



**TURUN  
YLIOPISTO**

Kauppakorkeakoulu

## **”Juodaas kahvit ja sitten jatketaan”**

Asiantuntijatyötä tekevien kokemuksia psykologisesta  
palautumisesta työpäivän aikana

Johtamisen ja organisoinnin  
pro gradu -tutkielma

Laatija:

Heidi Suominen

Ohjaajat:

KTT Aki Lehtivuori

KTT Essi Saru

1.11.2023

Turun yliopiston laatujajestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

**Oppiaine:** Johtaminen ja organisointi

**Tekijä:** Heidi Suominen

**Otsikko:** ”Juodaas kahvit ja sitten jatketaan” – Asiantuntijatyötä tekevien kokemuksia psykologisesta palautumisesta työpäivän aikana

**Ohjaajat:** KTT Aki Lehtivuori, KTT Essi Saru

**Sivumäärä:** 92 sivua + liitteet 4 sivua

**Päivämäärä:** 1.11.2023

Tutkimuksissa on viime aikoina tarkasteltu työpäivän aikana tapahtuvaa palautumista. Palautumisen mekanismeja, joita ovat työstä irrottautuminen, rentoutuminen, autonomia, taidonhallinta, merkityksellisyys ja yhteenkuuluvuus, kutsutaan DRAMMA-malliksi. Näiden mekanismien toteuttaminen mahdollistaa palautumisen ja ne huomioivat yksilön perustarpeet. Tällä tutkimuksella pyrittiin lisäämään tietoa palautumisen kokemuksista asiantuntijatyötä tekevien näkökulmasta. Lisäksi tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten DRAMMA-mallia voidaan hyödyntää työpäivän aikana tapahtuvan palautumisen tutkimuksessa. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kuvata psykologisen palautumisen kokemuksia työpäivän aikana. Työstä palautumista pitäisi tapahtua jo työpäivän aikana, eikä vain vapaa-ajalla. Päättökysymyksenä oli selvittää, minkälaisia psykologisen palautumisen kokemuksia asiantuntijatyötä tekevillä on työpäivän aikana ja miten palautumisen mekanismit tukevat psykologista palautumista. Tutkimusongelmaa tarkasteltiin taukojen ja työssä koettujen kuormitustekijöiden avulla. Tutkimuksen viitekehyksenä käytettiin DRAMMA-mallia sekä työn vaatimukset ja työn voimavarat -mallia.

Tässä tutkimuksessa oli laadullinen lähestymistapa ja siinä hyödynnettiin fenomenologishermeneuttista näkökulmaa, jolloin tavoitteena oli ymmärtää ja kuvata ilmiötä. Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelun avulla. Haastatteluihin osallistui seitsemän kuntaorganisaation asiantuntijatyötä tekevää työntekijää. Kerätty aineisto litteroitiin ja analysoitiin Juha Perttulan fenomenologisen metodin avulla.

Empiirisen aineiston perusteella kaikki DRAMMA-mallin mukaiset palautumisen kokemukset nousivat esille työpäivien aikana. Työstä irrottautuminen ja yhteenkuuluvuus olivat merkittävimmät tekijät palautumisen kokemuksissa. Autonomia merkitsi vapautta päättää taukojen sisällöstä, mutta useimmiten totutut toimintatavat määrittivät tauon. Olisi tärkeä tunnistaa, minkälainen on palauttava tauko ja minkälaisen tauon työstä palautumisen kannalta tarvitsee, sekä mikä on työn voimavarojen säätelyä suhteessa työn vaatimuksiin.

Tutkimustulosten perusteella etenkin valmiit työtehtävät lisäsivät palautumisen kokemusta työpäivän aikana, mikä oli toisaalta ristiriitaista ajatellen työtä kokonaisuudessaan. Asiantuntijatyö on usein intensiivistä ja kognitiivisesti kuormittavaa. Työssä on usein esimerkiksi päällekkäisiä työtehtäviä ja itsenäisen työn suunnittelua. Tällaiset työn vaatimukset ottaen huomioon olisi hyvä, että työpäivän aikana löytyisi työhön liittymättömiä palautumiskeinoja.

**Avainsanat:** palautuminen, kokemukset, subjektiivisuus, tauot, työn kuormittavuus, fenomenologia

# SISÄLLYSLUETTELO

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>7</b>
1.1	Johdatus tutkielman aihepiiriin	7
1.2	Tutkimuksen tavoite ja rajaus	9
1.3	Tutkimuksen rakenne	10
<b>2</b>	<b>Tutkimuksen toteutus</b>	<b>12</b>
2.1	Laadullinen lähestymistapa	12
2.2	Aineiston hankinta	14
2.3	Aineiston analysointi	18
2.3.1	Juha Perttulan muunnos fenomenologisesta metodista	19
2.3.2	Tutkimuksen yleisen merkitysverkoston muodostaminen	23
<b>3</b>	<b>Mielen hyvinvointi</b>	<b>27</b>
3.1	Subjekttiivinen työhyvinvointi	27
3.2	Työstressi	30
3.3	Työn vaatimukset ja työn voimavarat	33
<b>4</b>	<b>Työstä palautuminen</b>	<b>38</b>
4.1	Psykologinen palautuminen	38
4.2	Palautumisen mekanismit – DRAMMA-malli	42
4.2.1	Psykologinen työstä irrottautuminen	43
4.2.2	Rentoutuminen	46
4.2.3	Autonomia	47
4.2.4	Taidonhallinta	48
4.2.5	Merkityksellisyys	49
4.2.6	Yhteenkuuluvuus	49
4.3	Palautuminen työpäivän aikana	50
<b>5</b>	<b>Tutkimustulokset</b>	<b>54</b>
5.1	Psykologisen palautumisen kokemukset työpäivän aikana	54
5.1.1	Psykologisen työstä irrottautumisen kokemukset	57
5.1.2	Rentoutumisen kokemukset	58
5.1.3	Autonomian kokemukset	59
5.1.4	Taidonhallinnan ja merkityksellisyyden kokemukset	60
5.1.5	Yhteenkuuluvuuden kokemukset	62

5.2 Työssä koetut kuormitustekijät	63
5.3 Työn tauottaminen	64
5.4 Informanttien yksilökohtaiset merkitysverkostot palautumisesta	68
5.5 Informanttien yksilökohtaiset merkitysverkostot tauoista	70
5.6 Yhteenveto tutkimustuloksista	71
<b>6 Lopuksi</b>	<b>75</b>
6.1 Tutkimuksen keskeiset johtopäätökset	75
6.2 Tutkimuksen rajoitukset ja jatkotutkimusmahdollisuudet	80
6.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	81
<b>Lähteet</b>	<b>84</b>
<b>Liitteet</b>	<b>93</b>
Liite 1. Analyysin spesifit sisältöalueet	93
Liite 2. Yleinen merkitysverkosto	94

## KUVIOT

Kuvio 1. Sanapilvi keskeisten merkitystihentymien hahmottamiseksi	26
Kuvio 2. Työhyvinvoinnin tilat	28
Kuvio 3. Paineen ja suorituskyvyn käyrä	32
Kuvio 4. Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli	34
Kuvio 5. Palautumisen ja ponnistelujen malli	43
Kuvio 6. Työn stressitekijät–kuormitus -malli	44

## TAULUKOT

Taulukko 1. Jakaminen merkitysyksiköihin	24
Taulukko 2. Merkitysyksiköiden sijoittaminen sisältöalueisiin	24
Taulukko 3. Yksilökohtaisen merkitysverkoston jako merkityksen sisältäviin yksiköihin	25
Taulukko 4. Spesifi yleinen merkitysverkosto	25
Taulukko 5. Yhteenveto palautumisen kokemuksista työpäivän aikana	72

# 1 Johdanto

## 1.1 Johdatus tutkielman aihepiiriin

Suomessa työhyvinvoinnin tutkimus on alkanut 1950-luvulla työolojen ja työstressin sekä kuormittuneisuuden tutkimisella. 1990-luvulla työhyvinvointitutkimuksen painopiste siirtyi enemmän hyvinvointiin ja 2000-luvulta lähtien on tutkittu työn imua ja positiivisten voimavarojen edellytyksiä. Digitalisaation myötä työn tekemisen mallit ovat muuttuneet ja työ on yhä enemmän tietotyötä. Työn digitalisaatio on lisännyt työn tehokkuutta, mutta samalla kiireen tuntua ja työn siirtymistä työpaikan ulkopuolelle, yksityiselämään. Tilastokeskuksen Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018-tutkimuksen mukaan monet kokivat, että työn ja vapaa-ajan sekoittuminen on osa tätä päivää. Työntekijältä odotetaan enemmän omaehtoista vastuuta ja toimintaa. Haasteena on viedä opit hyvinvoinnista käytännön tasolle. Työ tarjoaa monille mahdollisuuden toteuttaa itseään, mutta samalla työ voi kuormittaa. Tänä päivänä työhyvinvoinnin kehittäminen on jatkuva prosessi. (Sutela ym. 2019, 352; Vartiainen 2017.)

Työkyvyttömyyden kustannukset kunnissa vuonna 2022 olivat yhteensä 1,3 miljardia euroa (Keva 2023). Tilastokeskuksen Digiajan työelämä -tutkimuksen mukaan palkansaajien suurin uhka työelämässä on vakava työuupumus ja sen uhka on lisääntynyt merkittävästi vuodesta 2013 lähtien. Erilaiset psyykkiset oireet ja työssä jaksamisen ongelmat ovat yleistyneet erityisesti naisilla sekä nuorilla ja varhaiskeski-ikäisillä palkansaajilla. Vuosien 2014–2018 aikana henkinen kuormitus, työuupumuksen pelko ja erilainen psyykkinen oirehtiminen ovat lisääntyneet voimakkaasti. Henkinen palautuminen työstä työpäivän tai työvuoron jälkeen oli palkansaajista 26 prosentilla hyvä, 45 prosentilla melko hyvä, 23 prosentilla kohtalainen ja yhteensä 6 prosenttia palautui henkisesti huonosti tai melko huonosti. Naiset palautuivat miehiä hieman heikommin. Yksityisen sektorin palkansaajat palautuivat henkisesti hyvin tai melko hyvin keskimääräisesti paremmin kuin kuntien työntekijät. Tämän päivän työ edellyttää kykyä johtaa itseään, jotta pystyy asettamaan omat rajansa, palautumaan työstään ja tunnistamaan uupumisen merkit. (Sutela ym. 2019, 37–38, 258, 311–312.)

Keskustelu työstä palautumisesta on ollut pinnalla usean vuoden ajan. Korona-ajan etätyöskentely toi työstä palautumisen huomioon, mutta useat kokevat työtehtävistä riippumatta tai missä työtä tehdään, että työstä ei palaudu tarpeeksi. Työelämää kuvastaa

jatkuva kiireen tunne ja pyrkiminen yhä parempiin suorituksiin. Suorittavassa työssä työkiireet loppuvat, kun työpäivä on ohi. Asiantuntijatyössä kiireen tunne jää päälle. Lisäksi nykyinen elämäntyyli mahdollistaa jatkuvan yhteydenpidon ja työsähköpostia voidaan lukea vielä iltaisin kotona tai lomalta. (Sutela ym. 2019, 11.) Tämä voi johtaa siihen, että on koko ajan ylikierroksilla, elämä tuntuu kiireiseltä ja muisti saattaa pätkiä. (Työterveyslaitos: Stressi ja työuupumus.)

Usein palautuminen on pieniä tekoja hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Monille voi riittää palautumiseen riittävä lepo ja kyky olla tekemättä mitään. Toiset taas haluavat tehdä paljon asioita, koska nykyaika mahdollistaa kaikenlaisen tekemisen, eikä asioiden vähentäminen tunnu mielekkäältä. Toimettomuus voi lisätä negatiivisia ajatuksia, yksinäisyyden tunnetta tai jopa masennusta. Adrenaliinin ja aikataulujen avulla saadaan tehtyä asioita, jopa epämieluisat asiat, joita mielellään siirrettäisiin myöhemmäksi. Toimintakyvyn säilyttäminen edellyttää kuitenkin säännöllistä ja riittävää aivojen ja kehon palautumista pitämällä taukoja. (Fexeus & Enblad 2021, 16–18; Hakanen 2018, 99–101.) Tutkimuksissa on tunnistettu, että työstä irrottautuminen, rentoutuminen, autonomia, taidonhallinta, merkityksellisyys ja yhteenkuuluvuus ovat palautumisen mekanismeja, jotka edistävät hyvinvointia ja palautumista. Näitä psykologisen palautumisen kokemuksia kutsutaan myös DRAMMA-mallin mukaisiksi palautumisen mekanismeiksi. (Newman ym. 2014, 561–562.)

Anniina Virtanen (2021) on väitöskirjassaan tutkinut muun muassa, miten palautuminen tauoilla vaikuttaa myöhemmin työpäivään. Tutkimuksessa käsiteltiin suomalaisten opettajien työkuormituksesta palautumista vapaa-ajalla, työpäivän aikaisilla tauoilla ja loman aikana. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin, miten palautuminen työpäivän aikana oli yhteydessä hyvinvointiin iltapäivällä ja illalla. Tutkimuksen viitekehyksenä oli myös DRAMMA-malli. Tutkimus myös osoitti, että työstä irrottautumisen ja rentoutumisen kokemukset työpäivän aikaisilla tauoilla olivat yhteydessä vähäisempiin työuupumusoireisiin ja palautumisen tarpeeseen. Lisäksi tauoilla koettu työstä irrottautuminen, merkityksellisyys ja yhteenkuuluvuus olivat suoraan yhteydessä opettajien hyvinvointiin. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on lisätä tietoa työpäivän aikana tapahtuvasta palautumisesta ja mikä on erityistä eri työtehtävissä, etenkin miten DRAMMA-mallia voidaan hyödyntää työpäivän aikana ja miten asiantuntijatyötä tekevät kokevat oman työstä palautumisensa.



## 1.2 Tutkimuksen tavoite ja rajaus

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten asiantuntijatyötä tekevät kokevat psykologisen palautumisen työpäivän aikana ja minkälainen rooli työpäivän aikana pidetyille tauoilla on palautumiseen sekä minkälaiset kuormitustekijät uhkaavat työstä palautumista. Tutkimuksessa on laadullinen lähestymistapa. Kokemusten tutkimuksissa on pääasiassa käytetty fenomenologisia, hermeneuttisia ja narratiivisia lähestymistapoja, joten fenomenologis-hermeneuttinen näkökulma mahdollistaa mielenkiinnon kohteena olevan ilmiön kuvaamisen ja ymmärtämisen (Metsämuuronen 2006, 64; Toikkanen & Virtanen 2018, 18).

Tutkimuksen keskeisenä teoreettisena viitekehyksenä käytetään Demeroutin ja kumppaneiden (2001) työn vaatimukset ja työn voimavarat -mallia ja Newmanin ja kumppaneiden (2014) psykologisen palautumisen DRAMMA-mallia. Työn vaatimukset ja työn voimavarat -malli pyrkii selittämään sekä työhyvinvointia että pahoinvointia psykososiaalisten työolotekijöiden avulla. DRAMMA-malli on alun perin tutkittu vapaa-ajan kontekstissa, mutta tässä tutkimuksessa on tavoitteena soveltaa mallia työpäivän aikana koettuun palautumiseen. Jos todetaan, että taukojen aikaiset palautumisen mekanismit lisäävät palautumisen kokemusta ja mielen hyvinvointia, on syytä kiinnittää huomiota yksilölliseen palautumiseen työpäivän aikana. Tähän pohjautuen tutkimuksen päätutkimuskysymyksinä ovat:

- Minkälaisia psykologisen palautumisen kokemuksia asiantuntijatyötä tekevilla on työpäivän aikana?
- Miten palautumisen mekanismit tukevat psykologista palautumista työpäivän aikana?

Päätutkimuskysymyksien selvittämisen tueksi esitetään seuraavat alakysymykset:

- Minkälainen merkitys tauoilla on työpäivän aikana koettuun psykologiseen palautumiseen?
- Minkälaiset kuormitustekijät uhkaavat psykologista palautumista?

Tutkimuksen kohteena on kuntaorganisaatio, jota ei tässä tutkimuksessa esitellä tarkemmin haastateltavien anonyymiteetin varmistamiseksi. Empiirinen aineisto kerätään haastattelemalla asiantuntijatyötä tekeviä työntekijöitä, joista kolme toimii tiiminvetäjänä tai esimiesasemassa. Jokainen haastateltava tekee toimistotöitä. Heidän työtehtävänsä mahdollistavat liukuvan työajan käytön, mikä tarkoittaa säännöllisen työajan järjestämistä siten, että työntekijä saa itse annetuissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. Kunta-alan virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) mukaan työntekijälle on järjestettävä päivittäin yksi kymmenen minuutin pituinen kahvitauko, joka luetaan työajaksi, ja tauon aikana työntekijä ei saa poistua työpaikalta. Työaikaa seurataan mobiilityöajanseurantasovelluksella. Johtavassa asemassa olevat viranhaltijat ja työntekijät, eivät ole työajan seurannan piirissä. (KVTES 2022–2025.)

### **1.3 Tutkimuksen rakenne**

Tämän tutkimuksen rakenne noudattaa fenomenologisen tutkimuksen periaatteita. Koska tutkimuksessa halutaan kuvata psykologisen palautumisen kokemuksia, tutkimus ei etene teoreettisen viitekehyksen mukaisesti, vaan aiemman teorian ja kirjallisuuden avulla pyritään syventämään aineistosta nousevia näkökulmia. Raportissa hyödynnetään haastateltavien suoria lainauksia, minkä tarkoituksena on tukea tehtyjä tulkintoja sekä havainnollistaa haastateltavien kokemuksia.

Tutkimus rakentuu kuudesta pääluvusta. Luvussa kaksi perustellaan empiirisen tutkimuksen metodologisia valintoja. Ensin kuvataan kvalitatiivista lähestymistapaa ja esitellään fenomenologis-hermeneuttista näkökulmaa. Sitten kuvaillaan teemahaastattelu tutkimusmetodina ja käydään läpi tutkimuksen prosessi ja toimenpiteet. Lopuksi esitetään aineiston analyysi, joka perustuu Juha Perttulan muunnokseen fenomenologisesta metodista.

