremmin, kun sä oot siellä paikan päällä. Ja sit sä myöskin opit ja kuulet asioita, mitä ei muuten tulisi ilmi. Kun se, että sä olet siellä ja kuulet ja havainnoit asioita. Kyllähän se sillä tavalla vaikeuttaa, se et jos sä et pääse sinne asiakkaille. Sulta voi tavallaan mennä ohi, asioita, ja mahdollisuuksia.”

Yksi haastateltava kuvaa, kuinka asiakkaan tiloissa työskentely mahdollistaa asiakkaan toiminnan havainnoinnin ja tätä kautta paremman tuen asiakkaille. Asiakassuhteiden toimivuuden kautta myös työn merkityksellisyys mahdollistuu, kun haastateltava pystyy olla tukena asiakkaalle ja vaikuttamaan asioihin paikan päällä.

“Kun sä oot paikan päällä ja havainnoit niitä asioita, niin pystyt olee paljon enemmän hyödyksi heille. Toimintaa ja välineistöä. tai henkilökunta vaihtunut ja tieto kadonnut, he eivät tiedä tai he eivät osaa kysyä, mitä eivät tiedä kaipaavansa. Se lisäarvo tulee siitä, että sä olet siellä paikalla.”

5.1.2 Mobiilin työn vaatimukset

Seuraavissa kappaleissa käydään läpi haastatteluissa nousseita työn vaatimuksia, joista osa toimii myös työn voimavaroina. Työn vaatimuksia nousi määrällisesti esille enemmän kuin pelkkiä voimavaroja. Osa työn vaatimuksista kuitenkin toimivat myös työn voimavaroina. Työajan joustaminen, matkustaminen, välittynyt viestintä, kielitaito ja työn vaihtelevuus koettiin työn vaatimuksina ja voimavaroina.

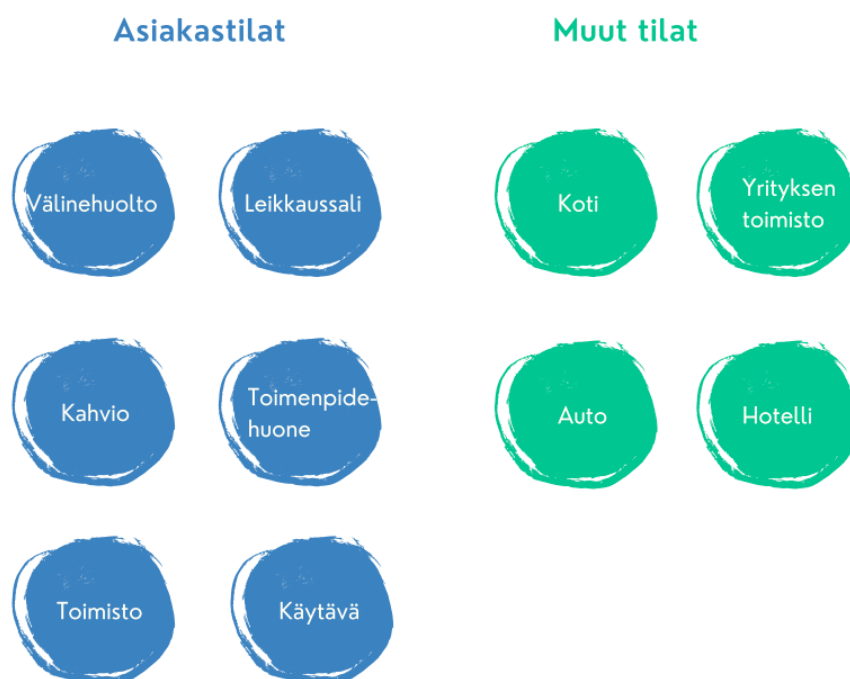
Huonot työskentelyolosuhteet ja sosiaalinen paine

Työnteon eri tiloista haastateltavilla oli vaihtelevia kokemuksia. Osassa asiakastiloja työskentely sujui hyvin ja siihen pystyi itse vaikuttaa ja osassa tiloja

jäivät vaikutus mahdollisuudet vähäisiksi. Asiakkaiden tiloista nostettiin myös esille niissä koetut haastavat sosiaaliset tilanteet.

Kotona työskentelyolosuhteisiin pystyttiin usean haastateltavan mukaan vaikuttaa. Kotona tehtäviksi työtehtäviksi oli haastateltavien mukaan pyritty järjestää työtehtäviä, jotka vaativat erityistä keskittymistä.

Haastateltavien työnteon paikoiksi luettelemia paikkoja olivat kotikonttori, yrityksen tarjoamat toimistotilat, auto, hotellit sekä eri asiakkaiden tilat. Asiakkaita ovat sairaalat, terveyskeskukset sekä yksityiset lääkäriasemat. Asiakkaan luona työtä tehtiin leikkaussaleissa, toimenpidehuoneissa, käytävillä, kahvioissa, toimistossa sekä välinehuollossa.



Kuvio 2. Haastatteluissa mainitut työnteon eri tilat.

Haastateltavat kuvasivat asiakkaiden tiloja eri asioiden kautta. Yksi haastateltavista nosti esille asiakkaiden tilojen niiden tuomat fyysiset haasteet haastateltavan työlle. Haastateltavalla ei ole mahdollisuutta vaikuttaa fyysiseen työtilaan asiakkaan luona ja tämä tuottaa vaikeuksia työasentoihin.

“Niin ei ole oikein mitään toivoa saada työasentoja sellaisiksi, että siinä olisi millään muotoa ergonomisesti yhtään mikään.”

Toisaalta asiakkaiden luona työtiloihin tai siihen, missä työtilassa työskennellään, pystyttiin myös vaikuttamaan.

“Jos on asiakastapaamisia, niin silloin pystyn vähäsen määrittelemään paikkaa missä tavataan, onko kahvila, käytävä, asiakkaan työhuone. Kyllä mä sen määrittelyn oon tehnyt, että mikä se meidän keskustelunaihe on vaikka.”

Asiakkaan tiloissa työskentelystä nostettiin esille myös niiden sosiaalinen kuormitus. Työntekijällä on vastuu myymistään tai huollettavista tuotteista ja vaikka kokemusta ei olisi vielä paljoa, tulee hänen silti toimia apuna asiakkaille. Eräs haastateltava kuvasi esimerkiksi asiakkaan tiloissa ja erityisesti leikkaussalissa tapahtuvassa toimenpiteessä tapahtuvaa koulutusta seuraavalla tavalla.

“Mulle kaikista stressaavin tilanne on se, että menet toimenpiteeseen uuden tuotteen kanssa ja on vähän liian vähän itsellä kokemusta, ja silti sulta odotetaan niiku hyvinkin paljon tietämystä ja apua itse toimenpiteen aikana.”

Toinen haastateltava kuvasi asiakkaiden työyhteisöön menoa samaan aikaan haastavana, mutta myös mielekkäänä sen antaman vaihtelevuuden vuoksi. Haastateltava kertoi, kuinka hän menee toiseen työyhteisöön ja “luovii” siellä omien ja asiakkaiden asioiden välillä.

“Vaan just se, et sä meet sinne toiseen työyhteisön työympäristöön ja luovit vähän siellä ja niiku ajat sitä omaa asiaa ja kohtaat siinä asiakkaidenkin asioita. Tavallaan siinä on se työn suolakin. Tavallaan just sitä työn mielekkyyttä on se, että ne työpäivät on vaihtelevia ja ainakin sellaista ihmistä, joka kaipaa seikkailunhalua ja vaihtelua ja tyydyttää. Et sulla ei ikinä oo samanlaista työpäivää.”

Työajan leviäminen vapaa-ajalle

Työaika ja siihen liittyvät vaatimukset ja voimavarat nousivat esille vahvimpana mobiilin työn tekijänä. Työajan leviäminen vapaa-ajalle nousi esille kaikissa haastatteluissa. Työaika ei ole selkeästi määritelty haastateltavilla ja työ- ja vapaa-ajan rajaaminen on työntekijän itse hallittava. Työajan joustamisella on vaihtelevia vaikutuksia henkilön hyvinvointiin (mm. Eurofound 2017; Kosseks & Michel 2011). Työajan joustaminen työntekijän aloitteesta lisää hyvinvointia, mutta usein ennakoimattomat työajat voivat taas vaikuttaa päinvastoin. Mikäli työntekijällä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa työaikaan, on se yhteydessä alentuneeseen hyvinvointiin varsinkin naisilla (Ala-Mursula, Vahtera & Kivimäki 2004, s. 260). Työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino voidaan nähdä työntekijän näkökulmasta haasteena yhdistää työelämän luomat odotukset vapaa-ajan ja perheen vaatimukseen (Lockwood 2003, s.3).

Tämän tutkimuksen haastatelluista työaikaan pystyttiin jossain määrin vaikuttamaan ja oman aikataulun sai suunnitella itse. Kuitenkin asiakkaiden muuttuvat tilanteet toivat haastetta suunnitelman toteutumiseen ja tämä johti usean haastateltavien kokemuksissa työajan leviämiseen myös vapaa-ajalle.

“Sit on tullut niitä tilanteita, et piti akuutisti lähtee perjantaina iltapäivällä asiakkaalle, et sit siin on se, siinä tulee joskus niitä pakollisia joustamisia työlle.”

Työajan leviäminen vapaa-ajalle vaikutti joillakin haastateltavilla vapaa-ajan menoihin ja suunnitelmiin. Säännölliset harrastukset olivat muutaman haastateltavan mukaan mahdottomuus ja harrastusten ja vapaa-ajan menoja oli peruttu työajan muutosten vuoksi. Osa vapaa-ajasta tapahtui myös kodin ulkopuolella, jos työmatkojen takia haastateltava yöpyi hotellissa.

“Mun työpäivät ei oo täysin ennustettavissa, ja se sit tietty saattaa olla sellainen taakka vapaa-ajalle, että aina on sellanen, et jos mä sovin tiettyy menoo iltapäiväksi tiettyyn kellonaikaan, niin aina on olemassa se riski, että mä en sinne pääsekään.”

Työaika levisi vapaa-ajalle myös sähköpostien ja puheluiden kautta. Tästä haastateltavilla oli eriäviä kokemuksia, joillekin puheluihin vastaaminen ei katkaissut vapaa-aikaa, mutta toisille vapaa-ajalla saadut yhteydenotot tuntuivat kuormittavilta. Työaikaa pyrittiin rajaamaan vapaa-ajasta esimerkiksi erillisellä työpuhelimella.

“Puhelinlaite on sellainen, että kaikki oman elämän asiointiin liittyvä niiku työpuhelimessa, niin haluis pientä jakoa.”

Matkustaminen vaikuttaa työaikaan ja asiakassuhteisiin

Matkustaminen ja sen vaikutus työaikaan nousi esille suurena vaatimuksena. Aiempien tutkimusten mukaan pitkät matkapäivät on koettu kuormittaviksi mobiilissa työssä (Hyrkkänen ja Vartiainen 2005, 2007). Haastattelussa varsinkin pidempiä työmatkoja tekevät haastateltavat nostivat esille matkustamisen vaikutuksen työpäivien pituuteen. Lyhyempiä työmatkoja tekevät nostivat esille, kuinka heillä matkustaminen ei vaikuta työaikaan niin suuresti kuin toisilla kollegoilla. Työaika saattoi joillain venyä, kun asiakkaan luona vietetyn päivän jälkeen tuli vielä matkustaa kotiin.

“Menee tosi paljon aikaa matkustamiseen ja se on se yks iso haaste, koska päivät ei oo 8 tuntia, vaan ne on plus jotain, kun siihen ajattelee sen matkustamisen niin lähetään varhain ja tullaan myöhään kotiin, niin kyllä siinä viikolla on haasteita normaalissa työssä.”

Nykyisin matkustaminen oli haastatelluilla autossa ajamista Suomessa. Aiemmin työmatkoja oli myös Euroopassa, mutta nämä olivat vallitsevan Covid-19-pandemian vuoksi jääneet kokonaan pois. Eräs haastateltava kuvasi, kuinka autolla ajaminen tuntui haastavalta varsinkin talvella.

“Yks iso konkreettinen mikä ei ede oo meidän työtä on tää matkustaminen, se on haaste. Meil on Suomessa pimeää ja kylmää pimeää ja liukasta, ja ku me ajetaan autolla, 70- 80 000 kilometriä tänä vuonna ajettua, niin mä ajan tosi paljon pimeessä, mä ajan tosi

paljon teillä mis liikkuu eläimiä, et se on ehdoton haaste ja yks niist asioista mikä on niiku isolta osin kääntyy negatiiviseksi asiaksi.”

Toisaalta autolla ajamisesta nostettiin myös esille positiivisia puolia saman haastateltavan jatkaessa:

“Mut se on kesäisin loistavaa puuhaa ja ihan mahtavaa, olla niiku yksin suljetussa tilassa ettei tarvii kommunikoida kenenkään kanssa ja saa ajaa monta tuntia, niin se on kivaa, mut kyl on ehdoton haaste et se on yllättävän työlästä puuhaa ajaa autoa”

Matkustamisen määrään koettiin myös pystyvän vaikuttamaan melko vähän. Matkustaminen on yksi aiemmasta työstä nostettu mobiiliin työn kuormitustekijä (Hyrkkänen ym. 2011). Mahdollisuus vaikuttaa ja hallita työn vaatimuksia lieventää niiden negatiivisia vaikutuksia työntekijän hyvinvoinnille.

“Et aika vähän mä pystyn vaikuttaa, et mä pystyn vaikuttaa siihen, et jonkin verran et milloin mä matkustan ja minne, mut siihen matkustuksen yleiseen määrään aika vähän pystyn vaikuttaa loppujen lopuksi.”

Toisaalta matkustamisen vaikutus työhön nähtiin myös voimavarana ja mukavana vaihteluna työhön. Pelkästään toimistolla työskentely mainittiin usean haastateltavan mukaan haastavana. Matkustamiseen pystyttiin jossain määrin vaikuttamaan itse ja omat matkat sai suunnitella omaan ja asiakkaan aikatauluihin sopiviksi.

“Jos miettii, että tulis siirtyä tästä hommasta kahdeksasta neljään näytön tuijottamiseen, niin mä luulen että siinä olis aika suuria haasteita.”

Matkustaminen asiakkaiden luokse nähtiin myös edellytyksenä asiakassuhteiden luomiselle ja ylläpidolle.

“Se on edellytys sille, että niitä asiakassuhteita on olemassa. Se on se millä niitä ylläpidetään ja luodaan.”

Matkustamisesta nostettiin myös esille fyysiset vaatimukset. Esimerkiksi pitkät automatkat sekä läppäriin tai muiden tavaroiden fyysinen siirtely matkustamisen myötä koettiin rasitteena.

Välittynyt viestintä vaatimuksena ja voimavarana

Välittyneen viestinnän käyttö työssä toimii työssä vaatimuksena ja voimavarana. Eri viestintävälineiden käytöstä ja niiden toimivuudesta nousi esille eri asioita. Osan haastateltavien mielestä viestintävälineiden käyttö on sujuvaa ja eri kanavat toimivat hyvin. Osalle haastateltavista viestintävälineiden käyttö toi ylimääräistä hankaluutta työhön.

“Pääasiassa toimii välttävästi, et saa tehtyä mitä tarvitsee, mut kyl ne luo ylimääräistä haastetta, et työ olis muuten aika helppoa, mut firman systeemit hankaloittaa niitä.”

Viestintävälineistä puhelin ja yrityksen sisäinen Microsoft Teams olivat ensisijaisia viestintäkanavia oman yrityksen sisäiseen viestintään. Sekavat viestintäkäytännöt nousivat esille usean haastateltavan puheessa. Yksi haastateltava toivoi selkeää linjausta viestintäkanavien käytölle.

“Sekava viestintäkäytäntö, eri kanavia on tosi monta, ei virallista johdon ilmaisuja, että mitä tulisi käyttää. Jonka takia sen kuormitus voi olla suuri.”

Haasteita viestintävälineiden käytössä koettiin kollegoiden vaikean saavutettavuuden vuoksi. Yrityksen viestintäkanavien seuraaminen oli haastateltavien mielestä välillä hankalaa, koska asiakkaan luona ollessa tuli keskittyä asiakkaan asioihin. Tämä näkyi taas välillä huonona oman tiimin tavoitettavuutena.

“Eli johtuen siitä, että muutkin on kentällä eikä pääse vastaamaan tai sitten että kollegat tai esimies ei seuraa kanavia, ja on muissa tehtävissä kiinni.”

Sekavat viestintäkäytännöt ja useat eri kanavat nostettiin myös esille. Yksi haastateltava kuvasi, kuinka useat eri viestintäalustat vievät aikaa, mutta hän kokee niihin kuulumisen osana työyhteisöön kuulumista.

“Nämä Whatsapp-ryhmät, kun ei viitsi kaikista poistua, kun on vaan semmoisena passiivisena olijana, joskus laittaa jonkun peukun. Ne vie aivan liikaa aikaa.”

Puolet haastateltavista nostivat esille, kuinka välittynyt viestintä toimii hyvin ja auttaa töiden järjestämisessä. Kuitenkaan asiakkaiden kanssa ei viestintävälineinä käytetty muita kuin puhelinta ja sähköpostia.

“Hirveesti kehittynyt viestintävälineet, just nämä Teamsi toimii tosi hyvin ja ollaan opittu niitä käyttämään. Ja se toimii hyvin, ei tarviikkaan olla enää niin paljon naamatusten, et nää toimii tosi hyvin. Et just ku meil oli se koulutus, se oli Zoom, niin siellä pystyy tekemään huoneita jakamaan porukkaa eri huoneisiin, tehtiin ryhmätöitä, niin toimi tosi hyvin. Et tosi vähän asiakkaiden kanssa vielä, et se on sähköposti ja puhelin.”