Luvussa kolme lähestytään tutkittavaa teemaa mielen hyvinvoinnin kautta. Tässä tutkimuksessa näkökulma on psyykkisessä hyvinvoinnissa. Luvussa käsitellään kirjallisuuden kautta subjektiivinen hyvinvointi, työstressi sekä lopuksi työn vaatimukset ja voimavarat. Luvussa neljä kerrotaan ensin psykologisen palautumisen taustat. Sitten käsitellään työstä palautumisen mekanismit DRAMMA-mallin eli psykologisen työstä irrottautumisen, rentoutumisen, autonomian, taidonhallinnan, merkityksellisyyden ja yhteenkuuluvuuden kautta. Lopuksi tarkastellaan palautumista työpäivänaikana.

Luvussa viisi tarkastellaan empiirisestä tutkimuksesta saatuja tuloksia. Luvussa kuusi käsitellään tutkimuksen keskeisimmät johtopäätökset ja vastataan tutkielmalle asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Luvun lopussa esitetään mahdolliset jatkotutkimusmahdollisuudet ja arvioidaan tutkimuksen luotettavuus.

## 2 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa esitetään laadullinen lähestymistapa, etenkin fenomenologis-hermeneutiikan näkökulmasta. Metodin tarkoituksena on kuvata ja ymmärtää yksilöllisiä kokemuksia. Sitten perustellaan teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä ja kuvaillaan fenomenologisen aineiston analysointi, kuten se on tässä tutkimuksessa toteutettu. Luvun tarkoituksena on havainnollistaa, miksi tietyt tutkimusmenetelmät ja näkökulmat on valittu juuri tähän tutkimukseen sekä esittää yksityiskohtaisesti tutkimuksen toteutus vaihe vaiheelta.

### 2.1 Laadullinen lähestymistapa

Tutkimukset voidaan karkeasti jaotella kvalitatiivisiin ja kvantitatiivisiin eli laadullisiin ja määrällisiin tutkimuksiin. Määritelmät eivät ole yksiselitteisiä, koska tutkimuksia voidaan toteuttaa monin eri tavoin. Ontologinen eli olemassaolotavan erittely määrittelee todellisuuden olemuksen ja mitä siitä voimme tietää. Ontologinen erittely auttaa tunnistamaan, onko tutkittava kohde laadullinen vai määrällinen, ja miten tutkimuskohdetta voidaan kuvata. (Virtanen 2006, 164–165.) Lisäksi usein tutkimuksen sisältö ja menetelmät määrittävät tutkimuksen fokuksen. Deskriptiivisen tutkimuksen tarkoituksena on löytää ja kuvata tosiasioita. Teoreettisen tieteen tavoitteena on puolestaan luoda hypoteeseja ja teorioita. Usein tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää tai selittää ilmiötä ja erilaiset ihmiskäsitykset luovat pohjan ajattelutavalle. Ihmisiä tutkittaessa voidaan todeta, että ihmisen mieli ja erilaiset merkitykset sekä inhimilliset arvot vaikuttavat tutkimukseen, mutta ihmistieteissä vallitsee erilaisia suuntauksia. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Tätä tutkimusta tarkastellaan fenomenologis-hermeneutiikan näkökulmasta, jossa ihminen on tutkimuksen tekijä ja kohde. Fenomenologia on oppi ilmiöstä, jossa pyritään ymmärtämään ja kuvaamaan ilmiötä (Metsämuuronen 2006, 92). Fenomenologia ja hermeneutiikka ovat näkökulmia, joiden avulla tarkastellaan erityisesti kokemuksia. Tällöin kokemuksen käsitteen määritelmässä on keskeistä, että ihmisten kokemukset ovat monimutkaisia ja ainutlaatuisia psykososiaalisia ilmiöitä. (Tökkäri 2018, 65–66.) Perttulan (1995) mukaan kokemusta voidaan kutsua myös merkityssuhteeksi, joka syntyy yksilön tajunnan suuntautuessa johonkin tiettyyn kohteeseen, joka ilmenee tajunnallisesti. Tutkimuksen tavoitteena on luoda ihmiskäsitystä, ja sen keskiössä ovat subjektiiviset

kokemukset, merkitys ja yhteisöllisyys. Fenomenologisesti ihmiset rakentuvat suhteessa maailmaan ja samalla ihmiset itse rakentavat maailmaa. Tarkastelun näkökulmana ovat ilmiöt, jotka ihminen itse kokee. Aiemmat kokemukset, käsitykset, arvot ja tunteet vaikuttavat, miten maailman käsittää. (Laine 2018, 29–30.) Fenomenologiassa korostetaan yksilön perspektiiviä ja sitä että jokainen ihminen on erilainen. Tarkoituksena ei ole luoda tiedettä löytämällä yksittäistapauksista säännönmukaisuuksia, vaan ymmärtää yksilön ainutlaatuista merkitysmaailmaa tietyssä hetkessä. (Laine 2018, 32.)

Fenomenologisen ja hermeneuttisen tutkimuksen metodologia ei ole tarkasti kuvattu, vaan se muodostuu kussakin tutkimuksessa eri tekijöiden, esimerkiksi tutkijan, tutkittavan ja tilanteen perusteella. Toimintatavat valitaan, mikä tilanteeseen parhaiten sopii. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin kokemuksia yksilön tajunnassa ilmenevinä sisältöinä, jotka tavoitettiin haastattelemalla toisia ihmisiä. Näin ollen tutkimuksen näkökulmaksi soveltui fenomenologia. Analyysissa noudatettiin Juha Perttulan muunnosta fenomenologisesta metodista, joka kuvataan alaluvussa 2.3.1. Mahdollisimman aidon kokemuksen tutkimiseen vaikuttavat tutkijan omat lähtökohdat, mielenkiinto tutkittavaan aiheeseen ja metodologiaan. Tätä voidaan kutsua myös tutkijaprofiiliksi, eli minkälaisen tiedekäsityksen ja tutkimuksellisen viitekehyksen tutkija on omaksunut. Lisäksi tutkijaprofiiliin vaikuttaa, minkälainen tieteellinen maailmankäsitys ja käsitys tiedon luonteesta tutkijalla on. (Virtanen 2006, 168.) Tutkimukseen kuuluu kriittinen itseymmärrys, jossa tutkijan pitää asettaa tekemänsä tulkinnat kyseenalaisiksi ja tunnistaa omat tutkimukseen liittyvät lähtökohdat, jotka voivat vaikuttaa tulkinnan tekemiseen. Fenomenologisessa tutkimuksessa teoreettinen viitekehys ei ohjaa tutkimusta, vaan pyrkimyksenä on tunnistaa yksilön kokemusmaailma sellaisena kuin se on, ja tutkija ottaa etäisyyttä teoreettisiin esimääriytyksiin tutkimusta tehdessä. (Laine 2018, 35–36.)

Hermeneuttisella ymmärtämisellä tarkoitetaan ilmiöiden tarkoitusten ymmärtämistä ja tulkintaa. Esiymmärrys ja hermeneuttinen kehä ovat hermeneutiikan peruskäsitteitä. Tutkijan ymmärrys perustuu aina tulkintaan ja mitä on jo aiemmin ymmärretty. Toisaalta ymmärrys kasvaa, mitä voidaan kutsua hermeneuttiseksi kehäksi. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Tutkimuksissa haastateltava ilmaisee kokemuksensa, jota tutkija pyrkii ymmärtämään ja tulkitsemaan mahdollisimman oikein. Tieto muodostuu vuoropuhelussa, jossa tutkijan ymmärrys ilmiöstä korjaantuu ja syventyy jatkuvasti kohti tutkittavan ymmärtämistä ja samalla tutkija luopuu omasta minäkeskeisestä perspektiivistään. Usein tutkija tekee tulkintoja jo tutkimusta tehdessään, mutta todellisten merkitysten

löytämiseksi tutkijan on unohdettava omat tulkintansa tai kuvitelmansa asiasta. Kriittinen etäisyys aineistoon auttaa tuomaan esille tulkintaehdotuksia eli hypoteeseja, joiden avulla tutkija pyrkii löytämään todennäköisimmän ja uskottavimman tulkinnan, mitä tutkittava on ilmaisullaan pyrkinyt tarkoittamaan. (Laine 2018, 33, 38.)

Fenomenologinen tutkimus muistuttaa tapaustutkimusta, koska siinä tutkitaan ihmisten yksilöllisiä ja yleisiä merkityssuhteita. Tarkoituksena ei ole tutkia ilmiötä, vaan tutkimuksen keskiössä on ihminen, jonka kautta ilmiö on olemassa. Tarkemmin sanottuna tutkittava ilmiö on nimenomaan tutkimuksen osallistuvien ihmisten kokemuksia, eikä kenenkään muiden. (Perttula 1995, 60–61.) Tässä psykologisen palautumisen tutkimuksessa keskitytään erityisesti ihmisten kokemuksiin, jotka muodostuvat eri merkitysten perusteella. Kokemus tapahtuu ihmisen, tajunnallisen toiminnan ja kohteen välillä (Virtanen 2006, 165). Kokemuksia tutkiessa tarkastellaan kokemusten merkityssisältöä ja sen rakennetta. Toisaalta yhteisö vaikuttaa siihen, minkälaisia merkityksiä ihmisillä on. Yhteisön jäsenillä on usein yhteisiä tapoja ja piirteitä kokea maailmaa. Jotkut asiat voivat olla huomaamattomia tottumuksen tai itsestäänselvyyksien vuoksi tai niitä ei ole vielä tietoisesti ajateltu, joten tässä tutkimuksessa on tarkoitus tuoda jo tunnettu asia tiedetyksi ja näkyväksi. Yhteinen ymmärrys merkityksistä auttaa tulkitsemaan ilmaisuja, mutta toisaalta ne voivat ylläpitää stereotyyppisiä tai vääristyneitä tulkintoja. (Laine 2018, 31–32, 35.)

## **2.2 Aineiston hankinta**

Tutkimusaineisto hankittiin haastattelemalla, koska fenomenologisessa tutkimuksessa haastattelu on yksi tärkeimmistä menetelmistä tutkia ihmisen omakohtaisia kokemuksia (Laine 2018, 39). Perttulan (1995) mukaan fenomenologisessa tutkimuksessa haastattelu keskittyy tiettyihin teemoihin ja se on avoin moniselitteisyydelle ja muutoksille. Teema-haastattelu valittiin aineistonkeruumenetelmäksi, koska haluttiin selvittää palautumisen kokemusta työpäivän aikana ja miten tauot vaikuttivat palautumiseen ja työn kuormittavuuteen. Teemahaastattelulla ei usein haeta näyttöä tietystä teemasta, vaan tarkoituksena on kuvata teemaa. Aineiston kylläntyminen tapahtuu, kun pysytään teeman sisällä samuuden kuvauksessa, koska esimerkiksi kokemusten erilaisuuden kuvaamiseen ei ole etukäteen määriteltävissä olevaa saturaatiopistettä. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Tässä tutkimuksessa ihmiset haluttiin nähdä Hirsjärven ja Hurmeen (2008) mukaisesti subjekteina sekä aktiivisina osapuolina, jotka luovat merkityksiä tutkimuksessa. Haastateltavia kutsutaan informanteiksi, jotka toimivat tutkimuksen tiedon lähteenä. Haastattelun näkökulma perustui asetettuihin tutkimuskysymyksiin, ja haastattelukysymykset olivat mahdollisimman avoimia ja ohjailivat informanttia mahdollisimman vähän. Informantille annettiin mahdollisimman paljon tilaa ja haastattelun luonne oli keskustelunomainen. Toisaalta psykologista palautumista ja työn kuormittavuutta tarkastelevasta tieteellisestä lähdemateriaalista oli havaittavissa selkeitä teema-alueita (esimerkiksi työn kuormittavuus ja tauot työpäivän aikana), joten teemahaastattelun valinta tiedonkeruumenetelmäksi oli perusteltua.

Tutkija itse vaikuttaa mahdollisimman vähän haastateltavien kokemuksiin tai haastattelussa esille nouseviin seikkoihin, mikä edellyttää tutkijalta kriittistä ilmiöön liittyvien etukäteisoletuksien reflektointia. Tavoitteena on saada yksityiskohtainen kuvaus tutkittavan kokemuksista. (Perttula 1995, 65–67.) Teemahaastattelu soveltuu aineiston keruun menetelmäksi, kun esimerkiksi tutkimuksen kohteena ovat arat aiheet tai kun halutaan tutkia heikosti tiedostettuja asioita (Metsämuuronen 2006, 115). Haastattelun aihepiirit ja teema-alueet ovat kaikille samat, mikä tekee teemahaastattelusta puolistrukturoidun menetelmän, mutta toisaalta se ei ole täysin vapaa kuten esimerkiksi syvähaastattelu. Teemahaastatteluissa ei käytetä valmiita kysymyksiä, vaan haastattelun tukena käytetään teema-alueuutteloja eli tukilistaa käsiteltävistä asioista, jotka mahdollistavat mahdollisimman kattavan kuvauksen tutkittavasta ilmiöstä. (Eskola & Suoranta 1998; Hirsjärvi & Hurme 2008, 47–48.) Tässä tutkimuksessa teemahaastattelurungon muodostamisessa aiempi teoretieto oli kuitenkin vain suuntaa antavaa, koska tavoitteena oli löytää mahdollisimman paljon informanttien omakohtaisia kokemuksia, eikä yleisiä ajatuksia tai mielipiteitä tutkittavasta asiasta. Haastattelussa käytiin läpi seuraavat teemat: 1) peruskysymykset, 2) tavallisen työpäivän kuvaus, 3) tauot työssä, 4) kuormitustekijät työssä ja 5) palautuminen työssä. Haastattelut olivat tarkoituksella mahdollisimman avoimet ja teemahaastattelurungolla ei ollut selkeää sisällöllistä rakennetta, vaan se auttoi ohjaamaan keskustelua. Tarkkoja haastattelukysymyksiä ollut etukäteen, jotta ne eivät rajanneet haastateltavien kokemuksia valmiisiin muotteihin. Tämä mahdollisti myös itselle vieraan ja ainutkertaisen ilmiön kohtaamisen.

Haastattelu on tutkimuksen tiedonkeruutapa, jonka tavoitteena on välittää kuvaa haastateltavan ajatuksista, käsityksistä, kokemuksista sekä tunteista. Haastattelun voi tehdä monella eri tavalla ja se on joustava aineistonkeruumenetelmä erilaisiin tutkimuksiin. Haastattelussa tutkija on haastateltavan kanssa vuorovaikutuksessa ja haastattelun aikana voidaan syventää tiedonhankintaa tarpeen mukaan ja tarkentaa vastausten taustalla olevia motiiveja. Haastattelun etuna voidaan pitää, että siihen voidaan valita henkilöitä, joilla on kokemusta tutkittavasta aiheesta. Lisäksi haastatteluissa on mahdollista toistaa kysymys, oikaista väärinkäsityksiä, selventää ja keskustella asioista, mikä ei ole mahdollista esimerkiksi lomakekyselyissä (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Haastattelu aineistonkeruumuotona sisältää myös haasteita. Haastateltavilla saattaa esiintyä taipumusta antaa haastatteluissa sosiaalisesti suotavia vastauksia, mikä heikentää haastattelun luotettavuutta. Kulttuuri ja haastateltavan merkitysmaailmat voivat vaikuttaa annettaviin vastauksiin. Lisäksi haastateltavat voivat antaa sellaista tietoa, jota ei haastattelussa kysytty. Toisaalta haastattelut ovat aina konteksti- ja tilannesidonnaisia, mikä pitää ottaa huomioon aineiston analysoinnissa. Haastateltavat saattavat kertoa haastattelutilanteessa eri tavoin kuin jossain toisessa tilanteessa, mikä olisi syytä ottaa huomioon tuloksia tulkittaessa, eikä tulosten yleistämistä tulisi liioitella. (Hirsjärvi ym. 2008, 201–202.)

Fenomenologisessa tutkimuksessa ei ole tarkoitus kerätä mahdollisimman monta erilaista kokemukskuvausta, vaan lisätä ymmärrystä (Lehtomaa 2008, 169). Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan laadulliseen tutkimukseen valitaan informantit harkinnanvaraisesti. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tutkimukseen valitaan henkilöitä, jotka tietävät tutkittavasta asiasta mahdollisimman paljon tai heillä on kokemusta asiasta, sillä tarkoituksena on kuvata ilmiötä, eikä niinkään tehdä yleistyksiä. Näin ollen informanttien valinta tulisi olla harkittua ja tarkoitukseen sopivia. Tutkija itse soveltaa tutkimuksessaan, miten harkinnanvaraisuuden ja sopivuuden kriteerit täyttyvät. Tutkimuksen osallistumisen kriteerinä oli vähintään yhden vuoden työkokemus organisaatiossa, joten työharjoittelijat rajattiin tutkimuksen ulkopuolelle. Informanttien palautumisen kokemuksesta ei ollut ennakkokäsityksiä, joten tutkimukseen ei valittu henkilöitä, jotka olivat kokeneet palautumisensa jollain tietyllä tavalla. Tarkoituksena oli kuvata ja ymmärtää informanttien yksilöllisiä kokemuksia palautumisesta ja kuinka taot vaikuttavat työn kuormittavuuteen.



Fenomenologisessa tutkimuksessa voi olla vain yksi informantti tai kymmeniä informantteja, jotka valitaan sen perusteella, kenellä uskotaan olevan tutkittavasta aiheesta kokemuksia. Aineiston avulla pyritään tuomaan esille kokemusten koko vaihtelevuus esille. Kokemukset ovat ainutlaatuisia, joten fenomenologisessa tutkimuksessa ei voida puhua saturaatiosta eli aineiston kylläntymisestä, mikä tarkoittaa aineiston keräämistä, kunnes samat asiat alkavat kertautua haastatteluissa. Toisaalta tutkimalla yksittäistä tapausta kyllin tarkasti saadaan selville myös, mikä ilmiössä on merkittävää ja mikä yleisellä tasolla toistuu usein tarkasteltaessa ilmiötä. (Hirsjärvi ym. 2008, 177; Virtanen 2006, 170–172.)