Kaikki haastateltavat tekevät töitä hajautetussa tiimissä, jossa kaikki tai suurin osa tekee mobiilia työtä. Oma rooli tiimissä kuvattiin tärkeänä osana työyhteisöä ja apua haluttiin antaa varsinkin työyhteisön uusille jäsenille. Työyhteisön tuki välittyneen viestinnän avulla mainittiin tärkeäksi voimavaraksi jokaisessa haastattelussa. Työyhteisön ja oman tiimin koettiin helpottavan työn vaatimuksia ja ilman tiimiä työ koettiin raskaammaksi.

“Työyhteisö on hyvin tärkeä, meilläkin on suoria kollegoja kourallinen, muutama Suomessa ja se tiedonvälitys on paljon niiku on asioita, mitä mä kysyn mun kollegoilta, kun tulee joku ongelma töissä, et onko kenelläkään muulla tullut vastaavaa, et kyl se on hyvin tärkeää se työyhteisön niiku läsnäolo, vaikkei ne fyysisesti ookkaan läsnä.”

Yksi haastateltava kuvasi, kuinka yhteys kolleegaan puhelimitse toimi suurena apuna haastavassa tilanteessa asiakkaan tiloissa. Sitaatti kuva osuvasti sitä, miten työntekijä on itse fyysisesti työtilassa asiakkaan luona, mutta pystyy välittyneen viestinnän avulla olla yhteydessä haastateltavan kuvauksen mukaan rauhallisempaan työtilaan.

“ Mut joskus on ihan hyvä, kun sä vaan niiku on joku akuutti tilanne vaikka salissa päällä, niin sä soitat toiselle, niin se on sellasessa rauhallisessa tilassa, ja mielentilassa, niin se kerkii käydä mielessään kaikki ne boksit, että mitä pitää tarkistaa. Ku ite sä oot pikkasen stressissä, kun sulla on kirurgi siinä selän takana, joka ei tykkää kauheen hyvää, niin se helpottaa, että sä saat toisen siihen (puhelimella soitto), että ootko sä kattonut tän ja ootko sä kattonut tän.”

Mobiilissa työssä koetaan yksinäisyyttä

Yksinäisyyden kokeminen työssä on subjektiivinen kokemus, joka liittyy kokemukseen riittämättömästä vuorovaikutuksesta työyhteisöön (Wright 2015, s. 123). Haastateltavat kaipasivat työyhteisöstä läsnäoloa, jonka puuttumisen covid-ajan myötä usea haastateltava mainitsi. Työn yksinäisyyden ja sen tuomat haasteet tuotiin esille useassa haastattelussa.

“Et tää työ on aika yksinäistä työtä, että sä oot aika itse teet ja usein menee päiviä, ettet tapaa ketään kollegoita.”

Työn yksinäisyyteen liittyviä kokemuksia on nostettu esille aiemmissakin mobiilin työn tekijöiden tutkimuksissa. Työyhteisön muiden jäsenten kanssa koetut epäviralliset kohtaamiset voivat kuitenkin vähentää tätä yksinäisyyden tuomaa

kuormitusta (Hyrkkänen & Vartiainen 2007, s. 160). Eräs haastateltava kuvaakin, kuinka hän kaipaa kasvokkain tehtäviä tiimipalavereja. Väliytyneen viestinnän avulla pidetyt kokoontumiset ja palaverit eivät pystyneet korvaamaan kasvokkain tapahtuvaa kokoontumista.

“Se mitä mä kaipaan, on niiku niitä tiimipalavereja ja et nähtäis. On ollut virtuaalisia parikin kuukaudessa, mutta ei se oo sama asia.”

Yksin tekeminen nähtiin osana mobiilia työtä ja vaikka työyhteisön tärkeää roolia korostettiin, mainittiin kuitenkin, että se puuttuu omasta työstä. Yksi haastateltava kuvasi omaa työtänsä yksityisyrittäjän työnä.

“Mä koen, että mobiili työ on yksityisyrittäjän hommaa, tietysti siit puuttuu se työyhteisö, mitä itte kaipaa.”

Kielitaito

Monikulttuurisuus nousi esille asiakkaiden luona käytettävän kielen ja yrityksen toisten maiden yksiköihin yhteydessä ollessa. Toimintakulttuurit eri asiakkaiden toimipisteissä oli osan haastateltavista mielestä samankaltaisia ja toiset nostivat esille asiakkaiden yksilölliset tavat toimia, vaikkakin heitä määrää samat säädökset ja lait.

“Eri toimintakulttuurit, et eri sairaaloissa on eri tapoja toimia jonkin verran, et se on semmosta pitää niiku olla aika lailla sisällä siinä, että mikä on minkäkin ei toimita samalla tavalla saman mallin mukaan Suomen sisällä eri sairaanhoitopiireissä vaikka on sama laki ja samat ohjeistukset, niin pikkasen eri lailla johtuu henkilöistä, et miten asiat hoituu tai muuta.”

Kielitaidon vaatimukset näyttäytyivät haastatelluille vaatimuksena, jota kuitenkin olisi usean haastateltavan mielestä mielellään hyödyntää lisää. Usea haastateltava nosti esille, kuinka pystyivät työssään hyödyntämään muiden työntekijöiden kielitaitoa oman työnsä tukena.

Työntekijöiden kokema vähäinen palautteen saanti

Palautteen saannista haastateltavilla oli poikkeavia kokemuksia. Asiakkailta palautetta saatiin suoraan asiakkaalta ja yrityksen keräämien asiakaspalautekyselyjen kautta. Omasta organisaatiosta omasta työstä saatu palaute koettiin melko vähäisenä. Eräs haastateltava kuvaa, kuinka hän saa palautetta sekä virallista reittiä (kehityskeskustelut), kuin myös informaalialla päivittäistä palautetta. Kuitenkin palautetta voisi saada enemmän.

“Palautetta voisi saada enemmänkin, et meil on nää kehityskeskustelut ja tietysti käydään sit oman esimiehen kans melkein päivittäin keskustellaan.”

Toisaalta eräs haastateltava kuvasi, kuinka ei kaipaa palautetta. Työn tavoitteet olivat selkeät ja haastateltava koki, että tietää itse milloin on onnistunut ja milloin ei.

“Tulee kohtuullisen vähän, en kaipaa. Tiedän milloin olen onnistunut ja koska en. Ehkä toiset haluaa enemmän sitä taputtelua olkapäälle tai takapuolelle potkimista.”

Työn sisällön ja työajan vaihtelevuus ja jousto

Työajan leviäminen vapaa-ajalle koettiin mobiilin työn vaatimuksena, mutta työajan joustaminen nähtiin myös yhtenä voimavaratekijöistä. Onkin osoitettu, että työntekijän mahdollisuus kontrolloida työaika vaikuttaa positiivisesti työntekijän työ- ja vapaa-ajan väliseen tasapainoon (Nijp, Beckers, Geurts, Tucker & Kompier 2012, s. 307). Työajan suunnittelun koettiin olevan omalla vastuulla ja siihen sai vaikuttaa. Työnantajan ja työntekijän mahdollistama jousto työajassa mainittiin yhtenä tekijänä.

“Ite saan suunnitella ja päättää, kuhan tulee tehdyksi, et tota niin se, että käynkö mä koiran kanssa kahdesta kolmeen ja sitten jatkankin vähän myöhemmin iltapäivällä, niin sillä ei oo niin suurta merkitystä.”

Yksi haastateltava kuvasi työnantajalta tuleva joustoa myös työn voimavarana. Mikäli joustoa ei olisi, voisi tämä haastateltavan mukaan alkaa kuormittaa.

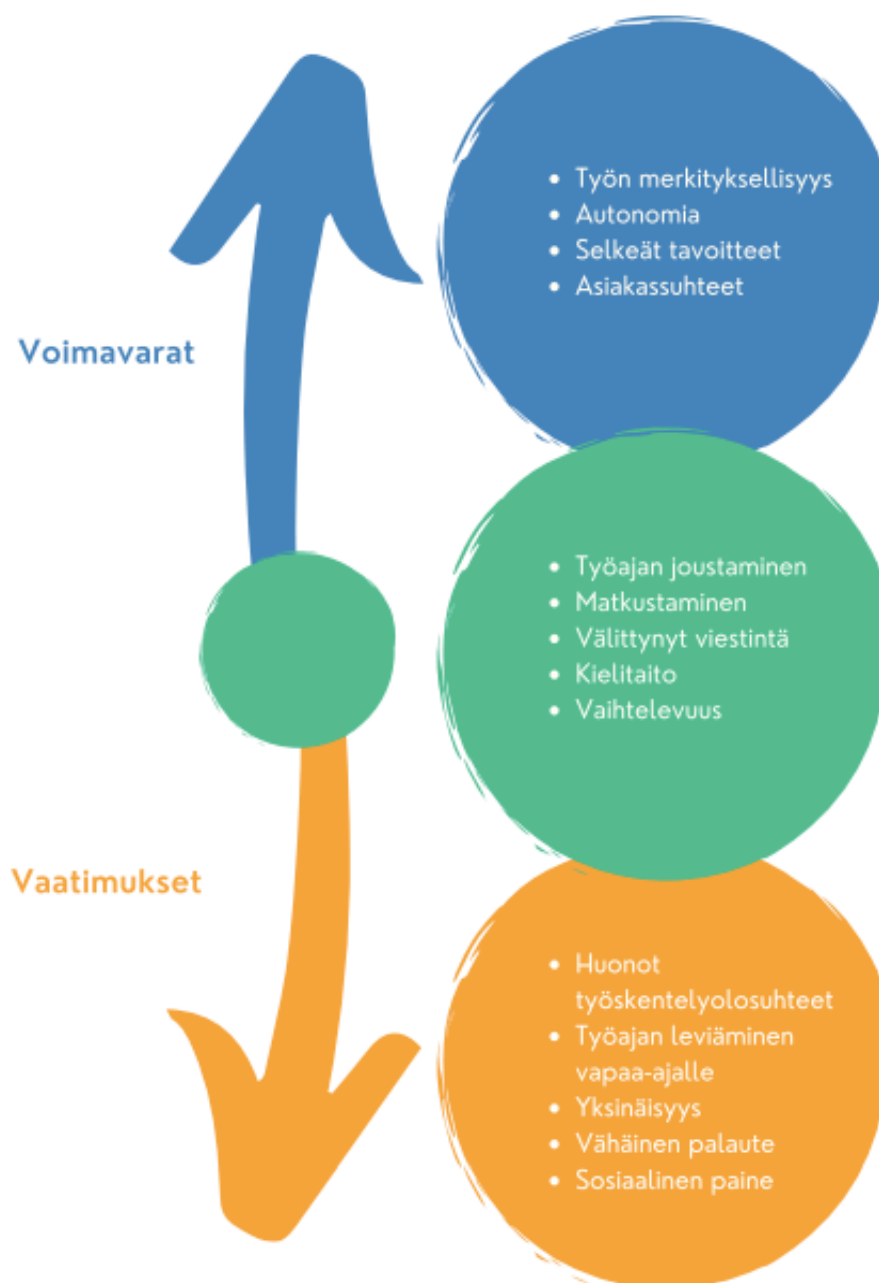
“Kun joustaa työnantajalle, nii työnantaja joustaa myös. Jos on yksipuolista, niin alkaa kuormittaa.”

Itse työn koettiin olevan vaihtelevaa ja päivien erilaisia. Yksi haastateltava kuvaa kuinka tämä toimii sekä vaatimuksena, kuin myös voimavarana hänen työssään.

“Toki myös sitten yks niist parhaista puolista, että päivät ei oo ennustettavissa. Aikataulullisesti eikä työtehtävien kautta. On siinä kolikon molemmat puolet.”

5.1.3 Yhteenveto työn vaatimuksista ja voimavaroista

Seuraava kuvio 3. havainnollistaa mitkä tekijät olivat haastattelujen perusteella työn voimavaroja ja mitkä vaatimuksia. Ylimpänä kuvaajassa ovat työn vaatimukset ja alimpana on lueteltu työn voimavarat. Kuvaajan keskelle on kuvattu niitä tekijöitä, jotka toimivat työssä vaatimuksina ja voimavaroina.



Kuvio 3. Mobiilin työn vaatimukset ja voimavarat terveysteknologia-alalla.

Työn voimavaroina korostui terveysteknologia-alan merkitys sille, miten oma työ koettiin merkityksellisenä. Haastateltavat kokivat tekevänsä tärkeää työtä, jolla on konkreettista merkitystä potilaiden terveydelle. Mobiilin työn koettiin myös mahdollistavan toimivat asiakassuhteet. Työn selkeät tavoitteet ja autonomia nousivat myös esille työn voimavaroina.

Tutkimuksen aineistosta nousi esille, kuinka mobiilin työn vaatimukset ovat selkeästi samankaltaisia, kuin mobiilin työhön liittyvät aiemmissakin tutkimuksissa liitetyt vaatimukset. Työaikaan ja matkustamiseen liittyvät vaatimukset nousivat selkeästi esille kaikkien haastateltavien vastauksissa. Matkustamisen vaikutus työaikaan ja sen leviämiseen vapaa-ajalle on suuri ja tämä nousi esille yhtenä suurena työn vaatimuksena.

Myös työn yksinäisyys nousi esille useissa haastatteluissa. Aiemmat tutkimukset mobiilista työstä ovat nostaneet esille, kuinka työntekijä voi kokea olevansa osa esimerkiksi asiakkaan työyhteisöä. Tässä tutkimuksessa haastateltavat kuitenkin korostivat yhteydenpitoa ja yhteistyötä oman yrityksen kollegojen kanssa tärkeäksi osaksi työn yhteisöllisyyttä. Asiakkaiden tiloissa koettiin myös sosiaalista painetta liittyen esimerkiksi vaativiin tilanteisiin. Näiden tilanteiden osalta työyhteisön tuki esimerkiksi välittyneen viestinnän avulla koettiin tärkeänä voimavarana.

Osa työn vaatimuksista nousi selkeästi esille myös työhön liittyvinä voimavaroina. Esimerkiksi työn vaihtelevuus sekä ajallisesti, kuin myös sisällöllisesti koettiin tärkeänä, mutta silti vaativana osana työtä. Perinteinen konttorilla tehtävä työ koettiin itselle sopimattomana, vaikkakin asiakkaiden luo matkustaminen oli välillä kuormittavaa, esimerkiksi runsaan autolla ajamisen takia.

5.2 Työn imu mobiilissa työssä

Toisena tutkimuskysymyksenä työssä oli:

Millä tavoin työn imu mahdollistuu mobiilissa työssä ja mitkä tekijät edesauttavat sen syntymistä?

Seuraavat kappaleet esittelevät työn imun eri ulottuvuuksien muodostumista mobiilissa työssä ja mitkä eri tekijät mahdollistivat ja mahdollisesti estivät työn imun muodostumista.

5.2.1 Työ terveydenhoidon parissa koetaan merkityksellisenä

Työn imun yksi ulottuvuus on työntekijän kokemus omistautuneisuudesta. Tässä tutkimuksessa tätä ulottuvuutta tutkittiin työstä koetun ylpeyden ja merkityksellisyyden kautta. Työn merkityksellisyydellä voidaan tarkoittaa sitä, miten tärkeänä henkilö kokee työnsä ja se on työntekijästä riippuva subjektiivinen kokemus (Martela & Pessi 2018, s. 3).

Kaikki haastateltavat kokivat työnsä merkitykselliseksi. Omasta työstä ja yrityksestä oltiin myös pääosin ylpeitä ja työn merkityksellisyys potilaille ja yhteiskunnallisella tasolla nousi esille usean haastateltavan puheessa. Oman työn nähtiin mahdollistavan asiakkaiden toiminnan ja oma ala nähtiin merkityksellisenä esimerkiksi verrattuna muihin aloihin.

“Joo kyllä kokee merkitykselliseksi, tärkeä ala ja kriittisiä laitteita, asiakkaat ei pysty toimii ilman niitä. On aika monta alaa, missä sillä työllä ei oo mitään merkitystä päivittäiselle elämälle ihmisillä, on sille siinä mielessä, hyvinkin merkityksellistä, kun on terveydenhoitoalasta kyse.”

Työn merkityksellisyys korostui varsinkin sen kautta, miten konkreettisesti haastateltavat kokivat olevansa osana toimivan terveydenhuollon toteuttamista. Työn voimavarana noussut autonomia vaikuttaa myös työn merkityksellisyyden kokemuksiin. Kun työntekijällä on tunne, että hän saa itse tehdä päätöksiä ja on

vastuussa työssään, korostuu tämän kautta myös tunne oman työn merkityksellisyydestä.

Usea haastateltava kuvasi, kuinka työn merkityksellisyys toimii heille työssä suurena motivaation lähteenä. Seuraavassa sitaatissa korostuu hyvin, miten haastateltava korostaa työnsä konkreettista merkitystä.

“Koen, et se on mulle yks motivoivampia asioita mun työssä, et mä koen et sil on joku konkreettinen merkitys ja vaikkei se suora yhteys oookkaan, niin et kyl mun työlläni on vaikutusta ihmisten terveyteen ja hyvinvointiin.”

Haastatteluissa työn merkityksellisyyden koettiin johtuvan työn konkreettisesta vaikutuksesta asiakkaiden (esimerkiksi sairaalat) toimintaan. Työllä koettiin olevan vaikutusta tätä kautta myös yksittäisten potilaiden elämään.

“Mut tässä työssä on selkeästi sellaiset tuotteet ja sellaiset niiku tarpeet asiakkaila, mihin pystyy tarjoamaan ratkaisun. Esimerkiksi, jos miettii tätä välineistöä mitä myyn. Et sil on iso yhteiskunnallinenkin vaikutus, et sä saat syövän esiasteet kiinni jo varhaisessa vaiheessa, et ei tietenkään pelkästään niiku yhteiskunnallista vaan niiku potilaan yksilön kannalta iso juttu, et kokee sitä merkitystä ja arvoa, et sun tekemisellä ja asiakkaan auttamisella on sil on iso merkitys.”