Tässä tutkimuksessa oli yhteensä seitsemän informanttia, jotka rekrytoitiin organisaation yhteisen Teams-kanavan kautta ja heitä pyydettiin ilmoittautumaan sähköpostitse, jotta tutkimukseen osallistuvien anonymiteetti muulle työyhteisölle ja laajemmalle yleisölle voitiin varmistaa. Tutkimukseen ilmoittautui seitsemän informanttia, joten tavoiteltu otos saavutettiin vuoden 2023 helmikuun lopussa ja haastattelut toteutettiin maaliskuussa ajalla 7.–15.3.2023 etäyhteyksien kautta. Informanteista viisi oli naisia ja kaksi miehiä. Tosin informanttien jako miehiin ja naisiin oli merkityksetöntä, kun haluttiin tutkia ylipäättään ihmistä ja heidän kokemuksiaan (Lehtomaa 2008, 167). Jokainen informantti työskenteli asiantuntijana, ja heistä kolme esihenkilöasemassa. Jokaisen informantin työkokemus organisaatiossa vaihteli yhdestä vuodesta yli kahteenkymmeneen vuoteen ja jokainen työskenteli hybridimallin mukaisesti eli osa työpäivistä tehtiin toimistolla ja osa etänä. Ennen varsinaisia haastatteluja toteutettiin yksi testihaastattelu teema-alueiden tarkastamiseksi ja samalla testattiin tallennuksen toimivuus.

Tutkimuksessa tuloksissa esitetään informanttien lainauksia haastatteluista ja ne kuvaavat yksilön kokemuksia, joten tutkimuksessa otettiin huomioon EU:n yleisen tietosuojasetuksen (GDPR) ja tietosuojalain vaatimukset henkilötietojen käsittelystä. Ennen haastatteluja informanteille kerrottiin, että tutkimukseen osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen ja mihin aineistoa käytettiin tietosuojaselosteen mukaisesti. Tietosuojaselosteessa määriteltiin, miten aineistoa käytetään, säilytetään ja miten se hävitetään. Informantit hyväksyivät tietosuojaselosteen.

Aineiston käsittelyssä ja tietojen julkistamisessa luottamuksellisuus ja anonymiteetti ovat keskeisiä seikkoja. Tutkimuksessa ei saa vahingoittaa tutkittavaa tai toimia millään tavalla väärin, esimerkiksi loukkaamalla ihmisarvoa. Anonymiteettisuoja perusteella on

huolehdittava, ettei tutkittavien henkilöllisyys paljastu. Anonymiteetistä on pidettävä tiukemmin kiinni, mikäli tutkimuksessa käsitellään arkaluonteisia asioita. Tutkijan tulee arkaluonteisissa asioissa käyttää erityistä harkintaa, minkälaisia tietoja tutkimuksessa tarvitaan tai tuovatko ne lisäarvoa tutkimukselle. (Eskola & Suoranta 1998.) Tässä tutkimuksessa kaikki informantit tekivät asiantuntijatyötä ja heidät voisi tunnistaa vastauksistaan. Palautumisen kokemus kertoo yksilöstä arkaluonteista tietoa, joten oli erityisen tärkeää, ettei esimerkiksi lähipiiri pysty tunnistamaan tutkittavia. Haastateltavat eriteltiin käyttämällä termiä informantti ja lyhenteenä IN. Informantit numeroitiin, jotta ne voidaan erottaa toisistaan. Numerot eivät perustuneet haastattelujärjestykseen, vaan numerointi tehtiin sattumanvaraisesti anonymiteetin varmistamiseksi. Näillä keinoilla pyrittiin varmistamaan, ettei tutkimusaineistosta pysty identifioimaan yksittäistä henkilöä.

Haastattelut toteutettiin Microsoft Teams -sovelluksen avulla ja haastattelut tallennettiin informanttien luvalla, jotta aineistoon pystyi palaamaan myöhemmin. Haastattelurunkoa ei toimitettu etukäteen informanteille, mutta informantit tiesivät etukäteen haastattelun aihealueen, joten jokainen informantti pystyi pohtimaan etukäteen ja herättelemään omia ajatuksiaan omasta palautumisen kokemuksestaan. Jokaisen haastattelun alussa varmistin informantilta, että hän oli sellaisessa tilassa, missä kukaan muu ei kuule keskustelua. Haastattelut kestivät 45 minuutista puoleentoista tuntiin. Haastattelut sujuivat mukavasti keskustellen huolimatta siitä, että haastattelut toteutettiin etäyhteyksien välityksellä. Jokainen informantti pystyi luottamuksen ilmapiirin vallitessa kertomaan rehellisesti omista kokemuksistaan ja ajatuksistaan. Haastatteluiden jälkeen tallenteet säilöttiin tietokoneelle ja sitten haastattelut litteroitiin sanatarkasti tekstimuotoon tarkempaa tulosten tutkimista varten.

### **2.3 Aineiston analysointi**

Laadullisen aineiston analyysin tarkoituksena on tiivistää tutkittava aineisto kadottamatta sen sisältämää informaatiota ja siten tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Tavoitteena on luoda aineistosta selkeä ja mielekäs kokonaisuus. (Eskola & Suoranta 1998.) Hirsjärven ja kumppaneiden (2008) mukaan aineistoa voidaan analysoida monin eri tavoin ja usein analyysitapa valitaan sen mukaan, mikä tuo parhaiten vastauksen ongelmaan tai tutkimustehtävään.

Ennen varsinaista aineiston analyysia haastattelutallenteet litteroitiin eli puhtaaksi-kirjoitettiin sanasanaisesti Microsoft Word -tekstinkäsittelyohjelmalla. Litteroinnissa ei otettu huomioon keskustelun yksityiskohtaisia seikkoja, kuten esimerkiksi taukoja keskustelussa, äänenpainoja, huokaisuja tai naurahduksia, koska tällainen keskusteluanalyysi ei ollut tässä tutkimuksessa tutkittavan ongelman kannalta tarpeellista. Digitaalisia haastattelutallenteita oli yhteensä lähes seitsemän tuntia ja litteroitavaa materiaalia kertyi yhteensä 103 sivua (fontilla Times New Roman, fonttikoko 12). Aineiston litteroinnille ei ole asetettu yksiselitteisiä ohjeita, vaan tutkimustehtävä ja tutkimusote vaikuttavat litteroinnin tarkkuuteen. Litterointi voidaan tehdä koko haastatteludialogista tai valikoiden esimerkiksi tietystä teema-alueesta tai vain haastateltavan puheesta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 138–140; Hirsjärvi ym. 2008, 217.) Tässä tutkimuksessa litterointi tehtiin koko haastatteludialogista, koska litterointivaiheessa ei otettu kantaa, mikä oli oleellista tutkittavan aiheen kannalta. Tämä itse kerätty aineisto muodosti tutkimuksen primaariaineiston, eikä tutkimuksessa käytetty muiden keräämää sekundaariaineistoa (Hirsjärvi ym. 2008, 181).

### 2.3.1 Juha Perttulan muunnos fenomenologisesta metodista

Tämän fenomenologisen tutkimuksen aineiston analyysissa käytettiin Juha Perttulan muunnosta Amedeo Giorgin fenomenologisesta metodista, jossa aineiston käsittely etenee yleensä vaihe vaiheelta ja se soveltuu haastatteluaineiston analysointiin. Tutkijalla on kuitenkin aina oikeus soveltaa fenomenologista menetelmään tutkittavaan ilmiöön sopivaksi, mikä tekee menetelmästä joustavan, mutta se auttaa systemaattisen analyysin tekemisessä. (Perttula 1995, 68.) Tutkijan tulee hahmottaa analyysissa samanaikaisesti yksityiskohdat ja koko kokonaisuus (Lehtomaa 2008, 182).

Fenomenologisessa menetelmässä korostuu tutkijan tietoinen pyrkimys ennakkoletuksettomuuteen ja teoreettinen tutkimusasenne tulisi jättää taka-alalle. Fenomenologisen reduktion avulla epäolennaisuudet pyritään jättämään huomiotta ja keskitytään tutkittavan ilmiön olennaisuuksiin, jotta voidaan nähdä ilmiön moninaisuus ja sen rakenne mahdollisimman alkuperäisenä. Reduktion ensimmäiseen vaiheeseen kuuluu luonnollisen asenteen reflektointi ja mielessä tapahtuvaa syrjään asettamista, mitä kutsutaan myös sulkeistamiseksi. Toisin sanoen reduktio tarkoittaa omien tutkimukseen liittyvien kokemusten pohdintaa ja tämä oma tapa hahmottaa todellisuutta asetetaan tietoisesti syrjään, koska on muitakin tapoja kokea ilmiötä. Termi sulkeistaminen tulee

tietyn osa-alueen rajaamista tutkimuksen ulkopuolelle eli sulkeismerkkeihin asettamisesta. Sulkeistaminen mahdollistaa aineiston avoimen kohtaamisen ja se tekee tilaa oivaltavalle havaitsemiselle. Itsereflektointi ja oman esiymmärryksen tunnistaminen voi olla kuitenkin tutkijalle haastavaa, joten sulkeistamisen lisäksi fenomenologisessa reduktiossa ilmiön kannalta satunnaiset ja toissijaiseksi koetut merkitykset tulisi jättää tutkimuksen ulkopuolelle. (Lehtomaa 2008, 151, 163–165; Perttula 1995, 116.) Pyrkimyksenä on havainnoida niin kuin asian kohtaisi ensimmäistä kertaa. Fenomenologiassa pidetään sulkeistamista tärkeänä, koska se mahdollistaa välittömän kokemuksen tavoittamisen ja kuvastaa tutkittavan ilmiön noeman eli mielen ilman luonnollisen asenteen sisältämiä ennakkokäsityksiä. Reduktion toisessa vaiheessa toissijaiset ominaisuudet karsitaan pohtimalla, mitä ilmiössä tarvitsee muuttaa, jotta se lakkaa olemasta, mitä se on. Näin refleктоivan mielikuvituksen ja intuition avulla saadaan selville ilmiön eidos eli olemus. (Perttula 1995, 10–11.)

Tässä tutkimuksessa sulkeistaminen oli käytännössä kriittistä ajattelua, mitä ymmärsin tutkittavasta ilmiöstä, ja tutkimuksen ulkopuolisten henkilöiden kanssa käytyjä keskusteluita tutkittavasta ilmiöstä. Ajatus lähti siitä, että tutkittavat saattavat kokea työstä palautumisen samalla tavalla kuin itse, ja tällaiset pohdinnat kirjattiin ylös. Lisäksi keskustelut ystävien kanssa antoivat työstä palautumisen yksipuolisen kuvan. Näitä ajatuksia piti kriittisesti pohtia ja sulkeistamisen myötä ymmärsin, että kokemukset voivat olla hyvin moninaisia ja muuttuvia. Ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä muuttui tutkimuksen varrella ja osa ennakkokäsityksistä tuli esille vasta haastattelutilanteessa tai analysointivaiheessa. Voidaankin todeta, että sulkeistamista tapahtui jokaisessa tutkimuksen vaiheessa. Vaikka työskentelin informanttien kanssa samassa organisaatiossa, ihmiskäsityksen sulkeistamisessa auttoi, ettei kenenkään kanssa ole keskusteltu tutkittavan aiheen teemoista, joten palautumisen kokemuksesta oli hyvin laaja käsitys. Ihmiskäsitys palautumisen kokemuksesta vaihteli eri palautumisen kokemuksiin ja koko ajan oli pidettävä mielessä, etteivät informanttien kokemukset olisi samanlaisia kuin omat kokemukset. Sulkeistaminen oli kuitenkin jatkuvaa tasapainoilua olennaisten ja epäolennaisten asioiden välillä.

Perttulan (1995) mukaan fenomenologinen aineiston analyysi voidaan jakaa kahteen päävaiheeseen seuraavasti:

1. päävaihe - yksilökohtaisen merkitysverkoston muodostaminen
  - 1.1 Avoin lukeminen
  - 1.2 Muodostetaan keskeiset sisältöalueet
  - 1.3 Merkityssuhteiden erottaminen toisistaan
  - 1.4 Merkityssuhteiden muuttaminen tutkijan yleiselle kielelle
  - 1.5 Merkityssuhteiden sijoittaminen sisältöalueisiin
  - 1.6 Sisältöalueittainen yksilökohtainen merkitysverkosto
  - 1.7 Jäsennys sisältöalueiden mukaan
  
2. päävaihe - yleisen merkitysverkoston muodostaminen
  - 2.1 Jako yksilökohtaisen merkitysverkoston merkityksen sisältäviin yksiköihin
  - 2.2 Muodostetaan aineistoa kuvaavat sisältöalueet
  - 2.3 Sijoitetaan ei-yksilöllisellä kielellä olevat yksiköt sisältöalueisiin
  - 2.4 Muodostetaan spesifit sisältöalueet
  - 2.5 Muodostetaan spesifi yleinen merkitysverkosto
  - 2.6 Muodostetaan sisältöalueen yleinen rakenne
  - 2.7 Integroidaan sisältöalueet yleiseen merkitysverkostoon

Ensimmäisessä päävaiheessa pyritään kuvaamaan, mitä aineistossa on sanottu mahdollisimman alkuperäisellä tavalla. Tutkimuksen kannalta olennainen tieto selviää ymmärtämällä ilmaisujen merkityksiä tutkittavan näkökulmasta. Ensimmäisessä vaiheessa ei tulisi tehdä tutkijan omia tulkintoja tai yleistyksiä, jotta kaikki merkitykset tulisi huomioiduksi. Lopuksi tutkimusaineisto jäsennetään sisältöalueiksi. Tiivistetty merkitsevä kuvaus tutkimusaineistosta luo pohjan seuraaville vaiheille. (Virtanen 2006, 183–184.) Seuraavaksi aineistosta erotetaan merkitysyksiköt, jotka ovat yhteydessä kokonaisuuteen, mutta tutkija ei ota kantaa, ovatko ne merkityksellisiä vai epäoleellisia. Aineiston analyysissä jaetaan eri kuvaukset merkitysyksiköiksi, jotka voidaan luokitella samankaltaisiksi merkityksiksi. Ilmiön ymmärtäminen edellyttää mahdollisimman monen olennaisen merkitysaspektin (olemuksen) löytämistä, koska fenomenologiassa pyritään etsimään asioista moninaisuutta. Tutkijan oma elämäkokemus auttaa ymmärtämään merkitysten välisiä yhteyksien ymmärtämistä. Seuraavaksi merkitysyksiköt

muunnetaan tutkijan yleiselle kielelle ja lopuksi merkitysyksiköt sijoitetaan aiemmin määriteltyjen sisältöalueiden alle. Mikäli merkitysyksikkö on monimerkityksellinen, se voidaan sijoittaa useampaan sisältöalueeseen. Lopuksi tutkittavasta ilmiöstä luodaan kokonaiskuva yhdistämällä merkityskokonaisuudet ja niiden väliset suhteet merkitysverkostoksi. (Laine 2018, 42–45, 48; Virtanen 2006, 185–189.)

Fenomenologisen tutkimuksen toisessa päävaiheessa Perttulan (1995) mukaan analyysin tekeminen siirtyy yksilötasolta yleiselle tasolle. Yksilön kertomat kokemukset ovat osa yleistä kokemusta ilmiöstä ja ne irrotetaan omista yhteyksistään merkitysverkostossa olevien merkitysten sisältäviin yksikköihin, jotka lopuksi tiivistetään kielelle, jossa yksilöllinen kokemus ei enää nouse esille. Aineistosta poimitaan aineistoa kuvaavat sisältöalueet, joiden alle sijoitetaan ei-yksilöllisellä kielellä olevat yksiköt. Seuraavaksi sisältöalueita tarkennetaan spesifeiksi sisältöalueiksi, joiden alle sijoitetut tiivistetyt merkitykset muodostavat spesifit yleiset merkitysverkostot. Lopuksi kunkin sisältöalueen spesifit yleiset merkitysverkostot suhteutetaan keskenään ja luodaan sisältöalueiden yleinen rakenne, mistä voidaan luoda sisältöalueiden yleinen merkitysverkosto. (Virtanen 2006, 190–195.)

Yleisesti fenomenologisen tutkimuksen tavoitteena ei ole yksilöllisten puolien, yhteneväisyyksien tai erilaisuuksien, selvittäminen, vaan tarkoituksena on ymmärtää paremmin ihmisten kokemuksellista suhdetta ilmiöön (Laine 2018, 47). Yleinen merkitysverkosto ei tarkoita tutkimustulosten yleistämistä, koska fenomenologinen tutkimus on luonteeltaan yksilökohtaista, eikä tilastollisesti keskiarvoihmistä ole olemassa. Yleinen merkitysverkosto ei myöskään tarkoita koettujen maailmojen samanaikaisuutta, vaan se on tutkijan tulkinta ainutkertaisten kokemusten yhteisistä sisällöistä. Merkityssuhteiden yleistäminen ei ole mielekästä, koska silloin merkityssuhteet eristetäisiin olemassa olevista yhteyksistään. Tällöin yleistävä käsitekieli on yksilön kannalta irrelevanttia. Merkityssuhteen sisältö on ainutlaatuinen vain kyseisen ihmisen elämänkokonaisuudessa, ja sitä ei ole olemassa ihmisen ulkopuolella. Tutkija tekee tietoisia päätöksiä ja käsityksiä tutkimuksen tavoitteista, mikä näkyy tutkimuksessa kokemusten yleisten sisältöjen muodostamisessa. (Perttula 1995, 30, 32.)

Hermeneuttiset säännöt, tutkimuskohteen riippumattomuus, merkitysten johdonmukaisuus ja aina uudelleen ymmärtäminen luovat perustan tutkimuksen tulkinnalle. Hermeneutiikka korostaa tulkintaa merkitysten ymmärtämisessä fenomenologiassa.

(Perttula 1995, 55.) Yleiseen merkitysverkostoon asti tutkija tietoisesti pidättäytyy ilmiön tulkinnasta. Jotta voidaan muodostaa tutkimuskohteen kokonaisnäkemys, fenomenologinen ymmärtäminen edellyttää tutkijan tulkintaa ja suhteuttamista olemassa olevaan ymmärrykseen. Voidaan sanoa, ettei ihminen pysty koskaan ymmärtämään täysin tutkimaansa ilmiötä, mutta ymmärrys perustuu tiukasti tutkittavaan elämäntilanteeseen ihmisen kokemana. Tutkittavan ilmiön ymmärtäminen käsittää neljä vaihetta: 1) yksilöllisiä ja yleisiä merkitysverkostoja jäsentävien keskeisten merkitystihentymien hahmottaminen, 2) dialogin rakentaminen merkitysverkostojen, merkitystihentymien ja muun tutkimustiedon välille, 3) ymmärtämisen suhteuttaminen haastatteluaineistoon ja 4) tutkittavan ilmiön ymmärtäminen.