Työ koettiin myös merkitykselliseksi oman elämän kannalta ja työnantajaa kohtaan haluttiin tämän takia olla lojaaleja, kuten seuraava haastateltava kuvaili:

“Oman elämän kannalta kyllä, mutta jos mietitään yritystä, niin se on ollut minua kohtaa lojaali ja minä oon sitä kohtaan lojaali.”

5.2.2 Tarmokkuutta syntyy asiakkaan tiloissa ja haastavissa työtehtävissä

Tarmokkuutta kuvattiin haastateltaville sanoilla energinen, vahva ja sinnikäs ja näiden tuntemusten kautta tutkimuksessa tutkittiin tarmokkuuden toteutumista.

Asiakkaan tiloissa työtä tehdessä koettiin erityistä tarmokkuutta. Asiakkaiden tarpeiden ymmärrys ja niihin vastaaminen toimi erityisesti tarmokkuutta synnyttävänä tilanteena. Asiakkaille ratkaisujen löytyminen antoi myös tunteen aidosta yhteistyökumppanuudesta asiakkaan kanssa. Haastatteluista nousi myös esille, kuinka asiakkaan luottamuksen saavuttaminen on selvästi osana energisyyden tunteen syntymistä.

Seuraava sitaatti kuvaa, kuinka asiakkaan tilassa pystyttiin auttamaan asiakasta ja tämä toi haastateltavalle energiaa.

“Ehdottomasti, kun sä yhtäkkiä löydät jonkun ratkaisun tai ehdotuksen asiakkaalle, niin siitä saa itselleen energiaboosti, et vitsit mä pystyin auttaa asiakasta ja antaa heille jotain sellasta, mitä eivät osanneet edes odottaa. Siit tulee itelleen tosi hyvä fiilis, et susta on oikeesti hyötyä. että sä et ole vain kauppamies tai niiku et ole siellä paikalla vain kaupallisissa tarkoituksissa vaan myös ihan aidosti yhteistyökumppanina.”

Tarmokkuuden koettiin siis syntyvän asiakkaan tiloissa tapahtuvan asiakkaan auttamisen myötä. Usea haastateltava myös kuvasi, kuinka työtehtävät itsessään eivät välttämättä olleet kovinkaan haastavia, mutta niiden tekeminen tietystä työntekijän itse määrittämässä ajassa antoi energiaa ja sinnikkyyttä tehdä työt loppuun tehokkaasti.

Seuraava sitaatti kuvaa, kuinka asiakkaan kanssa koettu hetki on antanut erityistä intoa työhön.

“Ja silloin kun mä koen, että asiakas saa meidän tuotteesta jotain hyötyä, et se on ihan niiku se, et he ovat itekkin siitä innoissaan ja tykkää siitä, niin kyllä silloin on vähän molemminpuolinen, että molemmat on innoissaan. Nii se on se paras tilanne.”

Myös toimivien työtilojen koettiin edesauttavan tarmokkuuden syntymistä. Kun työtilat asiakkaan luona olivat sujuvat työn kannalta, kuvasi eräs haastateltava, kuinka rutiinityöhönkin saa erityistä tarmokkuutta.

“Asiakkaiden tiloja, missä joku tällainen joku ruohonjuuritason juttu, mut missä mul on tilaa tehdä mun tilaa tosi hyvin, et se aina ole itsestään selvää, et välillä tehdään ihan kunnan koirankopeissa hommia tai et tosi ahtaissa tiloissa, niin semmonen missä mä pystyn konkreettisesti niiku liikkumaan laitteen ympärillä ja tekemään, niin sellaiset tilanteet mä koen et se työ on helppoa ja koen itseni energisemmäksi siellä.”

5.2.3 Työhön uppoutuminen mahdollistuu mobiilissa työssä vaihdellen

Työhön uppoutuminen mahdollistui eri työtiloissa vaihdellen. Asiakkaan luona työhön uppoutuminen riippui työtehtävästä ja missä asiakkaan tiloissa työtä tehtiin.

“Kyl mä voin sanoa, että ihan parhaimmillani olen semmosissa vähän sellaisissa haastavissa toimenpiteissä, pitää opettaa asiakasta ja saa neuvoa, niin se on mun ihan se paras puoli, missä mä koen niiku eniten, et musta on oikeesti asiakkaalle hyötyä. Mä oon siellä niin kuin, et se vähän, ei selviäisi ilman, mua, mutta mä opetan siellä.”

Muutama haastateltava mainitsi myös, kuinka autolla siirtyminen toimi fyysinen sijainnin siirron lisäksi eräänlaisena siirtymänä myös työhön uppoutumiseen. Autossa työntekijä pystyi eräällä tavalla siirtymään myös fyysisen työtilan lisäksi henkisesti työrooliinsa. Matkustamisen nähtiin mahdollistavan työhön uppoutuminen. Kuten yksi haastateltavista kuvaa, motivoi asiakkaan luokse matkustaminen häntä työhön ja mahdollistaa työhön uppoutumista.

“Se on ihan monessakin eri asiassa, et jos mä lähden pois mun kotoa tekemään jotain asiaa, niin mä uppoudun siihen paljon paremmin, kuin se että mä saisin itse valita, missä mä sitä työtä

teen, että kun mä se on jotenkin motivoivaa ajaa monta tuntia jonnekkii ja sä oot nähnyt vaivaa päästä sinne perille, kyllä sitä sit uppoutuu ja haluaa sen työn tehdä tosi tarkasti ja hyvin. “

Seuraavassa sitaatissa haastateltava kuvaili, kuinka matkustamisen aikana hän uppoutuu jo tulevaan työhön, joka asiakkaan luona odottaa. Haastateltava myös toteaa, kuinka viestintä puheluilla tai viesteillä saattaa katkaista työhön uppoutumisen.

“Pystyn keskittyy oikeestaan uppoutuu, ite koen, että kun matkustelee autolla asiakkaan luo niin siinä on jotain omissa ajatuksissaan ihmeellisessä zen tilassa, että sitten kun alkaa tekee töitä, sitä pystyy fokuoimaan siihen hommaan, että se mikä keskittymisen katkaisee tai häiritsee, niin just jos tulee puheluita liikaa tai viestejä, mitä erehtyy katsomaan, tai mitä ikinä on sellaista ulkoa tulevaa tai joku tulee höpöttää, että sä et pysty vastaamaan ja keskittyy.”

Kotona työskennellessä oli muutamalla haastateltavalla vaikeuksia keskittyä ja uppoutua työhönsä. He kertoivat keräävänsä kotitoimistolle tehtäviä rutiinityötehtäviä, joiden tekeminen oli välillä väsyttävää tai tylsistyttävää. Kotona työskentely nähtiin selvästi vastapainona asiakkaan luona työskentelylle. Kuitenkin haastateltavien kuvaamat tylsistymisen tunteet ovat myös tärkeitä työntekijän hyvinvoinnin kannalta. Vaikka työssä tylsistyminen voidaan nähdä tilana, jossa työ ei haasta työntekijää tarpeeksi ovat hetkittäiset vähemmän haastavat ja vähemmän voimavaroja vaativat työtehtävät tärkeitä työntekijän kokonaisyhyvinvoinnin kannalta (Hakanen 2011, s. 21).

5.2.4 Yhteenveto työn imun kokemuksista mobiilissa työssä

Työn imulla tarkoitetaan sellaista työntekijän tilaa, jota voidaan luonnehtia sanoilla tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen (Schaufeli ja Bakker 2004). Työn imua tutkittiin haastattelussa tarmokkuuden (energinen, vahva, sinnikäs), työn merkityksellisyyden, työhön uppoutumisen ja työstä koetun ylpeyden kautta. Tässä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita siitä, mitkä tekijät ja tilanteet mahdollistivat työn imua ja mitkä taas estivät sen syntymistä.

Tämän tutkimuksen mukaan työn imua koettiin varsinkin asiakkaan tiloissa. Asiakkaan luona työhön uppouduttiin vaihdellen ja osa haastateltavista kuvasi, kuinka työmatka asiakkaan luokse koettiin osana siirtymistä työhön uppoutumiseen. Kotona tehtävät työt taas saattoivat estää työhön uppoutumista ja keskittyminen saattoi kotiooloissa herpaantua helpommin. Työssä uppoutuminen on aiemman tutkimuksenkin mukaan usein harvinaisempaa, kuin työn imun muiden ulottuvuuksien kokeminen (Hakanen 2011, s. 39-40).

Mobiilissa työssä tarmokkuutta koettiin varsinkin asiakkaan luona, jossa haastateltavat kokivat kohtaavansa haastaviakin työtehtäviä. Myös mahdollisuus suunnitella omaa työtään vapaasti mahdollisti tarmokkuuden tuntemista. Haastateltavat kokivat oman työ terveydenhuollon parissa merkityksellisenä. Työstä terveysteknologia-alalla ja tietyssä organisaatiossa oltiin pääosin ylpeitä.

6 Luotettavuus

Tutkimusmenetelmien luotettavuutta arvioidaan usein validiteetin ja reliabiliteetin kautta, mutta kvalitatiivisessa tutkimuksessa näiden käsitteiden käyttö ei ole aivan ongelmaton niiden synnyttyä vastaamaan määrällisen tutkimuksen tarpeita (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 231).

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa voidaan arvioida havaintojen luotettavuuden lisäksi niiden puolueettomuutta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa puolueettomuus tarkoittaa esimerkiksi sitä, ettei tutkija suodata esimerkiksi haastateltavalta saatavaa tietoa omaan ikään, asenteeseen ja tai muihin seikkoihin liittyvien asenteiden läpi (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 230). Tässä tutkimuksessa tutkijan oma tietämys terveysteknologia-alan erityispiirteistä ohjasi kohdistamaan tutkimusta tarkemmin tähän tiettyyn alaan ja on voinut vaikuttaa aineiston keräämiseen haastateltavia valitessa. Kuitenkin haastattelutilanteissa on pyritty huomioimaan tutkijan omat tiedot ja asenteet tutkittavasta aiheesta ja pyritty esimerkiksi lisäkysymysten avulla saamaan haastateltavat kuvailemaan kertomaansa syvemmin. Näin on pyritty välttämään tutkijan omat tulkinnat aiheesta.

Tämän tutkimuksen keskeiset käsitteet on nostettu esiin aiemmasta tutkimuksesta ja tutkimuskysymykset on muodostettu aiemman teorian pohjalta. Tutkimuksen kohdejoukko ja haastateltavat valikoituivat tutkimukseen tutkijan oman verkoston kautta. Tutkijalla oli kaikkiin haastateltaviin jo yhteys työn kautta ennen tutkimuksen toteuttamista. Tämä on saattanut vaikuttaa haastateltavien vastauksiin. Toisaalta haastateltavat toivat haastatteluissaan esille myös henkilökohtaisia asioita, joka on merkki turvallisesta ja luotettavasta haastattelutilanteesta.

7 Pohdinta ja johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia terveysteknologia-alan mobiilin työn tekijöiden työn vaatimuksia ja voimavaroja sekä työssä koettua työn imua. Työn vaatimukset ja voimavarat olivat pitkälti samassa linjassa aiempien mobiilin työn tutkimusten kanssa. Tässä tutkimuksessa työn voimavaroina koettiin työn mahdollistamat hyvät asiakassuhteet, autonomia, selkeät tavoitteet sekä työn merkityksellisyys. Työn yksinäisyys, huonot työskentelyolosuhteet, työajan leviäminen vapaa-ajalle ja vähäinen palaute nostettiin esille työn vaatimuksia. Nämä tutkimuksessa esiin nousseet työn vaatimukset ovat linjassa aiempien mobiilin työn tutkimusten kanssa (Hyrkkänen ym. 2011 & Tuomivaara ym. 2016).

Työajan joustaminen, matkustaminen, välittynyt viestintä, työn vaihtelevuus ja työssä vaadittu kielitaito toimivat työn vaatimuksina ja voimavaroina. Esimerkiksi työn vaihtelevuus nähtiin työn rikkautena, mutta vaihtelevat tilanteet saatettiin välillä kokea stressaavina. Tutkimuksessa nousi myös esille asiakkaiden vaatimukset ja niiden vaikutus työhön ja muuttuviin tilanteisiin. Työajan joustot kuvattiin tapahtuvan asiakkaiden muuttuvien tilanteiden vuoksi. Työn vaatimukseen pystyttiin jossain määrin vaikuttaa ja hallitsemaan, mutta asiakkaiden muuttuvien tilanteiden vuoksi ei tämä aina ollut mahdollista. Mobiilin työn on koettu aiemmin mahdollistavan juuri toimivat asiakassuhteet (Crawford, Maccalman & Jackson 2011, s. 386) joka oli myös tässä tutkimuksessa esille noussut työn voimavara. Toimivien asiakassuhteiden ylläpito voidaan siis nähdä myös mahdollisena työn vaatimuksien lisääntymisenä, koska toimivien suhteiden eteen tulee työntekijän mahdollisesti tehdä joustoja esimerkiksi työajassaan.

Tutkimuksen haastateltavat tekevät töitä organisaatiossa, jossa on tehty pitkään mobiilia työtä. Yrityksessä on vakiintuneita käytäntöjä ja työkaluja tukemaan mobiilia työtä. Myös kaikki haastateltavat nostivat esille oman historiansa mobiilin työn parissa ja korostivat, miten kokemus mobiilista työstä on helpottanut sen sujumista alkuvaikeuksien jälkeen. Uusi työntekijä saattaa kokea hankaluuksia esimerkiksi tiedon saannin ja sosiaalisen eristymisen takia (Larson, Vroman & Makarius 2020).

Työn imua tutkittiin työssä työssä koetun merkityksellisyyden, ylpeyden, uppoutumisen ja tarmokkuuden kautta. Työn imua tutkittiin tässä tutkimuksessa teemahaastattelun avulla, jotta saatiin työn imun mittaamisen sijaan selville mitkä tekijät mahdollistavat tai estävät työn imun muodostumista mobiilissa työssä.

Työn imuun vaikuttavia tekijöitä olivat juuri asiakkaiden auttamisen myötä syntyvä työn merkityksellisyys. Työn merkityksellisyys nousi esille kaikille haastatteluista. Työn koettiin olevan merkityksellistä itselle, asiakkaille, yhteiskunnalle ja yksittäisille potilaille ja omasta työstä alalla ja työnantajan edustajana oltiin pääosin ylpeitä. Oman työn vaikutus terveydenhuollon toimijoiden työn edistäjänä koettiin myös motivaationa omalle työlle. Työhön asiakkaan luona ja työssä matkustaessa mahdollistivat vaihdelle työhön uppoutumisen. Asiakkaan luokse matkustaminen mahdollisti erään haastateltavien mukaan jopa "zen-tilaan" uppoutumisen. Työssä koettiin tarmokkuutta asiakkaan tiloissa sekä tehdessä työtehtäviä, jotka haastateltava oli itse suunnitellut ja pääsi tätä kautta asettamaan itselleen haasteita.

Haastateltavien koulutustausta oli terveydenhoito-, insinööri- tai kauppatieteissä. Haastateltavien koulutustausta tai työnkuva ei vaikuttanut haastateltavien kokemiin työn vaatimuksiin, voimavaroihin tai työn imuun. Kaikki haastateltavat omasivat myös usean vuoden kokemuksen terveysteknologia-alalta sekä mobiilista työstä. Tämä saattaa antaa vääristyneen kuvan mobiilin työn tekijöiden kokemuksista, koska tutkittavissa ei ole mukana alalla vähän aikaa työskennelleitä. Usea haastateltava nosti esille, kuinka mobiili työ oli alussa hankalaa. Tutkimusaineiston rikastaminen olisi mahdollistunut haastatteleamalla myös mobiilin työn vasta aloittaneita henkilöitä. Mahdollisia jatkotutkimusaiheita voisi olla millä keinoilla uudet työntekijät sopeutuvat mobiiliin työhön ja miten he kokevat työn haasteet ja voimavarat.

Eettisyys on tässä tutkimuksessa huomioitu huolehtimalla haastateltavien anonymiteetistä. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden anonymiteetti varmistettiin siten, että tutkimuksessa jätettiin kertomatta tutkimuksessa haastateltavista tarkempia yksittäisiä tunnistetietoja. Tämän takia eivät yksittäiset

sitaatit ole numeroitu haastateltavien mukaan. Tämä saattaa heikentää tutkimuksen tulososion luettavuutta ja tuloksien kuvaavuutta.

Työn murros on edelleen käynnissä ja viimeisimpänä suurena muutoksena oli vuonna 2020 alkanut Covid-19-pandemia, joka on pakottanut useat ihmiset etätöihin. Mobiilissa työssä on tiettyjä etätöiden piirteitä, mutta siinä korostuu tietyt erikoispiirteet, kuten työssä matkustamisen. Mahdollisia jatkotutkimusaiheita voisi olla tutkia miten äkillinen muutos työn järjestämisessä vaikuttaa työn tekijän kokemuksiin työn vaatimuksiin ja voimavaroihin.

Tässä tutkimuksessa nousi myös selkeästi esille se, miten esihenkilöiden johtaminen ja tuki edesauttaa mobiilin työn onnistumista. Tutkimuksessa ei haastateltu yhtään esihenkilöä, joten jatkotutkimusaiheena myös esihenkilöiden tutkiminen olisi mielenkiintoista. Organisaatiotutkimuksen näkökulmasta olisi mielenkiintoista myös tutkia, millä keinoin organisaatio tukee esihenkilöitä heidän työssään johtaa mobiilia työtä. Etätöiden ja myös mobiilin työn johtamisen tulisi perustua johtajan ja työntekijöiden väliseen luottamukseen ja selkeiden tavoitteiden seurantaan (Parker ym. 2020). Covid-pandemian myötä on etätöitä ja mobiilia työtä johtaneet ihmiset, jotka eivät ehkä itse ole aiemmin edes tehneet työtä erillään työyhteisöstä. Kuinka näiden henkilöiden johtaminen on sujunut ja minkälaista tukea johtamiseen ovat organisaatiot antaneet?