Fenomenologisessa tutkimuksessa haasteena on, että toisen ihmisen ymmärtäminen ei ole helppoa, eikä yksinkertaista. Menetelmän avulla saadaan selville jotain olennaista ja ainutkertaista toisen ihmisen kokemuksesta sekä tutkittavasta ilmiöstä kokonaisuutena. Koska ymmärtäminen on sidoksissa tutkijan omaan elämäntilanteeseen ja sulkeistaminen ei ole koskaan täydellistä, tutkittavan ilmiön ymmärtäminen on aina vajavaista. Tutkija ei voi päästä koskaan oman todellisuussuhteensa ulkopuolelle, mikä on hyväksyttävä fenomenologisessa tutkimuksessa. (Lehtomaa 2008, 190–193.)

### 2.3.2 Tutkimuksen yleisen merkitysverkoston muodostaminen

Tässä tutkimuksessa analyysin ensimmäisessä vaiheessa haastatteluaineistosta etsittiin, mikä oli keskeisintä kunkin tutkimukseen osallistuneen palautumisen kokemuksen ja taukojen vaikutuksen ymmärtämisessä, ja miten se vaikutti jokaisen kokemaan työn kuormittavuuteen. Käytännössä aineistoon tutustui ensimmäisen kerran jo haastatteluista litteroitaessa. Haastatteluaineistot luettiin huolellisesti ja useaan kertaan läpi tekemättä minkäänlaisia tulkintoja tai havaintoja.

Aineistoon tutustumisen jälkeen pyrittiin löytämään jokaisesta haastattelusta alustavia sisältöalueita, jotka kuvasivat tutkittavaa ilmiötä kokonaisuudessaan. Tässä tutkimuksessa aineistoa käsiteltiin tulostamalla ne paperille, jolloin tekstiin ja sivujen marginaaleihin pystyi tekemään merkintöjä ja muistiinpanoja. Lisäksi aineistoon määriteltiin värikoodit jokaisen informantin mukaan, jotta oli mahdollista palata yksilön alkuperäiseen kokemukseen. Sisältöalueiden muodostamisessa auttoi keskeisten teemojen kirjaaminen tulostetun paperin marginaaliin, minkä avulla muodostettiin alustavat sisältöalueet. Sisältöalueet olivat 1) työn kuvaus, 2) työn tauottaminen ja 3)

palautumisen kokemus. Tämän jälkeen aineisto jaettiin uuden merkityksen sisältäviin yksiköihin ottamatta kantaa, oliko niillä merkitystä tutkimuksen kannalta. Merkitysyksiköiden tunnistamisessa hyödynnettiin tekstinkäsittelyohjelmaa jakamalla jokainen merkitys omiksi kappaleikseen. Kun informantti vaihtoi sisällöllisesti aihetta, teksti jaettiin uuteen kappaleeseen taulukon 1 esimerkin mukaisesti.

Taulukko 1. Jakaminen merkitysyksiköihin

On sellaisia päiviä esimerkiksi, kun sä oot jotain isoja asiakokonaisuuksia valmiiksi. Että ne on ihan aikuisten oikeasti poistuneet sun to do-listalta. Niin ne on tosi hyviä hetkiä.
Kun niitäkin on niin harvassa, että pääsee vaikka kivan kollegan tai useamman kanssa pidemmälle lounaalle.
Voi olla että osaksi puhutaan työasioista, mutta siinä on myös semmoista rentoa juttua. Ne on sellaisia hetkiä, että mä tiedän että mieli tykkää niistä.
Jos puhutaan vaikka jossain palaverissa, kun ollaan saatu työasiat käsitelty ja sitten ehkä vaihdetaan jotain muutama kuuluminen siihen loppuun niin tulee semmoinen hetkellinen rento fiilis.

Seuraavassa vaiheessa merkitysyksiköt muutettiin tutkijan kielelle. Haastatteluaineisto käytiin läpi siten, että nämä yksilökohtaiset merkitysverkostot kuvasivat yksilön kokemusmaailmaa, esimerkiksi lause ”en mä ehkä tunnista sitä, miten ne tauot vaikuttavat” muunnettiin muotoon ”hän ei ehkä tunnista sitä, miten tauot vaikuttavat”. Tällä tavoin pystyi muistuttamaan itseään, että tutkimuksessa kuvataan yksilön kokemusmaailmaa, eikä tutkijan omaa kokemusta. Lopuksi tutkijan yleiselle kielelle muutetut merkityssuhteet sijoitettiin sisältöalueisiin taulukon 2 esimerkin mukaisesti.

Taulukko 2. Merkitysyksiköiden sijoittaminen sisältöalueisiin

<b>Palautumisen kokemus</b>	Hän kokee, että palautumista edistää työtehtävien valmistuminen ja kollegoiden kanssa lounastaminen. Palautumista lisää rentoutuminen työpäivän aikana.
-----------------------------	---

Jokainen haastattelu tarkasteltiin erillisinä kokonaisuuksina ja analyysin alussa kutakin informanttia kuvasivat hieman erilaiset sisältöalueet. Lopuksi kustakin haastattelusta kirjoitettiin yksilökohtainen kertomus. Merkitysverkostot jäsennettiin psykologisen palautumisen kokemukset ja työssä koettujen kuormitustekijöiden sekä taukojen työpäivän aikana mukaisesti, jotta tulosten käsitteleminen oli mahdollisimman selkää ja systemaattista. Yksilökohtaiset merkitysverkostot esitetään tulosten yhteydessä alaluvuissa 5.4 ja 5.5.



Toisessa vaiheessa analyysi siirtyi yksilötasolta yleiselle tasolle, jolloin merkitykset olivat osa yleistä kokemusta. Yleisellä tasolla merkitykset eivät olleet enää tietyn yksilön antamia, ja yksilöllisesti koetusta maailmasta johdettiin yleinen kokemus ilmiöstä. Merkitykset irrotettiin omista yhteyksistään ja jokainen yksilökohtainen merkitysverkosto jaettiin merkityksen sisältäviin yksiköihin samalla tavalla kuin edellisessä vaiheessa jaettiin aineisto merkitysyksiköihin. Tämän jälkeen tiivistettiin kunkin yksikön merkitys kielelle, joka ei tuonut esille yksilöllistä kokemusta, mutta ei kuitenkaan muuttanut kokemusten sisältöjen perusmerkitystä taulukon 3 esimerkin mukaisesti. Tässä tutkimuksessa siis yhdistettiin yleisen osion 2.1 ja 2.3 vaiheet.

Taulukko 3. Yksilökohtaisen merkitysverkoston jako merkityksen sisältäviin yksiköihin

Hän kokee, että palautumista edistää työtehtävien valmistuminen ja kollegoiden kanssa lounastaminen.	Asioiden loppuun asti vieminen koetaan tekijänä, joka eniten palauttaa työpäivän aikana. Lounaalla ja hyvällä seuralla on vaikutus palautumisen kokemukseen.
--	--

Yksilökohtaisessa vaiheessa muodostetut sisältöalueet kuvasivat yhä yleisen tason aineistoa, joten merkityksen sisältävät yksiköt siirrettiin näiden samojen otsikoiden alle. Yksikön sisältöalueet määriteltiin tarkemmin edelleen spesifeihin sisältöalueisiin, jotka on kuvattu liitteessä 1. Jokainen spesifi sisältöalue tiivistettiin yleiseksi merkitysverkostoksi taulukon 4 esimerkin mukaisesti.

Taulukko 4. Spesifi yleinen merkitysverkosto

<b>Palautumisen kokemus</b>	
palautumista edistää	Asioiden loppuun asti vieminen koetaan tekijänä, joka eniten palauttaa työpäivän aikana. Lounaalla ja hyvällä seuralla on vaikutus palautumisen kokemukseen. Työstä irrottaudutaan tietoisesti.
palautumista heikentää	Keskeneräiset asiat ja ristiriidat kuormittavat. Palaverit venyttävät työpäivän pituutta. Työpäivän jälkeinen kiire uhkaa palautumista.

Lopuksi muodostettiin sisältöalueen yleinen rakenne ja tutkittavan ilmiön yleinen merkitysverkosto (liite 2), joka sisältää ilmiön kannalta keskeisimmät haastatteluissa esiin tulleet merkitykset ja ilmiön olemuksen. (Virtanen 2006, 190.) Yleisen merkitysverkoston muodostamisen haasteena oli, mitkä sisällöt olivat tutkittavien kokemusten kannalta merkityksellisiä. Tässä tutkimuksessa ei rajattu aineisto analyysin ulkopuolelle

niitä osia, jotka eivät vastannet suoraan tutkimuskysymykseen, koska kokemukset haluttiin nähdä sellaisena kuin ne olivat. Toisaalta teemahaastattelun hyödyntäminen rajasi haastatteluaineistoa, joten aineiston rajaaminen analyysivaiheessa ei ollut tarpeen. Jokainen haastattelu oli sisällöltään erilainen, mutta niistä ei ollut kuitenkaan tarkoitus löytää samankaltaisuutta tai erilaisuutta, mikä vaikeutti entisestään tutkimustulosten käsittämistä ja ymmärtämistä. Yleisen merkitysverkoston luominen edellytti jatkuvaa alkuperäiseen aineistoon palaamista, jotta voitiin varmistaa kaikkien keskeisten seikkojen kuvaamista ilmiön kannalta. Ilmiön ymmärtämiseksi muodostettiin sanapilvi (kuvio 1) keskeisten merkitystihentymien hahmottamiseksi. Sanapilven avulla nostettiin esille yksilöllisten ja yleisen merkitysverkostojen keskeisimmät merkitystihentymät.



Kuvio 1. Sanapilvi keskeisten merkitystihentymien hahmottamiseksi

Seuraavissa luvuissa käsitellään tutkimuksen analyysin perusteella valittuja teemoja, mielen hyvinvointia ja psykologista työstä palautumista. Teorian avulla on tarkoitus selvittää työstressin sekä työn vaatimusten ja työn voimavarojen vaikutukset subjektiiviseen hyvinvointiin. Psykologisen palautumisen teorian avulla täsmennetään, mitä termillä tarkoitetaan ja minkälaisissa tilanteissa palautumista tapahtuu. Teoriaan tutustumisen jälkeen käydään läpi tutkimuksessa yleisen merkitysverkoston avulla selvinneet kokemukset. Tuloksissa tarkastellaan merkitysverkostot haastatteluaineiston ja muun tutkimustiedon avulla, jotta voidaan ymmärtää tutkittavaa ilmiötä paremmin.

### 3 Mielen hyvinvointi

Tässä pääluvussa määritellään yksilön työhyvinvointi muun muassa Ryffin (1989) psykologisen hyvinvoinnin mallin ja Warrin (1990) affektiivisen työhyvinvoinnin mallin avulla. Seuraavaksi käsitellään työstressiä ja sen vaikutuksia hyvinvointiin. Lopuksi käsitellään työn vaatimukset ja työn voimavarat malli, jonka mukaan työn vaatimukset voivat aiheuttaa työstressiä ja heikentynyttä hyvinvointia. Teorialuvun tarkoituksena on taustoittaa seuraavan pääluvun teemaa eli psykologista palatumista työkontekstissa.

#### 3.1 Subjektiiivinen työhyvinvointi

Laine määrittelee työhyvinvoinnin näin: ”Työhyvinvointi tarkoittaa sitä subjektiivisesti koettua hyvinvoinnin tilaamme, johon ovat vaikuttaneet työkykymme ja terveytemme, työ ja työkonteksti ja -ympäristö laajasti ymmärrettynä sekä työpaikan ihmissuhteet, johtaminen ja työnantajapolitiikka. Työhyvinvoinnin kokemus on herkkä muutoksille sitä määrittävien tekijöiden muuttuessa, ja se rakentuu vuorovaikutuksessa muun elämän tilanteiden ja kokonaisyhyvinvoinnin kanssa. Näkemystämme työhyvinvoinnista ohjaavat aikaisemmat kokemukset sekä arvosidonnaisten vallan, vastuun ja erilaisten intressien vaikutus.” (Laine 2013, 71–72.) Hyvinvointi on siis laaja ja monitahoinen käsite. Yleisellä tasolla hyvinvointiin liittyy paljon miellyttäviä tunnetiloja ja tyytyväisyyttä elämään sekä vähän negatiivisia tunnetiloja. Negatiivisten tunteiden vastakohtana ei ole useinkaan positiiviset tunteet, joten negatiivisten tunteiden vähentäminen ei välttämättä lisää positiivisia tunteita. Subjektiiivinen hyvinvointi on yksilön kognitiivinen ja tunnepitoinen arvio omasta elämästään, mihin vaikuttaa myös yksilön persoonallisuus, uskomukset ja kokemukset elämässä sekä kulttuuri. (Lucas ym. 2021, 255–257.)

Ryff (1989) on määritellyt teoreettisesti johdetun moniulotteisen psykologisen hyvinvoinnin mallin, jossa on optimaalisen hyvinvoinnin kuusi ulottuvuutta: 1) elämän tarkoitus, 2) autonomia, 3) henkilökohtainen kasvu, 4) ympäristön hallinta, 5) positiiviset suhteet muihin ja 6) itsensä hyväksyminen. Elämän tarkoitus on osa henkistä hyvinvointia, missä elämällä on tavoitteita ja tietty suunta sekä eletylle ja nykyiselle elämälle. Autonomiassa on keskeistä kyky luoda vahva yksilöllisyyden ja henkilökohtaisen vapauden tunne, eikä muiden odotukset tai mielipiteet vaikuta ajatuksiin tai toimintaan. Henkilökohtainen kasvu merkitsee omien kykyjen löytämistä ja jatkuvaa itsensä kehittämistä sekä avoimuutta uusille kokemuksille. Ympäristön hallintaa on

kykyä luoda omia tarpeita ja arvoja vastaava ympäristö sekä ympäristön tarjoamien mahdollisuuksien hyödyntämistä. Positiiviset suhteet muihin tarkoittaa kykyä luoda ja ylläpitää välittäviä ja läheisiä ihmissuhteita. Itsensä hyväksyminen sisältää positiivisen asenteen itseään sellaisena kuin on ja elettyä elämää kohtaan. Hyvinvoinnin taso on korkea, kun yksilö hallitsee oman elämänsä, kykenee itse päättämään omista asioistaan, kehittyy jatkuvasti ihmisenä, omaa läheisiä ihmissuhteita, kokee oman elämänsä merkitykselliseksi sekä ajattelee myönteisesti itsestään ja omasta elämästään. (Ryff 1989, 1071; Ryff & Keyes 1995, 724, 727.)

Warrin (1990) näkemys subjektiivisesta hyvinvoinnista perustuu affektiiviseen eli tunneperäiseen kokemukseen. Kuviossa 2 työhyvinvoinnin kokemukset kuvataan mielihyvän ja virittyneisyyden mukaan. Warrin mukaan mielihyvä osoittaa paremmin hyvinvointia kuin virittyneisyys. Warr on jakanut tunneperäisen työhyvinvoinnin avainkokemukset: mielihyvä – matala mielihyvä, ahdistus – viihtyvyys ja masennus – innostus. Ahdistuksen tunnetilassa on ominaista korkea virittyneisyys sekä matala mielihyvä. Innostuksessa on korkea virittäytyneisyys ja korkea mielihyvä. Masennuksessa matalalla on sekä virittäytyneisyys että mielihyvä. Viihtyvyydessä on matala virittäytyneisyys ja korkea mielihyvä. Oerlemans ja Bakker (2011) lisäsivät malliin työhyvinvoinnin kokemukset työuupumuksen, työholismin, työn imu ja työtyytyväisyyden. Työuupumus on yhteydessä masennukseen ja työn imu innostukseen. Työholismi kuvaa työhyvinvoinnin kokemusta ahdistuksen ja työtyytyväisyys työssä viihtymisen näkökulmasta. Työstä palautuminen tapahtuu, kun työnteossa on hetki, jolloin tuntemukset ovat mielihyvän sävyiset ja vireystila on matala. (Hakanen 2018, 21–22.)



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin tilat, mukailen Warrin (1990), Oerlemansin & Bakkerin (2011) ja Hakasen (2018) mallista

Työhyvinvointi on kokemus, jossa työkyky ja työn kuormittavuus ovat keskeisiä tekijöitä. Työkyky kuvastaa ihmisen voimavarojen ja työn välistä tasapainoa. Työn kuormittavuutta tarkastellaan usein kielteisten tekijöiden kautta, jotka uhkaavat työssä jaksamista. Työhyvinvoinnin positiivista puolta kuvataan usein työtyytyväisyyden, esimerkiksi työn imun tai työhön uppoutumisen kautta. Diener (1984) on määritellyt subjektiivisen hyvinvoinnin koostuvan 1) tyytyväisyydestä omaan elämään, jossa on 2) paljon positiivisia tunteita ja 3) vähän negatiivisia tunteita. Subjektiivisella hyvinvoinnilla tarkoitetaan yksilöllistä hyvinvoinnin kokemusta, jotka jokainen tulkitsee omalla tavallaan. Tämä tarkoittaa, että toinen arvostaa enemmän tiettyä hyvinvointia lisäävää tekijää kuin toinen, esimerkiksi matkustaminen voi olla tekijä, joka lisää hyvinvointia, mutta matkustaminen ei välttämättä lisää kaikkien hyvinvointia. Dienerin ja Lucasin (2000) mukaan ei ole tiettyjä tekijöitä, jotka vaikuttaisivat subjektiiviseen hyvinvointiin. Yksilön tyytyväisyyteen ja onnellisuuteen vaikuttaa arvio, kuinka hyvin asetetut odotukset ja standardit saavutetaan sekä sosiaalinen vertailu. Standardien ylittäminen lisää tyytyväisyyttä ja onnellisuutta ja puolestaan standardien alittaminen aiheuttaa tyytymättömyyttä ja ilottomuutta. Näkemyksen mukaan subjektiivinen hyvinvointi vaihtelee tilanteen mukaan.

Vastakkaisen näkemyksen (esimerkiksi Brief ym. 1993; Pluess 2015) mukaan subjektiivinen hyvinvointi on pysyvä olotila, johon vaikuttaa yksilön luonteenpiirteet, geenit ja kuinka maailman näkee, eikä niinkään vaihtelevat elämäntilanteet. Vapaa-ajan ja hyvinvoinnin yhteydestä on eri näkemyksiä, esimerkiksi Csikszentmihalyi (1975) on sitä mieltä, että vaikuttava tekijä on flow-tilan kokeminen, Sonnentag ja Fritzin (2007) mukaan työstä irrottautuminen tai hyvinvointi voi perustua Decin ja Ryanin (2000) itseohjautuvuusteorian toteutumiseen. Kaikki nämä teorit korostavat psykologisten tarpeiden täyttymistä. (Newman ym. 2014, 562.)