Lähteet

- Ala-Mursula, L., Vahtera, J., Pentti, J. & Kivimäki, M. (2004). Effect of employee worktime control on health: a prospective cohort study. *Occupational and Environmental Medicine*. 61(3):254-61. Luettu 12.2.2021. https://www.researchgate.net/publication/7254219_Effect_of_employee_worktime_control_on_health_A_prospective_cohort_study
- Alasoini, T. (2019). TYÖELÄMÄN MUUTOSTRENDIT JA –ILMIÖT. Teoksessa Uusitalo, H. & Ruotsala, R. (2019) (toim.) *Työsuojeluvalvonnan toimintaympäristöanalyysi. RUNKOKAUDELLE 2020-2023*. Työterveyslaitos 2019. Luettu 19.9.2020. <https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/126507/Tyosuojeluvalvonnan+toimintaymparistoanalyysi>
- Alasuutari, P. (1999). *Laadullinen tutkimus*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Al-Ani, B., Horspool, A., & Bligh, M. (2011). Collaborating with ‘virtual strangers’: Towards developing a framework for leadership in distributed teams. *Leadership*. 7(3), 219-249.
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics* 46(2). Luettu 1.6.2021 https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_445.pdf
- Bakker, A. B. & Albrecht, S. (2018) Work engagement: current trends. *Career Development International*, Vol. 23 Iss 1 pp. 48-66.
- Bakker, A.B.; Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 22: 309–328.
- Bakker, A. B.; Hakanen, J. J.; Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. https://www.researchgate.net/publication/46688181_Job_Resources_Boost_Work_Engagement_Particularly_When_Job_Demands_Are_High
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. Teoksessa Chen, P. Y. & Cooper, C. L. (Toim.) *Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide*, Volume III. Luettu 16.5. 2021 https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_344.pdf

- Bordi, L.; Okkonen, J.; Mäkinen, J. & Heikkilä-Tammi, K. (2018). Communication In The Digital Work Environment. Volume 8, Number S3. April 2018. *Nordic journal of working life studies*. Tampere: TamPub.
- 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.
- Cooper, C. J. & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *J.occup. Psychol.* 1976, 49, 11-28.
- Crawford, J. O., Maccalman, L. & Jackson, C. A. (2011). The health and well-being of remote and mobile workers. *Occupational medicine*. 61(6):385-94.
Luettu 1.11.2020.
https://www.researchgate.net/publication/51645896_The_health_and_well-being_of_remote_and_mobile_workers
- Danna, K. & Griffin, R. W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management* 1999, Vol. 25, No. 3, 357–384.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2014). The Importance of the Universal Psychological Needs for Understanding Motivation in the Workplace. Teoksessa Gagné, M. (Toim.) *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*. 2014. New York: Oxford University Press.
- Eurofound (2017). Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Grönlund, M.; Raitoharju, R.; Ranti, T.; Seppälä, K.; Ståhlberg, T. (2017). Suomen terveysteknologia-alan nykytila ja haasteet. *Tekes Review* 340 /2017. Luettu 1.12.2020.
https://www.businessfinland.fi/globalassets/julkaisut/suomen_terveysteknologia-alan_nykytila_ja_haasteet.pdf?t_id=1B2M2Y8AsgTpgAmY7PhCfg==&t_q=suomen+terveysteknologia-alan&t_tags=language:fi,siteid:53b34a16-7ce7-4ab0-8c7e-f06c83547e28&t_ip=130.232.200.190&t_hit.id=Finpro_Web_Features_MediaData_GenericMediaData/_efb50b6b-6d20-4e59-98c6-540d5d3576e8&t_hit.pos=2

- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Tampere: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2009). Työn imun arviointimenetelmä (Utrecht Work Engagement Scale). Työterveyslaitos. Luettu 1.10.2020. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134804/Ty%C3%B6n_imun_arviointimenetelm%C3%A4.pdf?sequence=1
- Hakanen, J.; Rouvinen, P. & Ylhäinen, I. (2021). The Impact of Work Engagement on Future Occupational Rankings, Wages, Unemployment, and Disability Pensions—A Register-Based Study of a Representative Sample of Finnish Employees. *Sustainability* 2021, 13(4), 1626.
- Hoeven, C. L. T.; van Zoonen, W. & Fonner, K. L. (2016). The practical paradox of technology: The influence of communication technology use on employee burnout and engagement. *Communication Monographs*. Volume 83, 2016 - Issue 2. s. 239-263.
- Hyrkkänen, U. & Vartiainen, M. (2005). Mobiili työ ja hyvinvointi. *Työpoliittinen tutkimus* 293. Luettu 1.10.2020. <http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/mobiili-ty-ja-hyvinvointi.pdf>
- Hyrkkänen, U. & Vartiainen, M. (2007). Hyvinvoinnin haasteet mobiilissa työssä. *Työ ja ihminen* 21. (2007) 2: 160-172.
- Hyrkkänen, U., Koroma, J., Muukkonen, H., Lehti, M. & Vartiainen, M. (2013). *Hyvinvointi ja kuormittuminen mobiilissa työssä. Menetelmiä työpaikkaselvitykseen*. Raportteja 153. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Hyrkkänen, U.; Koroma, J., Muukkonen, H., Ojalehto, M., Rautio, M. & Vartiainen, M. (2011). *Mobiilin työn työolojen ja työkuormituksen arviointikonsepti*. Raportteja 103. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal* VOL. 33, NO.4. Luettu 1.12.2020. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256287>
- Knight, C.; Patterson, M. & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, J. Organiz. Behav. 38, 792–812. Luettu 1.6.2021. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.2167>

- Kossek, E. E., & Michel, J. S. (2011). Flexible work schedules. Teoksessa Zedeck, S. (Toim.), *APA handbooks in psychology®. APA handbook of industrial and organizational psychology*, Vol. 1. Building and developing the organization (p. 535–572). American Psychological Association.
- Kulvik, Kuusi & Pajarinen (2021). *TERVEYSTEKNOLOGIA JA TUTKIVA LÄÄKE-ALA SUOMEN TALOUDESSA*. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos Painopaikka: Next Print Oy, Helsinki 2021.
- Larson, Z. B.; Vroman, S. R.; Makarius, E. E. (2020). A Guide to Managing Your (Newly) Remote Workers. *Harvard Business Review*. Luettu 11.5.2021. <https://hbr.org/2020/03/a-guide-to-managing-your-newly-remote-workers>
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance. Challenges and Solutions. 2003 *SHRM®Research Quarterly*. Luettu 2.3.2021. http://adapt.it/adapt-indices-a-z/wp-content/uploads/2014/06/lockwood_work_life_balance_2003.pdf
- Manka, M-L; Heikkilä-Tammi, K & Vauhkonen, A. (2012). *Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa*. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto ja kirjoittajat. Luettu 1.11.2020 <https://research.tuni.fi/uploads/2019/09/6c87d269-tyohyvinvointi-ja-tuloksellisuus.pdf>
- Martela, F. & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9(363), 1–15. Luettu 16.5.2021 https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/234159/fpsyg_09_00363.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meyer, J. P. (2014). Employee Commitment, Motivation, and Engagement: Exploring the links. Teoksessa Gagné, M. (Toim.) *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*. 2014. New York: Oxford University Press.
- Nijp, H. H.; Beckers, D. GJ.; Geurts, S. AE.; Tucker, P. & Kompier, M. AJ. (2012). Systematic review on the association between employee worktime control and work–non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes. *Scand J Work Environ Health*. 2012;38(4):299–313. Luettu 2.3.2021. <https://repository.ubn.ru.nl/bitstream/handle/2066/102930/102930.pdf>

- Ojala, S. & Pyöriä, P. (2018). Mobile knowledge workers and traditional mobile workers: Assessing the prevalence of multi-locational work in Europe. *Acta Sociologica*. 2018, Vol 61 (4) 402-418.
- Parker, S. K.; Axtell, M. C. & Turner, N. (2001). Designing a Safer Workplace: Importance of Job Autonomy, Communication Quality, and Supportive Supervisor. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 6, No. 3, 211-228. Luettu 2.3.2021. https://www.researchgate.net/profile/Sharon-Parker-7/publication/11859731_Designing_a_safer_workplace_Importance_of_job_autonomy_communication_quality_and_supportive_supervisors/links/5ee71bfe92851ce9e7e3bcbc/Designing-a-safer-workplace-Importance-of-job-autonomy-communication-quality-and-supportive-supervisors.pdf
- Parker, SK.; Knight, C.; Keller, A. (2020). Remote managers are having trust issues. *Harvard Business Review*, 2020. Luettu 11.5.2021. <https://netfamilybusiness.com/wp-content/uploads/2020/08/Remote-Managers-Are-Having-Trust-Issues.pdf>
- Pyöriä, P. & Saari, T. (2014). Monipaikkainen etätyö julkisella sektorilla – yhteistyötä verkon yli. Työelämän tutkimuspäivät 2013: Työn tulevaisuus. Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisuja 5/2014. University of Tampere.
- Ruohomäki, V. (2020). Miljoona suomalaista loikkasi etätöihin. Luettu 1.11.2020. <https://www.ttl.fi/miljoona-suomalaista-loikkasi-etatoihin/>
- Ruohomäki, V. & Koivisto, S. (2007). Hajautettu ja mobiili työ henkilöstön arjessa: tapaustutkimus kolmessa yrityksessä. *Työelämän tutkimus* 1/2007 5. Vsk. Luettu 17.11.2020. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87608/46803?acceptCookies=1>
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tapaustutkimus. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Luettu 2.3.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Teemahaastattelu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Luettu 1.11.2020. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html