Lähteenkorvan (2020) mukaan hyvinvointi rakentuu riittävästä psykofyysis-sosiaalisesta tasapainosta, oikeanlaisesta vaihtelusta, teoista hyvinvoinnin eteen ja tyytyväisyydestä itseensä. Hyvinvointi ja siihen liittyvät tekijät vaihtelevat eri olosuhteiden, tilanteiden ja tulkintojen mukaisesti. On hyvä tunnistaa, esimerkiksi minkälaisia fyysisiä tai psyykkisiä oireita stressi aiheuttaa, ennen kuin se pitkittyy uupumukseksi. Kuormituksen voimakkuuden tunnistaminen voi auttaa toimimaan ennaltaehkäisevästi eli palautumaan. Jos on toiminut samalla tavalla liian pitkään tai liikaa kerralla, vaihtelu eli tekemällä toisin tasapainottaa hyvinvointia. Palautumisen kannalta hyvä itsetuntemus on tärkeää, jotta

tunnistaa, minkälaista vaihtelua tarvitsee. Myös tekemällä asioita, jotka tuottavat itselle mielihyvää lisää hyvinvointia. (Lähteenkorva 2020, 87–88, 90–94, 107, 122.)

Seuraavaksi tarkastellaan stressin vaikutusta työhyvinvointiin. Toisaalta työhyvinvointi antaa voimavaroja käsitellä työssä koettua stressiä, eikä sitä voida pitää aina negatiivisena tekijänä työssä. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös työssä koetut kuormitustekijät ja voimavarat.

### **3.2 Työstressi**

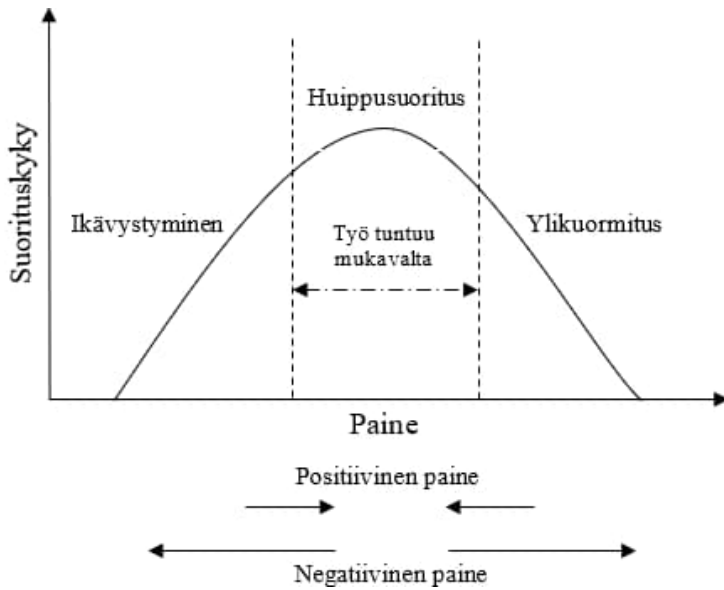
Stressin määritelmä on laaja ja monitahoinen. Stressi voidaan käsittää 1) stressireaktioksi, 2) stressitekijät aiheuttavat stressiä tai 3) stressi voi liittyä yksilön ja ympäristön väliseen vuorovaikutukseen ja siihen liittyvään epätasapainoon. Stressireaktionäkemyksessä on oleellista, että stressi ilmenee yksilössä erilaisina reaktioina. Toisaalta näkemys ei ota huomioon, että eri tilanteet voivat aiheuttaa samanlaisen stressireaktion ja yksilön kykyä käsitellä stressiä. Stressitekijät ovat tilannekohtaisia tapahtumia, joihin reagoidaan yksilöllisesti. Haasteena on ymmärtää, miten stressiprosessi rakentuu, eikä vain tarkastella stressireaktioita ja stressitekijöitä. Yksilön ja ympäristön välisen vuorovaikutuksen mukaan stressiä ilmenee, kun yksilön arvio vuorovaikutustilanteesta ylittää voimavarat ja vaarantaa hyvinvoinnin. Yksilön ja ympäristön väliseen vuorovaikutukseen vaikuttavat yksilön havainnot, odotukset, tulkinnat ja selviytymiskeinot. Lisäksi epäjohtonmukaisuus voi aiheuttaa stressiä. (Cooper ym. 2001, 3, 12; Sonnentag & Frese 2013, 561, 563.)

Työstressi aiheuttaa 1) hyvinvointi- ja terveysongelmia, 2) taloudellisia menetyksiä organisaatiolle ja yhteiskunnalle 3) heikentää työssä suoriutumista ja tuloksellisuutta (Sonnentag & Frese 2013, 560). Lisäksi työnantajalta edellytetään, että työympäristö tukee fyysistä ja henkistä terveyttä (Työturvallisuuslaki 1§). Pitkittynyt työstressi on usein monen tekijän summa. McEwenin (1998) allostaattisen kuorman teorian (engl. allostatic load theory) mukaan lisäponnistelu voi lisätä kuormitusta entisestään, mikä voi johtaa terveysongelmiin. Usein taustalla on tiheästi toistuvat stressitilanteet, eikä elimistö pysty käsittelemään stressiä kuten pitäisi. Normaalissa tilanteessa stressireaktiot ovat lyhytaikaisia, mutta jos reaktiot toistuvat tai pitkittyvät, eivätkä enää palaudu lähtötasolle stressitekijälle altistumisen jälkeen, ihmisen homeostaattinen tasapaino häiriintyy. Stressaavassa tilanteessa sympaattinen hermosto aktivoituu ja parasympaattinen

hermosto vaimenee, jolloin käynnistyy taistele tai pakene -reaktio. Allostaasilla tarkoitetaan elimistön tapaa ennakoida elimistön tarpeita ja tulevaa kuormitusta.

Kaikki stressi ei ole negatiivista, eikä se ole tila, jota tulisi välttää. Jokainen voi kokea työssään painetta, joka voidaan kokea positiivisena tai negatiivisena. Positiivinen stressi saa ponnistelemaan kohti parempia suorituksia, mutta sekään ei voi olla pysyvä olotila, koska liiallinen positiivinen stressi kuormittaa. Stressiä koetaan, jos omat resurssit eivät riitä hallitsemaan kasvavia vaatimuksia. Esimerkiksi työmäärä, lisävastuu, aikataulu-paineet ja asetetut tavoitteet voivat aiheuttaa positiivista painetta, kun taas esimerkiksi rooliepäselvyydet, huono työpaikan ilmapiiri, työn epävarmuus, oman työn kontrollin puute, epäselvät tavoitteet ja mahdottomat määräajat voivat lisätä negatiivista painetta. Positiivinen paine eli haastevaatimukset antavat mahdollisuudet kehittymiselle ja negatiivinen paine eli estevaatimukset estävät saavuttamasta tavoitteita sekä suoriutumasta työssä. Koetulla paineella on vaikutusta työntekijöiden kokemaan työtyytyväisyyteen ja henkiseen hyvinvointiin. (Robertson & Cooper 2011, 82–84.)

Kuviossa 3 on esitetty, kuinka paine vaikuttaa työntekijän suoritukseen ja henkiseen hyvinvointiin. Positiivinen paine auttaa työntekijöitä saavuttamaan huippusuorituksen ja työnteko tuntuu mukavalta. Positiivisen paineen lisäämiseksi työssä tulisi kiinnittää huomiota työyhteisöön, työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen, työn merkityksellisyyteen ja johtamiseen. Mikäli työntekijä kokee liiallista painetta työssään, se vaikuttaa hänen kykyynsä selviytyä tilanteesta ja paine koetaan todennäköisesti negatiivisena stressinä. Positiivinen paine, etenkin haastava työtehtävä, on yhteydessä työntekijöiden työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen työhön. Kuitenkaan mikään yksittäinen tekijä ei vaikuta koetun paineen laatuun, esimerkiksi haastava työtehtävä koetaan positiiviseksi paineeksi, jos työntekijä kokee saavansa tukea, mutta ilman tukea haastava työtehtävä voi muuttua negatiiviseksi paineeksi. Negatiivinen paine johtaa vähäiseen sitoutumiseen tai työuupumukseen, mikä voi vaikuttaa yrityksen liikevaihtoon ja työntekijöiden haluun vaihtaa työpaikkaa. (Robertson & Cooper 2011, 84–85.)



Kuvio 3. Paineen ja suorituskyvyn käyrä, mukailen Robertsonin ja Cooperin (2011) mallista

Stressitekijät aiheuttavat yksilöllisiä fyysisiä ja psykologisia reaktioita tai käytösmalleja, jotka voivat ilmetä heti tai myöhemmin, kun tilanne on ohi. Stressitekijöihin suhtaudutaan yksilöllisesti riippuen yksilön arvioon tilanteesta ja coping- eli selviytymiskeinoista. Mikäli stressitekijöillä on negatiivinen vaikutus yksilöön, hän ei pysty psykologisesti irrottautumaan työstä, vaikka stressaavassa tilanteessa olisi kuitenkin tärkeää pystyä irrottautumaan ja palautumaan työstä. Jos stressitekijät ovat toistuvia, kuormittavista reaktioista tulee kroonisia, mikä vaikuttaa fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen ja hyvinvointiin. (Sonnentag & Fritz 2015, S73–S74.)

Keinoja käsitellä stressiä ovat Sonnentagin ja Fresen (2013) mukaan 1) työn stressitekijöiden vähentäminen, 2) voimavarojen lisääminen, 3) stressireaktioiden vähentäminen ja 4) elintapojen muuttaminen. Keinot voidaan jakaa yksilö- ja organisaatiotasolle. Keinot vähentää työn stressitekijöitä ovat esimerkiksi työn muotoilu tai keskeytysten välttäminen. Yksilön pätevyys ja organisaatiotasolla työntekijöiden osallistuminen päätöksentekoon ja vaikutusmahdollisuudet työssä lisäävät voimavaroja. Erilaiset selviytymiskeinot, kognitiivisbehavioristiset tekniikat ja rentoutumisharjoitukset auttavat vähentämään stressireaktion vaikutusta. Organisaatiotasolla työn tauottaminen auttaa pitämään suorituskykyä yllä. (Sonnentag & Frese 2013, 578–582.)

Koettu stressi voi olla lyhytkestoisesti voimakasta, kunhan huolehtii riittävästä palautumisesta. Palautumisen kannalta on tärkeää tunnistaa tekijät, jotka aiheuttavat stressiä, ja minkälaisia reaktioita stressi aiheuttaa, esimerkiksi päänsärkyä tai keskittymis-



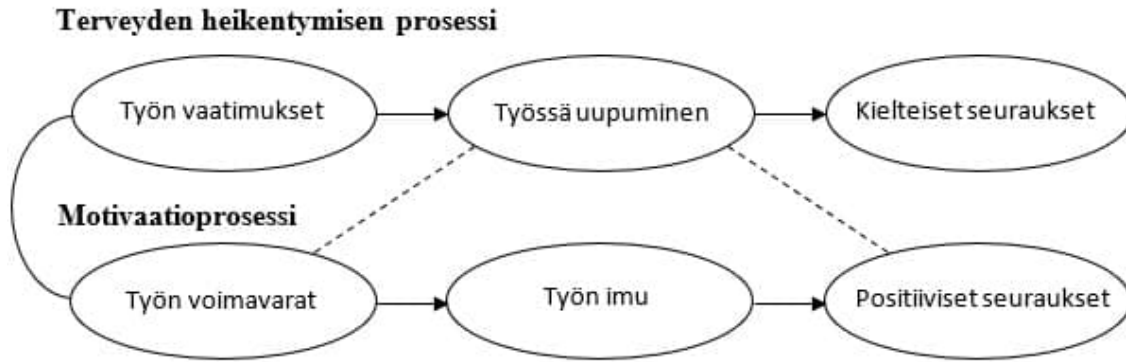
vaikeuksia. Oman tavan tunnistaminen, miten reagoi stressiin, auttaa ehkäisemään pitkittynyttä stressiä. Huonot elintavat, esimerkiksi runsas alkoholinkäyttö tai huonot ruokailutottumukset ja kielteiset ajattelu- ja toimintamallit voivat ylläpitää tai pahentaa stressiä. (Pennonen 2021, 30.)

Seuraavaksi käsitellään työn vaatimukset ja työn voimavarat -malli. Työn voimavarat auttavat selviytymään työn vaatimuksista paremmin ja ne vähentävät työssä koettua stressiä. Toisaalta jatkuvat työn vaatimukset voivat ylittää työn voimavarat, jolloin sillä on vaikutus koettuun hyvinvointiin ja työstressiin.

### 3.3 Työn vaatimukset ja työn voimavarat

Työn vaatimukset ja työn voimavarat (TV-TV –malli, engl. Job Demands-Resources, JD-R) on vakiintunut malli työ- ja organisaatiopsykologiassa. Työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallin mukaisesti ammatista riippumatta työ voidaan laajasti kategorisoida vaatimukseen ja voimavaroihin (Demerouti ym. 2001, 499). Malli pyrkii selittämään sekä työntekijöiden hyvinvoinnin että huonon terveyden psykososiaalisilla työn ominaisuuksilla. Mallin mukaan johtamisella sekä työn muotoilulla ja tuunauksella voidaan vaikuttaa toiminnan sujuvuuteen ja aikaansaavuuden sekä työn imun edellytyksiin. (Demerouti ym. 2001; Hakanen 2004; Schaufeli & Bakker 2004.) Demeroutin ja kumppaneiden (2001) mukaan työn vaatimukset ja työn voimavarat -mallissa työn vaatimukset ja voimavarat ovat yhteydessä työuupumukseen. Kun työn vaatimukset ovat korkeat ja resurssit ovat vähäiset, tämä voi johtaa uupumukseen ja sitoutumattomuuteen työssä, mikä edelleen voi johtaa loppuun palamiseen (engl. burn out). Schaufeli ja Bakker (2004) yhdistivät malliin työn imun, jota voidaan kuvata suhteellisen pysyväksi myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi.

Kuviossa 4 on esitetty työn vaatimusten ja työn voimavarojen prosessi, jossa vaatimukset voivat heikentää terveyttä ja voimavarat lisätä motivaatiota. Liialliset työn vaatimukset lisäävät työuupumuksen riskiä ja pitkällä aikavälillä sillä on kielteisiä seurauksia, esimerkiksi heikentynyt terveys ja työkyky. Voimavarat lisäävät työn palkitsevuutta ja edelleen työn imun kokemuksia, millä on positiivisia seurauksia yksilö- ja organisaatiosalla, esimerkiksi hyvä työsuoritus ja sitoutuminen työhön. Työn voimavarat ovat yhteydessä motivaatioprosessiin. (Hakanen 2009, 46–48.) Keskeistä työn voimavaroissa on tunnistaa niihin liittyvät seikat, jotta työn voimavaroja voidaan vahvistaa ja hyödyntää (Hakanen 2018, 73).



Kuvio 4. Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli, mukailten Hakasen (2009) mallista

Työn voimavarat ovat fyysisiä, psykologisia ja sosiaalisia resursseja, jotka auttavat saavuttamaan työn tavoitteet, vähentävät työn aiheuttamaa vaatimusta ja siihen liittyviä fysiologisia ja psykologisia kustannuksia ja on keino saavuttaa henkilökohtaista kasvua ja kehitystä. Työn voimavarat, jotka auttavat kohtaamaan työssä koettuja vaatimuksia, motivoivat ulkoisesti työntekijää. Lisäksi työntekijä motivoituu sisäisesti psykologisten perustarpeiden tyydyttyessä. Tämän seurauksena ulkoisen ja sisäisen motivaation kautta työn voimavarat energisoivat ja ylläpitävät sekä lisäävät työn imua. Työn voimavarat auttavat kohtaamaan työn vaatimuksia, mutta voimavarat ovat itsessään arvokkaita. Voimavarojen avulla pystytään kontrolloimaan ja vaikuttamaan toimintaympäristöön. (Demerouti ym. 2001, 501; Hakanen 2004, 255.)

Voimavarat voidaan jakaa ulkoisiin ja sisäisiin. Useimmat työntekijät arvostavat työtä, jossa työn voimavarat toteutuvat ja tehtävää koskevat voimavarat motivoivat. Työn voimavarat, etenkin työn vaihtelevuus, kehittymismahdollisuudet ja autonomia työssä, lisäävät työn merkityksellisyyttä. (Albrecht ym. 2021, 8–9.) Ulkoiset voimavarat voivat liittyä työn järjestelyjä, työtehtäviä koskeviin tai sosiaalisiin työn voimavaroihin, esimerkiksi työn vaikuttamis- ja päätöksentekomahdollisuuksiin sekä työtehtävien vaihtelevuuteen, tai sosiaalisiin suhteisiin, esimerkiksi työyhteisön ja esimiehen tukeen. Lisäksi muun muassa työntekijän ja työnantajan välinen psykologinen sopimus ja työpaikan myönteinen ilmapiiri ovat ulkoisia organisatorisia työn voimavaroja. Työntekijän sisäisiä yksilöllisiä voimavaroja ovat esimerkiksi optimismi, myönteinen käsitys omasta ammatillisesta pystyvyydestä, kyky palautua vastoinkäymisistä sekä toimia järkevästi ja luovasti monimutkaisissa vuorovaikutustilanteissa. Yksilölliset voimavarat vaikuttavat siihen, miten työ ja työolot koetaan, ja toisaalta myös työn voimavarat voivat vahvistaa yksilöllisiä voimavaroja. (Hakanen 2018, 50–52, 56, 61–63, 71–72.)

Hakasen (2018) mukaan kokonaishyvinvointi määräytyy työssä kohdattavien vaatimusten ja työssä tarvittavien voimavarojen mukaan. Työn vaatimukset ovat fyysisiä, sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä, jotka edellyttävät fyysistä tai henkistä ponnistelua, mihin liittyy fyysisiä ja psykologisia kustannuksia. Mitä enemmän ponnisteluja työ edellyttää, sitä suuremmat kustannukset ovat. Kaikki työtehtävien vaatimukset eivät ole haitaksi hyvinvoinnille, vaan haastavat työtehtävät voivat edistää hyvinvointia. Kun työn vaatimukset ovat jatkuvia ja voimavaroja ei ole tarpeeksi, työolosuhteet, motivaatio ja työhön sitoutuminen heikkenevät, mikä voi edetä kuormitukseksi ja siitä edelleen ahdistuneisuudeksi, masentuneisuudeksi tai työuupumukseksi. (Demerouti ym. 2001, 499; Hakanen 2004, 255; Sonnentag & Zijlstra 2006, 346.)

Työn vaatimukset voidaan jakaa määrällisiin ja laadullisiin. Työmäärä ja työtahti ovat esimerkiksi määrällisiä vaatimuksia. Erilaiset taidot ja työn vaatimat kognitiiviset ponnistelut ovat laadullisia vaatimuksia. (Schaufeli & Bakker 2004, 296.) Toisaalta vaatimukset voidaan jakaa haaste- ja estevaatimuksiin. Haasteet, esimerkiksi aikataulut tai työn vastuullisuus, voivat olla stressaavia, mutta ne samalla voivat kehittää yksilön osaamista ja mahdollistaa henkilökohtaista kasvua. Estevaatimukset, esimerkiksi rooliepäselvyydet tai ristiriidat organisaatiossa, estävät oppimista ja tavoitteiden saavuttamista. Vaatimus arvioidaan joko haasteeksi tai esteeksi, mikä vaikuttaa siihen, minkälaisia ajatuksia ja tunteita vaatimus herättää, ja edelleen kuinka vaatimuksesta selviää. Haastevaatimukset usein herättävät positiivisia tunteita ja lisäävät työn merkityksellisyyttä ja työhön sitoutumista. Estevaatimukset heikentävät hyvinvointia, koska ne lisäävät negatiivisia tunteita ja vähentävät motivaatiota. Haasteet voivat ylittää yksilön käytettävissä olevat voimavarat, jolloin myös haastevaatimukset voivat aiheuttaa stressireaktioita ja heikentää hyvinvointia. (Crawford ym. 2010, 836–837.)

Viime vuosina on yleistynyt erityisasiantuntija- ja asiantuntijatyö (Sutela ym. 2019, 17, 183.), jossa työn kuormitustekijät ovat luonteeltaan laadullisia eli työssä on enemmän kognitiivisia, sosiaalisia ja emotionaalisia vaatimuksia. Työ saattaa sisältää useita päällekkäisiä laadullisia vaatimuksia. Kognitiiviset vaatimukset liittyvät usein tiedon vastaanottamisen, käsittelyn ja luovuuden vaatimuksiin sekä yleisellä tasolla kognitiivisen prosessoinnin vaatimuksiin, kuten muistaminen ja keskittymiskyky. Työn kognitiivisia vaatimuksia ovat esimerkiksi oman työajan ja työskentelypaikan suunnittelua, työtehtävien jäsentämistä sekä muiden kanssa yhteistyöstä sopimista. Myös rooleihin liittyvät vaatimukset, kuten rooliristiriidat ja rooliepäselvyys, ovat kognitiivisia

vaatimuksia. Kognitiivisia kuormitustekijöitä voidaan pitää haastevaatimuksina, jotka lisäävät työn joustavuutta ja työhön sitoutumista. Lisäksi joustavat työjärjestelyt auttavat yhdistämään työn ja vapaa-ajan sekä ne lisäävät työntekijän henkilökohtaista kehitystä ja motivaatiota työhön. (Uhlig ym. 2023, 639–640; Zapf ym. 2014 153–155.) Lisäksi työn ja perheen yhdistäminen voi olla tietynlainen rooliristiriita, jossa on keskeistä löytää tasapaino työn vaatimusten ja perheen vaatimusten välille. (Kinnunen ym. 2014, 285).

Työn emotionaaliset vaatimukset viittaavat usein tunnetyöhön tai asiakaspalveluun, jossa on sosiaalisia vuorovaikutustilanteita. Usein tällaisissa tilanteissa asiakasta kohtaan tulisi olla iloinen, eikä negatiivisia tunteita voi näyttää. Työntekijä joutuu siis kontrolloimaan ja säätelemään vuorovaikutustilanteissa omia tunteitaan ja niiden ilmaisua. Työn emotionaaliset vaatimukset koetaan stressaaviksi, jos työntekijän pitää esittää sellaisia tunteita, joita hänellä ei ole siinä tilanteessa. (Zapf ym. 2014 158–160.)

Työn intensiivisyys eli työtahdin kiristyminen ja työn tehostumisen vaatimukset ovat voimistuneet viime vuosien aikana. Maunon ja kumppaneiden tutkimuksen (2019) mukaan työn intensiivisyys on moniulotteinen ilmiö, jolla on erilaisia ilmenemismuotoja. Työssä on päällekkäisiä työtehtäviä, itsenäisen työn suunnittelua, päätöksentekovaatimuksia, työuran hallintaa sekä tietojen ja taitojen kehittämistä. Työn teknologinen murros ja muutokset organisoitumisessa sekä johtamistavoissa ovat luoneet tilanteen, jossa työntekijän on panostettava työhön paljon aikaansa ja henkisiä voimavarojaan. Aikapaineet työssä ja päällekkäiset työt lisäävät todennäköisyyttä, että työssä suoriutuminen heikkenee ja myös tunne työn merkityksettömyydestä lisääntyy. Toisaalta oppimisvaatimuksia ja itsensä johtamisen vaatimuksia voidaan pitää myönteisinä työn haastevaatimuksina. Tutkimuksen mukaan myös lepoajat (esimerkiksi tauot) ovat vähentyneet suomalaisessa työelämässä.

Työn vaatimukset voivat estää palautumisprosesseja, kun taas onnistunut palautuminen voi estää haitallisen stressin kertymisen (Geurts & Sonnentag, 2006; Sonnentag ym. 2017). Etenkin työn määrälliset vaatimukset ovat yksi merkittävimmistä työolojen tekijöistä, jotka haittaavat palautumista. Kun työmäärä on määrällisesti suuri, töitä saatetaan viedä kotiin, niitä vatvotaan ja työstä on vaikea irrottautua. Työn ylikuormitus voi olla jopa krooninen tilanne työssä, mikä entisestään vaikeuttaa työstä palautumista. (Sonnentag 2001, 205.) Riittämätön palautuminen näyttää olevan tärkeä mekanismi, joka selittää, miksi työstressi liittyy työuupumukseen. Esimerkiksi suomalaisten opettajien

tutkimus osoitti, että huono palautuminen (eli alhainen rentoutumistaso ja ei-palauttava uni) välitti osittain ponnistelun ja palkitsemisen epätasapainon ja työuupumussuhdetta (Gluschkoff ym. 2016). Kinnusen ja kumppaneiden (2011) tutkimuksen mukaan palautumisen mekanismit toimivat välittäjänä työn vaatimukset ja työn voimavarat - mallissa. Tulokset osoittivat, että psykologinen irrottautuminen välitti täysin työn vaatimusten vaikutuksia työssä esiintyvään väsymykseen ja taidonhallinta välitti osittain työn resurssien vaikutuksia työhön sitoutumiseen.

## 4 Työstä palautuminen

Tässä tutkimuksessa on rajattu palautumisen kokemus psykologiseen eli mielen palautumiseen. Palautumisen avulla voidaan estää työn kuormitustekijöiden haitallisia vaikutuksia. Luvun alussa määritetään psykologinen palautuminen aiemman tutkimuksen perusteella ja miten palautuminen ilmenee. Seuraavaksi tarkastellaan palautumisen mekanismeja käsitteellisen DRAMMA-mallin avulla. Lopuksi perehdytään palautumiseen työpäivän aikana työn ominaisuuksien ja erilaisten taukojen välityksellä.

### 4.1 Psykologinen palautuminen

Palautumista on tutkittu tavalla tai toisella jo sata vuotta, esimerkiksi Graf on tutkinut vuonna 1922, miten tauot vaikuttavat työsuoritukseen. Myöhemmin psykologisen palautumiskokemusten tutkimukset ovat keskittyneet työhön liittyviin tekijöihin ja vapaa-ajan toimintoihin. 1980-luvulta lähtien tutkimuksissa on selvitetty, miten lomat helpottavat työn aiheuttamaa stressiä. 1990-luvun lopussa muun muassa Hobfollin (1998) voimavarojen säilyttämisteoria sekä Meijmanin ja Mulderin ponnistelujen ja palautumisen malli (1998) johdattivat palautumisen tutkimisen siihen, miten vapaa-aika vaikuttaa päivittäin koettuun hyvinvointiin. 2000-luvun alusta lähtien tutkimukset ovat keskittyneet palauttaviin toimintoihin, jotka lisäävät hyvinvointia työpäivän jälkeen, ja kuinka työn tekeminen ylipäättään koetaan sekä tunteiden säätelyyn. (Sonnentag ym. 2017, 365–366.)

Palautuneena työntekijä kokee itsensä tarpeeksi levänneeksi ja kykeneväksi jatkamaan työtään. Palautuminen on psykofyysinen prosessi, joka purkaa ja palauttaa työn vaatimusten ja muiden kuormitustekijöiden aiheuttamaa kuormitusta sitä edeltäneelle tasolle, joten palautuminen vaikuttaa käänteisesti stressireaktioon. (Meijman & Mulder 1998, 8–9). Toisaalta palautuminen on monitahoinen prosessi, jonka aikana yksilön voimavarat, esimerkiksi positiivinen mieliala ja vireys, täydentyvät. Fysiologisella tasolla palautumisella tarkoitetaan elimistön palautumista kuormituksesta takaisin perustasolle sekä kehon ja hermoston rauhoittamista. Psykologinen eli mielen palautuminen tarkoittaa yksilön kykyä kohdata jälleen työn tarjoamia haasteita. Psykologista palautumista voidaan verrata akkujen lataamiseen, missä työ ja palautuminen vuorottelevat. Fysiologinen ja psykologinen palautuminen ovat yhteydessä toisiinsa, sillä usein kehon ja hermoston palautumisvaje heijastuu todennäköisesti myös mieleen. Omaa palautumista

tukevien toimien suunnittelussa tulisi ottaa huomioon sekä kehon että mielen palautuminen, esimerkiksi rankka juoksulenkki voi irrottaa ajatukset työstä, mutta se kuitenkin kuormittaa kehoa. (Zijlstra & Sonnentag 2006, 130.) Persoonallisuus ja yksilölliset erot, esimerkiksi kuinka sitoutunut työtehtäviin on tai miten yhteensovittaa työn ja vapaa-ajan, vaikuttavat palautumiskokemukseen (Park ym. 2011, 465–466).

Työstä palautuminen on onnistunutta, kun työ ei häiritse muita elämän osa-alueita. Henkinen paine saa fyysisen paineen tavoin samat hormonit aktivoitumaan ja sykkeen nousemaan. Fyysinen palautuminen tapahtuu lähes automaattisesti, esimerkiksi juoksemisen jälkeen hengitetään syvään ja juodaan vettä. Henkinen palautuminen voi jäädä tekemättä, joten negatiiviset ajatukset ja ärtymyksen tunteet voivat kasaantua. Tämä voi johtaa kierteeseen, jossa kaikki tilanteet tuntuvat stressaavilta. (Fexeus & Enblad 2021, 97.)

Sonnentag ja Geurts (2009) jakavat palautumisen tarkastelun 1) puitteisiin, 2) prosessiin ja 3) seurauksiin. Palautumisen puitteet voidaan edelleen jakaa ajallisiin ja ympäristön puitteisiin. Ajallisia puitteita ovat esimerkiksi tauot, vapaailat, viikonloput ja muut vapaat. (Sonnentag & Geurts 2009, 4.) Palautuminen prosessina voidaan jakaa passiiviseen ja aktiiviseen. Passiivinen palautumisprosessi liittyy työn vaatimuksista ja stressitekijöistä vapautumiseen, esimerkiksi levon avulla. Aktiivinen palautumisprosessi edellyttää toimintaa, joka saa aikaan tietynlaisia kokemuksia. Prosessiin vaikuttaa toiminta ja subjektiivinen palautumisen kokemus, jotka ovat monissa tapauksissa yhteydessä toisiinsa, esimerkiksi toiminta eli mielenkiintoinen harrastus voi auttaa unohtamaan kokemuksen eli ajatukset työstä. Aktiivisessa palautumisessa on nimenomaan keskiössä kokemus palautumisesta, koska yksilön mielenkiinnon kohteet vaihtelevat, eikä voida sanoa, että tietynlainen harrastus auttaisi irrottautumaan työstä. (Sonnentag & Geurts 2009, 4–5; Sonnentag ym. 2017, 366.)

Passiivisessa palautumisessa ihminen on lepotilassa ja se on toimintaa, jossa ei tehdä varsinaisesti mitään, esimerkiksi television katsominen tai sosiaalisen median seuraaminen. Osa tutkimuksista (esimerkiksi ten Brummelhuis & Bakker 2012; ten Brummelhuis & Trougakos 2014) ovat löytäneet positiivisen yhteyden passiivisen palautumisen ja hyvinvoinnin välillä. Toisaalta on tutkimuksia (esimerkiksi Sonnentag & Zijlstra 2006; Siltaloppi ym. 2012), joiden mukaan passiivisella aktiviteetilla ei ole yhteyttä palautumiskokemukseen, vaan palautuminen edellyttää sosiaalista tai aktiivista

toimintoa. Passiivinen toiminto ei välttämättä vähennä väsymyksen tunnetta, vaan se voi jopa lisätä väsymyksen tunnetta, ellei kyse ole ollut fyysisestä rasituksesta, josta on tarve palautua. (Rook & Zijlstra 2006, 232.) Passiivisella palautumisella voi olla negatiivisia vaikutuksia, koska esimerkiksi sosiaalinen media syöttää aivoille lisää ärsykeitä palautumisen sijaan. Passiivinen palautuminen on toimiva palautumiskeino, jos sitä käytetään tietoisesti ja lyhyt aika kerrallaan. (Fexeus & Enblad 2021, 91–93.)

Aktiivinen palautuminen on toimintaa, jota itse tekee aktiivisesti, eikä siihen liity minkäänlaisia vaatimuksia. Aktiivista palautumista voi olla esimerkiksi harrastukset, ystävien tapaaminen, uusien asioiden oppiminen tai tietoinen positiivinen ajattelutapa. (Fexeus & Enblad 2021, 91.) Motivaatiolla on kuitenkin suuri merkitys palautumiseen. Vapaa-ajan harrastukset auttavat lisäämään palautumisen tunnetta, kun harrastukseen on sisäisesti motivoitunut. Työtehtävien hoitaminen vapaa-ajalla voi vähentää uupumuksen tunnetta, jos työtehtävään on sisäisesti motivoitunut, mutta se ei kuitenkaan edistä palautumisen tunnetta. (ten Brummelhuis & Trougakos 2014, 191–193). Sosiaaliset toiminnot edistävät palautumista riippumatta siitä, onko sisäisesti vai ulkoisesti motivoitunut. Sosiaaliset toiminnot vähentävät uupumuksen ja lisäävät palautumisen tunnetta enemmän kuin yksin tekeminen. Vuorovaikutus sosiaalisissa tilanteissa auttaa pitämään työasiat pois mielestä, ja positiivinen tunne auttaa kohtaamaan työt seuraavana päivänä. (ten Brummelhuis & Trougakos 2014, 195).

Palautumista voidaan tarkastella myös seurauksena, joka on psykologinen, fyysinen tai käyttäytymisen tila, jonka yksilö voi saavuttaa palautumisjakson jälkeen. Seurausta voidaan kuvata palautumisen tunteena, jolloin on jälleen kyvykäs jatkamaan työtehtäviään. Seurauksena tapahtuvaa palautumista mitataan usein arvioinneilla eli minkälaisena palautumisen tila koetaan verrattuna yksilön perustasoon. (Sonnentag & Geurts 2009, 9.) Arviointimenetelmänä on esimerkiksi käytetty Van Veldhovenin (2003) kehittämää palautumisen tarpeen mittaria, joka koostuu yhdestätoista väittämästä. Mittarilla on tarkoitus mitata palautumisen tarpeen vakavuutta ja oireiden kestoa. Samalla se toimii varhaisena indikaattorina työstä johtuvalle väsymykselle tai työuupumuksen kehittymiselle.

Tutkimusten mukaan (Sonnentag 2003; Sonnentag ym. 2012; ten Brummelhuis ym. 2012), palautumisen tunne vaikuttaa seuraavaan työpäivään. Aamulla koettu positiivinen palautuminen vaikuttaa usein työhön sitoutumiseen, työsuoritukseen ja proaktiiviseen



työskentelytapaan, kunhan työntekijä kokee minäpystyvyyttä<sup>1</sup> ja työnteko on häiriötöntä. Palautumisvaje puolestaan heikentää työhön sitoutumista ja vähäinen kontrollin tunne työstä lisää palautumisvajeen tunnetta (Sonnentag ym. 2017, 366).

Työ on usein vaativaa, mikä kuluttaa psykologisia resursseja. Jos ei palaudu, sillä on sekä psyykkisiä että fyysisiä vaikutuksia. Palautumisen puute on haitallista koko keholle, erityisesti aivoille, sydämelle, aineenvaihdunnalle ja immuunijärjestelmälle. Se tuntuu kipuna kehossa, sydämentykytyksenä, levottomuutena, ahdistuksena, ärtymyksenä ja vetämättömänä olona sekä keskittymis-, muisti- ja uniongelmina. Palautumisen kannalta on hyvä oppia tunnistamaan kehon merkit, jotka varoittavat palautumisen puutteesta. Usein kun työ on hyvin stressaavaa, palautumista ei kuitenkaan tapahdu, vaikka juuri silloin palautuminen olisi tärkeää. Palautuminen edellyttää, että tulee tietoiseksi omasta tekemisestään, valinnoistaan ja tavoitteistaan. Palautuminen ei ole aikaa kuluttavaa toimintaa, vaan palautuminen vapauttaa aikaa, koska se antaa energiaa ja voimavaroja elämönhallintaan. Palautumista kannattaa harjoittaa myös ennaltaehkäisevästi. Kun työntekijä tunnistaa omat palautumiskeinonsa, ei-tuottavat ajatusmallit on helpompi ohittaa. Palautuneena läsnäolo ja keskittymiskyky voivat lisätä luovuutta, suorituskykyä ja hyvinvointia. (Fexeus & Enblad 2021, 21, 30–32, 40, 90; Virtanen 2021, 13.)

Työasioiden turha vatvominen (esimerkiksi Cropley & Millward Purvis 2003) ja murehtiminen (esimerkiksi Brosschot ym. 2007) ovat palautumisen vastakohtia. Työasioiden murehtiminen työpäivän jälkeen vähentää hyvinvointia, ja vaikutukset voivat jatkua seuraavaan aamuun uupumuksen ja palautumisvajeen tunteena. Työhön liittyvät asiat voivat herättää kielteisiä tunteita ja pitävät yllä korkeaa virittymisen tasoa. (Sonnentag 2001, 205; ten Brummelhuis & Trougakos 2014, 450–452.) Toisaalta Kinnusen ja kumppaneiden (2017) mukaan työasioiden ongelmasuuntautunut pohtiminen (engl. *problem-focused coping*) voi ratkaista stressitilanteen tai tuottaa siihen ratkaisusuunnitelman ja siten tällainen pohdinta ei ole haitallista palautumiselle tai hyvinvoinnille.