- Sailab (2019). Mitä on terveysteknologia? MecTech Finland. Luettu 2.3.2021. <https://www.sailab.fi/tietoa-ja-tyokaluja/suosituksset/mita-terveysteknologia-on-opas/>).
- Salanova, M. Agut, S. & Peiro, JM. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology* 90 (6): 1217-27. Luettu 1.12.2020 https://www.researchgate.net/publication/7453311_Linking_Organizational_Resources_and_Work_Engagement_to_Employee_Performance_and_Customer_Loyalty_The_Mediation_of_Service_Climate
- Salo, U-M. (2015). Simalabim, sisällönanalyysi ja koodaamisen haasteet. Teoksessa Aaltonen, S. & Högbacka, R. (Toim.) 2015. Umpikujasta oivallukseen: refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa. Tampere: University Press
- Salovaara, P. (2017). Monikollinen johtajuus: Kuinka organisoida itseohjautuvuutta? Teoksessa Martela, F. & Jarenko, K. (Toim.) 2017. Itseohjautuvuus – Miten organisoitua tulevaisuudessa? Helsinki: Alma Talent.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter. (Toim.) 2010. *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (p. 10–24). Psychology Press.
- Schmidt, B. G. (2014). Virtual Leadership: An Important Leadership Context. - *Industrial and Organizational Psychology* 7 (2). Luettu 1.11.2020. https://www.researchgate.net/publication/261770186_Virtual_Leadership_An_Important_Leadership_Context
- Seppälä, P.; Mäkikangas, A.; Hakanen, J.J.; Tolvanen, A. & Feldt, T. (2020). Is Autonomy Always Beneficial for Work Engagement? A Six-year Four-Wave Follow-Up Study. *Journal for Person-Oriented Research*, 6 (1), 16-27. DOI: 10.17505/jpor.2020.22043

- Steger, M. F.; Dik, B. & Duffy, D. R. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment* 20(3) 322-33.
- Sutela, H.; Pärnänen, A. & Keyriäinen, M. (2019) *Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Helsinki: Tilastokeskus. Luettu 30.10.2020.
http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf?_ga=2.180252455.202272827.1575965627-1809327973.1574686842
- Sutela, H. & Lehto, A-M. (2014). *Työolojen muutokset 1977–2013*. Helsinki: Tilastokeskus. Luettu 30.10.2020.
https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytymv_197713_2014_12309_net.pdf
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Tuomivaara, S., Ropponen, A., Kandolin. (2016). *Jousto-opas –Sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisuilla*. Työterveyslaitos. Helsinki 2016.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131548/Jousto_opas.pdf?sequence=1
- Työelämägallup 2021. Etättyö. Helmikuu 2021.
- Vartiainen, M. (2008). Hajautettu mobiili työ tietoyhteiskunnassa. Teoksessa Eloranta, V. (Toim.) 2008. *Silmät auki! Tietoyhteiskunnan uhat ja mahdollisuudet*.

Liitteet

LIITE 1 Haastatteluteemat ja –kysymykset

1. Taustakysymykset

Työtehtävä

Kauan olet ollut yrityksessä töissä?

Koulutustausta

2. Mobiilin työn erikoispiirteet

Työaika ja -paikat

Miten työntekosi sujuu työnteon eri paikoissa?

Pystytkö vaikuttamaan työpisteiden työoloihin tai missä teet tiettyjä työtehtäviä?

Pystytkö itse suunnittelemaan ja vaikuttamaan työaikaasi?

Miten koet vapaa-ajan ja työajan yhdistyvän arjessasi?

Miten hallitset työn ja vapaa-ajan rajautumista?

Mitä positiivisia ja negatiivisia puolia näet vapaa-ajan ja työajan joustamisella?

Projektit ja matkustaminen

Mitä kokemuksia sinulla on eri projekteihin osallistumisesta työssäsi?

Miten koordinoit työn jakautumista eri projekteille?

Sisältyykö työhösi matkustamista ulkomailla / kotimaassa?

Pystytkö itse vaikuttamaan matkapäiviin (määrä, kesto)?

Vaikuttaako matkustaminen työhösi, miten?

Välillinen viestintä ja työyhteisö 20 min Mitä kokemuksia sinulla on eri viestintävälineiden käytöstä työssäsi?

Miten toimit, jos viestintävälineet eivät toimi?

Millaisena koet työyhteisösi merkityksen mobiilissa työssäsi?

Mistä saat tarvittaessa apua?

Koetko saavasi riittävästi apua työhösi?

Monikulttuurisuus

Mitä kokemuksia sinulla on monikulttuurisessa ympäristössä työskentelystä (eri kielet, eri toimintakulttuurit)?

Kuinka hyvin hallitset työssäsi käyttämäsi kielet?

Johtaminen mobiilissa työssä

Ovatko työsi tavoitteet sinulle selkeät?

Koetko esihenkilösi luottavan sinuun?

Miten ja kuinka usein saat työstäsi palautetta?

Koetko saamasi palautteen olevan riittävä?

Koetko saavasi esihenkilöltäsi tarpeeksi tukea mobiiliin työhön?

3. Mobiilin työn haasteet ja voimavarat

Mitkä tekijät mobiilissa työssä on haastavimpia?

Voitko kuvailla jonkin haastavan tilanteen?

Mitkä tekijät auttavat sinua suoriutumaan hyvin työssäsi?

Mikä on työssäsi palkitsevinta?

Miten koet mobiilin työn vaikuttavan asiakassuhteisiin?

4. Työn imu mobiilissa työssä

Missä tilanteissa / paikoissa koet työssäsi tarmokkuutta (energinen, vahva, sinnikäs)?

Koetko työsi merkitykselliseksi? Mitkä syyt vaikuttavat tähän?

Oletko ylpeä työstäsi?

Mitä vaikutuksia mobiililla työllä on työhön uppoutumiseen? Pystytkö esimerkiksi keskittymään tiettyyn tehtävään. Missä tilanteessa / paikassa?

Mitä muuta haluaisit kertoa työstäsi?

LIITE 2 Tutkimuslupahakemus

Pro Graduni on case-tutkimus terveysteknologia-alan työntekijöiden kokemuksista mobiilista työstä. Teoriapohjana työlleni toimii työhyvinvoinnin eri ulottuvuudet ja mobiilin työn erikoispiirteet.

Mobiili työ on viestintäteknologian mahdollistamaa työtä, jossa työtä tehdään eri paikoissa työnantajan tarjoaman pääasiallisen työpaikan ulkopuolella. Suomi on mobiilin työn kärkimaita ja työtä pääasiallisen työpaikan ulkopuolella tekee edes silloin tällöin jo yli puolet palkansaajista. Mobiili työ on lisääntynyt tietotyön parissa ja siitä on pystytty tunnistaa tiettyjä työntekijän kuormitustekijöitä. Mobiilin työn haasteina on koettu työpaikan ja –ajan rajaaminen vapaa-ajasta ja sosiaalisen vuorovaikutuksen niukkuus. Toisaalta mobiilin työn on nähty mahdollistavan entistä paremmin työntekijöiden autonomiaa ja asiakkaiden kanssa vietettyä aikaa, parantaen samalla työn tuottavuutta kustannuksia säästämällä.

Case-tutkimukseni pyrkii nostamaan esille työntekijöiden kokemuksia mobiilista työstä terveysteknologia-alalla. Tutkimuksen aineisto kerätään teemahaastattelulla aikavälillä 1.2.-15.3.2021 ja haastatteluja on yhteensä 6-8 kappaletta. Haastateltavien (kenttähuoltoinsinöörit ja aluepäälliköt) suostumus haastatteluun pyydetään heiltä henkilökohtaisesti erikseen ennen haastattelun toteutusta. Haastateltavat saavat tutustua haastattelukysymyksiin ennen haastatteluja ja haastattelut ovat kestoaltaan noin 1-1,5h ja ne toteutetaan kasvotusten tai Teamsin välityksellä.

Haastateltavien ja yrityksen anonymiteetti varmistetaan jättämällä mainitsematta yrityksen nimi ja tarkemmat tiedot siitä sekä tarkemmat tiedot haastateltavien työnkuvasta ja työsuhteen kestosta. Aineistoa käytetään vain tutkimukseen, josta allekirjoittanut on vastuussa.

Ada Halsas 1.2.2021