---

<sup>1</sup> Minäpystyvyydellä tarkoitetaan yksilön käsitystä omista kyvyistään suoritua annetusta tehtävästä (Bandura 1997, 37)

## 4.2 Palautumisen mekanismit – DRAMMA-malli

Seuraavaksi tarkastellaan tarkemmin, miten palautuminen tapahtuu vapaa-ajalla. Sonnentag ja Fritzin (2007) mukaan toiminta vapaa-ajalla on tärkeää, mutta niiden aikaansaamat psykologiset kokemukset (engl. recovery experiences), joita voidaan kutsua myös palautumisen mekanismeiksi, ovat toimintoja merkityksellisempiä. Newman ja kumppanit (2014) ovat yhdistäneet eri teoreettisia viitekehyksiä luodakseen käsitteellisen mallin hyvinvointia edistävästä psykologisista kokemuksista. Vapaa-ajan ja yksilön kokeman hyvinvoinnin yhteyttä voidaan kuvata psykologisen palautumisen DRAMMA-mallin mukaisesti, jossa voidaan nähdä kuusi palautumiskokemusta, jotka edistävät subjektiivista hyvinvointia. Lyhenne DRAMMA tulee sanoista Detachment, Relaxation, Autonomy, Mastery, Meaning ja Affiliation. Malli perustuu Maslow'n tarvehierarkiaan, Ryffin psykologisen hyvinvoinnin malliin, Decin ja Ryanin itseohjautuvuusteoriaan ja Csikszentmihalyin flow-teoriaan, jotka keskittyvät yhteenkuuluvuuteen, taitojen hallintaan, merkityksellisyyden kokemiseen ja autonomiaan. DRAMMA-mallin kuusi palautumisen mekanismia ovat (Newman ym. 2014, 561–562.):

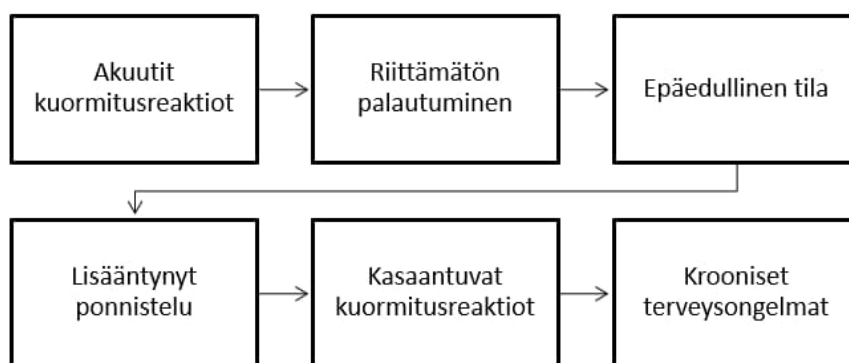
- työstä irrottautuminen (engl. detachment),
- rentoutuminen (engl. relaxation),
- autonomia eli omaehtoisuus (engl. autonomy),
- taidonhallinta (engl. mastery),
- merkityksellisyys (engl. meaning)
- yhteenkuuluvuus (engl. affiliation).

Psykologisten tarpeiden tyydyttäminen vapaa-ajan aikana antaa työntekijöille mahdollisuuden rakentaa uudelleen ja laajentaa työpäivän aikana panostettuja fysiologisia ja psykologisia resurssejaan. Mielekäs vapaa-aika vaikuttaa myönteisten tunteiden, onnellisuuden ja merkityksellisyyden kokemiseen. DRAMMA-mallin mukaan vapaa-ajan toiminta ja siihen osallistuminen aktivoivat palautumisen mekanismeja. Toiset toiminnot vaikuttavat enemmän koettuun hyvinvointiin kuin toiset, esimerkiksi joukkuepelit vaikuttavat työstä irrottautumisen, rentoutumisen, taidon hallinnan ja yhteenkuuluvuuden tunteisiin, kun taas television katsominen vaikuttaa vain työstä irrottautumiseen ja rentoutumiseen. Yksilön persoonallisuus, tavoitteet ja kiinnostuksenkohteet vaikuttavat, mitkä tekijät ovat tärkeimpiä koetun hyvinvoinnin

kannalta. Lisäksi yksilön iällä on merkitystä, kuinka tärkeäksi kukin vapaa-ajan toiminto koetaan, esimerkiksi lapsille on yhteenkuuluvuus tärkeää ja vanhemmille merkityksellisyyden kokeminen. (Newman ym. 2014, 571.)

#### 4.2.1 Psykologinen työstä irrottautuminen

Psykologinen työstä irrottautuminen perustuu Meijmanin ja Mulderin (1998) ponnistelujen ja palautumisen malliin (engl. effort-recovery model), jonka mukaan palautumista tapahtuu, kun työn vaatimusten ja kuormitustekijöiden aiheuttamat fysiologiset ja psykologiset stressioireet vähentyvät tai poistuvat. Mallin mukaisesti palautuminen käynnistyy, kun työn vaatimustekijät eivät ole enää läsnä. Mikäli palautumista ei ole tapahtunut, työssä joutuu seuraavana päivänä ponnistelemaan entistä enemmän. Kuviossa 5 esitetään palautumisen ja ponnistelujen malli.

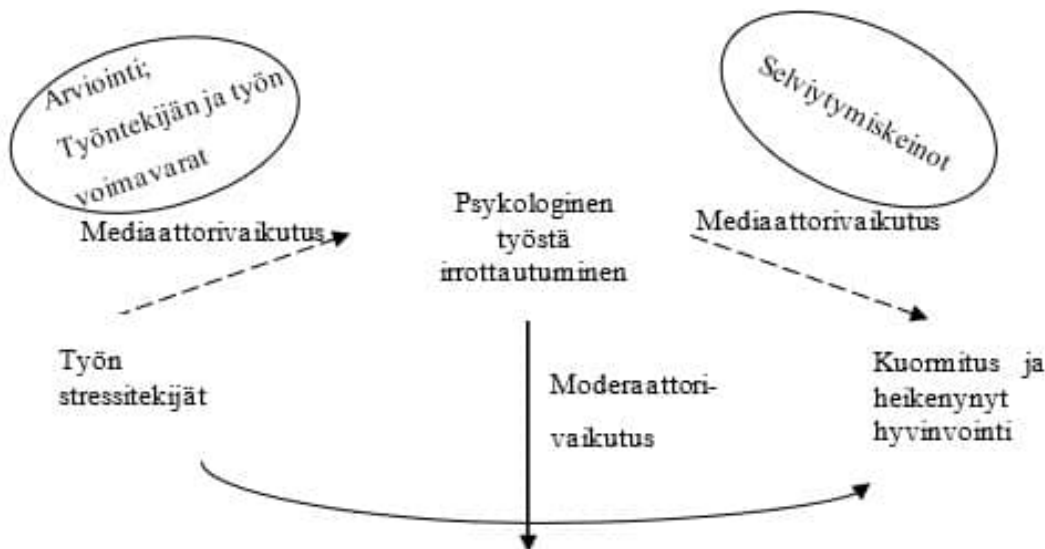


Kuvio 5. Palautumisen ja ponnistelujen malli, mukaillen Geurtsin ja kumppaneiden (2014) mallista

Työstä irrottautuminen ei tarkoita pelkästään työpaikalta poistumista tai työnteon lopettamista, vaan työstä irrottautuminen on määritelty myös henkisen tason etäisyydeksi varsinaisen työympäristön ulkopuolella, esimerkiksi lounastauoilla, työpäivän jälkeen iltaisin tai viikonloppuisin. Psykologinen työstä irrottautuminen on yksilöllinen kokemus, jonka mukaan vapaa-ajalla ei tehdä työhön liittyviä asioita, eikä ajatella työasioita. Kokemukset voivat vaihdella yksilötasolla päivittäin. Tärkeä edellytys työstä irrottautumiselle on, että työhön liittyvistä ajatuksista ja toiminnoista luovutaan, joten niiden poissaolo ei auta irrottautumaan työstä. Mikäli työstä ei pysty irrottautumaan, palautuminen on riittämätöntä ja seuraava työpäivä voi edellyttää lisää ponnisteluja selvitäkseen työstä. Työstä irrottautumisen puute voi pitkällä aikavälillä aiheuttaa työpahoinvointia ja kuormitusta, esimerkiksi palautumisvajetta ja uupumusta (ks. allostaattisen kuorman

teoria alaluvussa 3.2 Työstressi). Psykologisen työstä irrottautumisen puute voi aiheuttaa toistuvia paknomaisia ajatuksia, murehtimista ja työasioiden vatvomista. (Newman ym. 2014, 555–557, 565–566; Sonnentag & Fritz 2007 205–206; Sonnentag & Fritz 2015, S74–76.)

Sonnentag ja Fritz (2015) ovat todenneet, että psykologisella työstä irrottautumisella on mediaattori- ja moderaattorivaikutus työn stressitekijöiden ja työntekijän kuormituksen ja heikentyneen hyvinvoinnin välillä. Jatkuva psykologinen työstä irrottautuminen on tärkeässä roolissa stressitekijöiden käsittelyssä, myös tilanteissa, joissa stressitekijät eivät ole enää aktiivisia. Kuvion 6 mukaisesti työn stressitekijät heikentävät psykologista työstä irrottautumista, jonka puute vaikuttaa kuormituksen tunteeseen ja heikentyneeseen hyvinvointiin (mediaattorivaikutus).



Kuvio 6. Työn stressitekijät–kuormitus -malli, mukailen Sonnentagin ja Fritzin (2015) mallista

Työn stressitekijöiden ja kuormitustekijöiden moderaattorivaikutus osoittaa, kuinka psykologinen työstä irrottautuminen heikentää stressitekijöiden vaikutusta kuormitukseen. Lazaruksen (1984) transaktionaalisen stressiteorian mukaisesti työn stressitekijöitä ensin arvioidaan, onko niillä vaikutusta yksilön hyvinvointiin ja seuraavaksi arvioidaan, onko stressitekijöiden hallintaan selviytymiskeinoja. Mikäli työntekijä ei arvioi stressitekijöitä haitallisiksi ja kiinnittää huomionsa esimerkiksi työnsä ulkopuolisiin asioihin, tarve psykologiseen työstä irrottautumiseen vähenee ja yhteys kuormitukseen ja heikentyneeseen hyvinvointiin heikkenee. Lisäksi työntekijän ja työn

voimavarat vaikuttavat kykyyn käsitellä stressitekijöitä. (Sonnetag & Fritz 2015, S75–76, S93–94.)

Psykologista työstä irrottautumista voidaan tarkastella eri ajanjaksoissa, esimerkiksi päivä-, viikko- ja vuositasolla, joissa koettu stressi ja työstä irrottautuminen vaihtelee. Työpäivän aikana koetut stressitekijät aiheuttavat välittömän kuormituksen, joka näyttäytyy fyysisenä ja emotionaalisenä reaktiona. Työntekijä voi kokea kuormitusta vielä työpäivän jälkeen, mikä voi näkyä työasioiden ajatteluna illalla tai palautumisvajeena seuraavana aamuna. Työpäivän aikana koetut negatiiviset kokemukset jatkuvat, mikäli työntekijä ei pysty irrottautumaan työstään ja siten lieventämään stressin vaikutuksia. Päivän aikana ei aina tarvita psykologista työstä irrottautumista, jos stressitekijällä ei ole merkitystä työntekijän tavoitteiden tai hyvinvoinnin kannalta tai stressitekijöitä hallitaan toimivilla selviytymiskeinoilla. Viikonloppuisin ja vapaapäivisin on usein mahdollista käyttää enemmän aikaa vapaa-ajan toiminnoille, rentoutumiselle ja palautumiselle, mikä mahdollistaa psykologisen työstä irrottautumisen. Mitä paremmin irrottautuu työstään vapaapäivinä, sitä vähemmän stressitekijät vaikuttavat työpäivien aikana. Erityisen stressaavat työpäivät ja -viikot edellyttävät kognitiivista työstämistä, etteivät stressitekijät aiheuta ylikuormittumista ja työhyvinvoinnin heikkenemistä. Hyvinvoinnin kannalta epäedullisesta toimintatavasta voi tulla tapa toimia, jolloin työstä ei irrottaudu lainkaan. (Sonnetag & Fritz 2015, S76–77.)

Tutkimustulokset psykologisen työstä irrottautumisen ja kuormituksen välillä vaihtelevat. Esimerkiksi de Bloom ja kumppaneiden (2012) mukaan työstä irrottautuminen loman aikana ennusti parempaa terveyttä ja hyvinvointia loman jälkeen Siltalopin ja kumppaneiden (2009) mukaan työstä irrottautuminen vähensi henkisen uupumuksen tunnetta, palautumisen tarvetta ja lisäsi työhön sitoutumista. Toisaalta de Bloom ja kumppaneiden (2013) toinen tutkimus osoitti päinvastaista. Tutkimustulokset psykologisen työstä irrottautumisen ja työhyvinvoinnin mittareiden välillä ovat olleet ristiriitaisempia verrattuna työstä irrottautumisen ja kuormituksen väliseen suhteeseen. Esimerkiksi japanilaisessa Shimazun ja kumppaneiden (2012) tutkimuksessa ei löytynyt yhteyttä psykologisen työstä irrottautumisen ja työn sitoutumisen välillä, kuten Siltalopin ja kumppaneiden tutkimuksessa (2009). Toisaalta van Zoonenin ja kumppaneiden (2021) mukaan tavoitettavuus työajan ulkopuolella voi vähentää uupumuksen tunnetta, koska tavoitettavuus lisäsi autonomian tunnetta. Kuitenkin suurin osa tutkimuksista osoitti, että vapaa-ajalla tapahtunut psykologinen työstä irrottautuminen ennusti vähäisempää

kuormittumisen tunnetta, vähäisempää tarvetta palautumiselle sekä vähäisempiä terveysongelmia.

Työntekijän palautuminen on usein monitahoinen prosessi, joka ei ole vain yksilön ympärillä tapahtuva ilmiö, vaan palautuminen on yhteydessä laajemmalla tasolla ympäristöön ja työorganisaatioon. Työntekijän psykologiseen työstä irrottautumiseen vaikuttaa puolison palautuminen työstä sekä yhtenäinen tapa erottaa työ ja vapaa-aika, esimerkiksi kumpikaan ei halua puhua työasioista kotona, tai työsähköpostia ei lueta iltaisin. (Hahn ym. 2013, 34). Sonnentagin ja Schiffnerin (2019) mukaan esihenkilön työstä irrottautumisella vapaa-ajalla on selkeä vaikutus työntekijöiden kokemukseen työstä irrottautumiseen ja epäsuorasti työntekijöiden uupumukseen ja tarpeeseen palautua. Tutkimuksen mukaan palautuminen ja vastaavasti palautumisvaje voi siis tarttua ihmisten välillä työyhteisössä. Esihenkilön työstä irrottautuminen auttaa luomaan positiivisen ympäristön työn tekemiselle ja työstä irrottautumiselle. Esihenkilön malli ja sovitut toimintamallit auttavat irrottautumaan työstä, esimerkiksi voidaan sopia, että työsähköpostia ei lähetetä iltaisin, vaan tarvittaessa tärkeät sähköpostit voi lähettää ajastustoiminnolla vasta seuraavana aamuna, jolloin työasiat tulee hoidettua työajalla. Jos esihenkilö ei ole irrottautunut työstään, usein työntekijätkään eivät pysty irrottautumaan työstään. (Sonnentag & Schiffner 2019, 1–3.)

#### 4.2.2 Rentoutuminen

Rentoutuminen on prosessi, joka liittyy usein vapaa-ajan toimintaan ja se vähentää aktiivatiota ja lisää positiivisia tunteita. Rentoutuminen voi tapahtua sekä fyysisellä että henkisellä tasolla. Rentoutusreaktio (engl. relaxation response) on fysiologinen ja psykologinen tila, joka on vastakohta stressireaktiolle tietoisien rentoutusmenetelmän avulla. Rentoutumista voi harjoitella esimerkiksi meditaatiolla, rentoutusharjoituksilla tai progressiivisella lihasrentoutuksella. Tällaisilla harjoituksilla pystytään vähentämään sympaattisen hermoston toimintaa ja aktivoimaan parasympaattista hermostoa, jolloin rentoutusvaste voi vähentää allostaaattista kuormaa ja edistää stressinsietokykyä, kuten alaluvussa 3.3 käsiteltiin työstressiä. Rentoutusvasteen seurauksena voi olla fysiologisia ja biokemiallisia muutoksia sekä vaikutukset voivat näkyä esimerkiksi hermostossa, keuhkoissa, sydämessä ja jopa elimistön geenien toiminnassa. (Karrasch ym. 2023, 183.) Rentoutumista tapahtuu myös sellaisissa toiminnoissa, jotka asettavat vähän sosiaalisia vaatimuksia, vaativat vähän fyysistä tai henkistä ponnistelua, eikä sitä pidetä haasteena.

Esimerkiksi kirjan lukeminen, musiikin kuuntelu tai luonnossa kävely voivat rentouttaa. (Sonnentag & Fritz 2007, 206.)

Ympäristöllä voi olla vaikutus palautumiseen ja stressin käsittelyyn. Tarkkaavuuden elpymisen teorian (engl. Attention Restoration Theory) mukaan luonnossa vietetty aika helpottaa kognitiivista palautumista ja kumoaa stressin negatiiviset vaikutukset. Teoria perustuu tahdonalaiseen tarkkaavuuteen, jolloin keskittyminen vaatii usein ponnisteluja. Luonto kuitenkin tarjoaa ympäristöjä, joissa tarkkaavaisuus kohdentuu tahattomasti, esimerkiksi kauniit kukat kiehtovat, ja palautuminen mahdollistuu. Luonnossa liikkuminen lisää positiivisia tunteita ja vähentää stressin tunnetta. Kaupunkiympäristössä on mahdollista kokea luonto esimerkiksi katsomalla ulos ikkunasta tai syömällä lounasta puistossa. (Kaplan 2011, 508; Ulrich ym. 1991, 222–224.) Ympäristöön pystyy vaikuttamaan siten, ettei edes tarvitse lähteä ulos, koska stressiä pystyy vähentämään katsomalla kuvia luonnosta (Beukeboom ym. 2012, 329).

#### 4.2.3 Autonomia

Sonnentag ja Fritz (2007) ovat tutkimuksessaan nimittäneet autonomiaa termillä kontrolli, ja sillä viitataan kykyyn vaikuttaa omiin aikatauluihin ja mitä vapaa-ajallaan tekee. Kokemus vapaa-ajan hallinnasta lisää osaamisen tunnetta ja hyvinvointia, mikä voi näkyä palautumisen kokemuksena. Kun oma vapaa-aika on hallinnassa, omaehtoisuus mahdollistaa myös muut palautumisen kokemukset.

Decin ja Ryanin (2000) itseohjautuvuusteorian kontekstissa tehty tutkimus osoittaa hyvin selvästi, että psykologiset perustarpeet toimivat subjektiivisen hyvinvoinnin taustavaikuttimina. Ihmisillä on luontainen tarve kasvulle, yhteenkuuluvuudelle ja hyvinvoinnille. Itseohjautuvuusteorian mukaan kolme perustarvetta, kyvykkyys, omaehtoisuus ja yhteisöllisyys, vaikuttavat hyvinvointiin, suorituskykyyn ja sisäiseen motivaatioon. Mitä enemmän ihminen on sisäisesti motivoitunut tavoitteen saavuttamiseksi, sitä paremmin perustarve tyydyttyy. Hyvinvointi ja motivaatio heikkenevät, mikäli tarpeita ei tyydytetä. Tavoitteet, jotka perustuvat ulkoisiin motivaatiotekijöihin, on vain heikosti yhteydessä hyvinvointiin. Toisin sanoen, mitä enemmän perustarpeiden tyydyttäminen perustuu omaan valintaan ja tahtoon, eikä vaatimuksiin tai paineisiin, sitä parempi psyykkinen hyvinvointi. Ihminen pyrkii säilyttämään totutut toimintatavat, mikä lisää kontrollin ja valinnanvapauden tunnetta. Toisaalta uusien asioiden tekeminen vahvistaa itsenäisyyttä ja itseohjautuvuutta. Sisäinen motivaatio ohjaa seuraamaan omia

kiinnostuksen kohteitaan, mikä lisää psykologista hyvinvointia, omaehtoisuutta, onnellisuutta ja flow-kokemuksia. (Newman ym. 2014, 565–566.)

#### 4.2.4 Taidonhallinta

Taidonhallinta kytkeytyy Hobfollin (1998) voimavarojen säilyttämisteoriaan, koska niiden avulla on mahdollista rakentaa uusia voimavaroja tai palauttaa työssä kuluneita voimavaroja. Palautumisen näkökulmasta taidonhallinnan kokemukset tarkoittavat työn ulkopuolisia taitoja, jotka tarjoavat haasteita ja mahdollisuuksia oppia uutta. Taidonhallinta edellyttää huomion siirtymistä työstä pois, mikä lisää positiivisia tunteita osaamisen tunteiden kautta. Nämä toiminnot ovat yleensä mukaansatempaavia ja haastavia, mutta nautinnollisia tehtäviä, jotka edellyttävät monipuolista ajattelua ja prosessointia. Yksilöä haastavat tehtävät ja oppiminen lisäävät taidon hallinnan tunnetta ja taitojen kehittymistä. Tämä usein edellyttää itsensä haastamista ja taitojen hiomista yhä paremmaksi. Taitojen käyttäminen ja sopiva haasteellisuus auttavat keskittymään ja saavuttamaan huippusuorituksen. Tämä voidaan kokea taitojen hallinnan, onnistumisen ja flown tunteena sekä ylipäättään tyytyväisyytenä elämään. Lisäksi taitojen hallinta on yhteydessä itsensä toteuttamiseen ja uudistamiseen. Pakonomainen suorittaminen ei kuitenkaan johda parempaan hyvinvointiin tai flow-tilaan. (Newman ym. 2014, 566–567.)

Uuden oppiminen vapaa-ajalla edellyttää usein ponnisteluita, mutta se kuitenkin lisää voimavaroja ja palautumisen tunnetta. Lisäksi vapaa-ajalla panostaminen on erilaista kuin työssä kohdattujen vaatimusten ponnistelu. Taidonhallintaa voi olla uusiin haasteisiin vastaamista esimerkiksi retkeilyä, uuden oppimista esimerkiksi uuden kielen harjoittelua tai horisontin laajentamista esimerkiksi ulkomaille matkustamista. (Hakanen 2018, 101; Sonnetag & Geurts 2009, 6.) De Bloomin ja kumppaneiden (2018) tutkimuksen mukaan erityisesti luova ja monipuolinen vapaa-ajan toiminto helpottaa työstressiä ja parantaa työsuoritusta.



#### 4.2.5 Merkityksellisyys

Kokemus elämän merkityksestä nähdään laajalti hyvinvoinnin kulmakivenä ja keskeisenä motivaatiotekijänä. Merkityksellisyys yhteydessä yhteenkuuluvuuteen ja toisaalta yksinäisyys voi aiheuttaa merkityksettömyyden tunnetta. Merkityksellinen tekeminen on yksilölle jotain tärkeää tai siitä saa arvoa omaan elämäänsä. DRAMMA-mallissa merkityksellisyys liitetään mielekkääseen ja vapaa-ajan merkityksellisyyttä lisäävään tekemiseen. Vapaa-ajan merkityksellinen toiminta vähentää negatiivisia tunteita ja lisää positiivisia tunteita, esimerkiksi rauhallisuutta, ja tyytyväisyyttä elämään. Merkityksellisyyden kokemus edellyttää sitoutumista ja valintoja, mitä haluaa elämässään tehdä, mikä lopulta johtaa hyvinvointiin. (Newman ym. 2014, 567–568.)

Arki rakentuu usein rutiineista ja niihin sitoutuminen lisää merkityksellisyyden kokemusta elämässä. Rutiinit voivat vaikuttaa suoraan merkityksellisyyden tunteisiin, koska ne ovat johdonmukaisia toimintoja. Toisaalta rutiinien ja merkityksellisyyden yhteys voi olla sattumanvaraista, jos ihmisillä on taipumus tehdä rutiineja merkityksellisistä elämän osa-alueistaan. (Mohideen & Heintzelman 2023)

#### 4.2.6 Yhteenkuuluvuus

Vapaa-ajan toiminnot voivat olla yksin tai yhdessä tehtäviä asioita. Useat eri teoriat (esimerkiksi Maslow'n tarvehierarkia ja Deci ja Ryanin itseohjautuvuusteoria) viittaavat, että yhteenkuuluvuus on merkittävä tekijä subjektiivisen hyvinvoinnin kokemuksessa. Läheisyyden ja yhteyden tunne toisia ihmisiä kohtaan eli yhteenkuuluvuus on yksi perustarpeista. Yksilön henkilökohtainen kasvu ja yksinään tekeminen voivat lisätä hyvinvointia, mutta niillä voi olla yhteys negatiivisiin tunteisiin. Sosiaaliset yhteydet ovat vahvasti sidoksissa hyvinvointiin ja onnellisuuden tunteisiin. Yhdessä tekeminen rakentaa sosiaalisia suhteita, vähentää yksinäisyyden ja surun tunteita sekä lisää elämän laatua. Etenkin yhdessä pelaaminen ja leikkimielisyys lisäävät itsetuntoa ja avoimuutta sekä kehittävät päätöksentekokykyä. Lisäksi yhdessä tekeminen ja ystävyysuhteet lisäävät positiivisia tunteita, koska ympärillä olevat auttavat säätämään tunteita ja ajatuksia. (Newman ym. 2014, 568–569.) Fritzin ja Sonnentagin (2005) mukaan vähäinen sosiaalisuus viikonloppuna ennusti seuraavalle viikolle vähäisempää hyvinvointia.

### 4.3 Palautuminen työpäivän aikana

Työstä palautuminen tapahtuu erilaisissa ajallisissa olosuhteissa ja palautuminen voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen. Ulkoista palautumista tapahtuu työpaikan ulkopuolella ja sisäistä palautumista työpäivän aikana. Palautumista tulisi olla myös työpäivän aikana, eikä vain työpäivän jälkeen tai vapaapäivinä. Työpäivän aikaista palautumista on tutkittu huomattavasti vähemmän kuin palautumista työn jälkeen. (Geurts & Sonnentag 2006, 485.) Seuraavaksi tarkastellaan sisäistä palautumista eli palautumista työpäivän aikana.

Työpäivän aikana tapahtuva palautuminen riippuu työn ominaisuuksista. Työn suunnittelu vähentää kuormituksen kasautumista työpäivän aikana, mikä perustuu siihen, että työn voimavarat mahdollistavat työn vaatimusten säätelyn. Työntekemiseen voidaan vaikuttaa esimerkiksi tekemällä työtä hitaammalla tempolla, tekemällä välillä rutiininomaisia tai helpompia tehtäviä. Myös sosiaalinen tuki, kuten avun pyytäminen työtoverilta, voi auttaa palautumaan paremmin. Tällaiset työn vaikutusmahdollisuudet, vaihtelevuus ja sosiaalinen tuki mahdollistavat spontaaneja taukoja työtehtävien välille, jolloin työntekijät voivat sovittaa työtehtävänsä palautumistarpeensa mukaan. (Geurts ym. 2014, 211.)

Työssä voi olla kokemuksia, jotka voivat vaikuttaa negatiivisesti palautumisprosessiin, esimerkiksi kokemuksen puute tai ponnistelukokemukset. Van Hooff ja kumppanit (2007) ovat tutkimuksessaan todenneet, että ne, jotka kokivat työtehtävänsä vaivalloisena, kokivat myös työskentelynsä rasittavana ja osoittivat huomattavasti korkeampaa väsymystä kuin henkilöt, jotka eivät kokeneet työtään raskaana. Lisäksi työssä tylsistyminen aiheuttaa yhtä lailla kuormitusta vastaavan stressireaktion. Vaikka moni voi kokea työn liian kuormittavaksi, osa tylsistyy työssä, koska työ ei ole tarpeeksi haastavaa, monipuolista tai työssä ei ole mahdollisuuksia kehittyä. Myös liiallinen lepo tai asioiden tekemättä jättäminen voi aiheuttaa epätasapainon kuormituksen ja levon välille. (Pennonen 2021, 33.)

Tauot voidaan määritellä työpäivän ajanjaksoksi, jonka aikana työhön liittyviä tehtäviä ei vaadita tai odoteta tai kun työntekijät siirtävät huomionsa pois työtehtävistä. Työpäivän aikana on mahdollista pitää pidempiä taukoja, esimerkiksi lounastaukoja, ja lyhyempiä mikrotaukoja, jotka kestävät muutamia sekunteja tai minuutteja, esimerkiksi nouseminen ylös tuolilta, nopea venyttely tai rentoutusharjoitus. Palautuminen työpäivän aikana auttaa vähentämään palautumisen tarvetta työpäivän jälkeen, eikä palautumista kannata

jättää pelkästään vapaa-aikaan. Tauot työpäivän aikana edistävät palautumista ja työtehoa sekä lisäävät vireyttä vapaa-aikaan. (Hunter & Wu 2016, 302.)

Hyvin lyhyet mikrotautot voivat auttaa työntekijöitä pysymään keskittyneenä ja energisenä. Henkiset mikrotautot tarkoittavat lyhyitä taukoja, joiden aikana työntekijät osallistuvat työhön liittymättömiin toimiin, jotka ohjaavat huomion muihin asioihin esimerkiksi musiikin kuuntelu. Fyysisillä mikrotautoilla tarkoitetaan lyhyitä taukoja, jotka on tarkoitettu fysiologisten tarpeiden hoitamiseen, esimerkiksi syöminen tai juominen. (de Bloom ym. 2015, 734.) Kim ja kumppanit (2018) ovat luokitelleet mikrotautot sisällön perusteella 1) rentoutumiseksi (esimerkiksi venyttely tai haaveilu), 2) sosiaalisesti (esimerkiksi keskustelu työtovereiden kanssa), 3) kognitiiviseksi (esimerkiksi uutisten lukeminen tai videopätkien katsominen) tai 4) ravitsemukselliseksi (esimerkiksi välipalan tai juoman nauttiminen). Tutkimuksen mukaan osallistujilla, jotka pitivät enemmän mikrotaukoja rentoutuakseen, seurustellakseen tai osallistuakseen kognitiiviseen toimintaan, oli lisääntynyt positiivinen vaikutus työssä. Ravitsemuksellisilla mikrotautoilla ei ollut vastaavaa vaikutusta. Mikrotautot voivat myös auttaa lievittämään lihassärkyä ja lyhyiden taukojen puute voi jopa lisätä toimistotyötä tekevien tuki- ja liikuntaelinsairauksien riskiä (Geurts ym. 2014, 211).

Hunter ja Wu (2016) ovat todenneet tutkimuksessaan, että useat lyhyet mikrotautot ovat tehokkaampia palautumisen kannalta. Keskeistä tauoissa oli, että mielekäs sisältö auttoi palautumaan parhaiten, joten palautumisen kokemusta edistää työntekijän vaikutusmahdollisuudet, mitä tauoilla tekee. Lisäksi tauon ajankohdalla oli merkitystä. Työvuoron alussa pidetyt tauot vaikuttivat enemmän palautumiseen kuin loppupäivän tauot. Tutkimus osoitti, että taukojen jälkeen resurssien palautuminen vaikutti siihen, että työntekijät kokivat vähemmän somaattisia oireita (esimerkiksi päänsärkyä, silmien rasi-tusta, alaselän kipua) sekä työtyytyväisyys kasvoi.

On kuitenkin epäselvää, voisivatko tällaiset lyhyet mikrotautot tuottaa saman palautumiskokemuksen kuin pidemmät tauot tai minkälaiset toiminnot ja kokemukset ovat merkityksellisiä. Voiko esimerkiksi merkityksen tai yhteenkuulumisen kokemuksia kokea vain muutamassa minuutissa? De Bloomin ja kumppaneiden (2015) tutkimuksessa on pyritty selvittämään, miten työntekijät ylläpitävät tai säätelevät energiatasoaan lyhyillä tauoilla työpäivän aikana. Tällaisia työhön liittyviä strategioita voisivat olla esimerkiksi uuden työtavoitteen asettaminen, keskittyminen itselle mieleisiin asioihin tai muiden

auttaminen. Työntekijät, jotka pitävät työpäivän aikana mikrotaukoja, kokivat korkeampaa työstä irrottautumista, rentoutumista, kontrollia ja taidonhallintaa työn päätyttyä. Tämä tarkoittaa, että jos ihmiset hallitsevat energiansa tehokkaasti työssä, heidän on helpompi viettää rentouttava ilta, koska heillä on riittävästi resursseja käytettävissään. Jos työntekijät eivät pysty pitämään työssään energiatasoaan korkealla ja saapuvat kotiin täysin uupuneena, heidän on myös vaikea saada positiivisia palautumiskokemuksia sellaisista vapaa-ajan toiminnoista, jotka edellyttävät samoja resursseja kuin työ. Tämä viittaa siihen, että tietoinen energianhallinta työpäivän aikana ja aktiiviset palautumiskokemukset illalla vahvistavat toisiaan ja että molemmat prosessit ovat välttämättömiä terveyden ja korkean työsuorituksen ylläpitämiseksi. (de Bloom ym. 2015, 139)

Sianojan ja kumppaneiden (2018) tutkimuksen mukaan puistossa käveleminen ja rentoutusharjoitukset lounastauoilla olivat yhteydessä parempaan keskittymiskykyyn ja vähäisempään stressiin iltapäivällä. Lisäksi tutkimus osoitti, että rentoutusharjoitukset olivat suoraan yhteydessä vähäisempään väsymykseen, ja puistokävelyt olivat yhteydessä vähäisempään väsymykseen lounastauoista nauttimisen välityksellä. Rentoutusharjoitukset auttoivat myös työstä irrottautumiseen, mikä edisti työpäivän loppupuolella koettua hyvinvointia. Luonnossa liikkuminen lounastauon aikana lisäsi myös keskittymiskykyä iltapäivään. Toisen tutkimuksen mukaan puistossa käveleminen ja rentoutusharjoitusten tekeminen lounastauoilla edistivät palautumista, mutta vaikutukset olivat lyhytaikaisia ja vuodenajasta riippuvaisia (de Bloom ym. 2017, 25–26).

Työterveyslaitoksen palautumismittarin mukaan lähes jokaisessa työpaikassa oli korjattavaa käytännöissä, jotka tukevat palautumista työpäivän aikana. Tauoista voi joutua muistuttamaan itseään, jotta tauko pidettäisiin. Keskittymiskyvyn kannalta on tärkeää pitää taukoa ja optimaalisinta olisi pitää tauko, kun sille tuntuu olevan tarvetta. Työnantajan vastuulla on turvata mahdollisuus pitää taukoja. Useissa organisaatioissa ei ole esimerkiksi palautumista edistäviä palaverikäytäntöjä liittyen kokousten määrään, pituuteen ja ajoitukseen. (Ruohomäki & Härmä 2021.)

Subjekttiivisen hyvinvoinnin kannalta työstressi, työn vaatimukset ja työn voimavarat sekä psykologinen palautuminen ovat keskeisiä tekijöitä. Palautumisen avulla voi toipua työn aiheuttamasta kuormituksesta ja stressistä. Palautumisen mekanismit vaihtelevat

yksilöittäin ja eri tilanteiden mukaan. Seuraavaksi tarkastellaan tässä tutkimuksessa selvinneet palautumisen kokemukset työpäivän aikana.

## 5 Tutkimustulokset

Tässä pääluvussa tarkastellaan aineiston analyysin perusteella löydettyjä tuloksia. Tulosten tarkastelu pohjautuu yleiseen merkitysverkostoon. Tulokset esitetään aineiston analyysissa esille nousseiden merkitysverkostojen jäsentämisen eli psykologisen palautumisen kokemukset ja työssä koettujen kuormitustekijöiden sekä taukojen työpäivän aikana mukaisesti. Psykologisen palautumisen kokemuksia tarkastellaan erityisesti DRAMMA-mallin näkökulmasta. Toisaalta informanttien yksilökohtaisia merkitysverkostoja voidaan pitää tutkimustuloksena, joten ne esitetään alaluvuissa 5.4 ja 5.5. Yksilökohtaiset merkitysverkostot muodostettiin fenomenologisen aineiston analyysin ensimmäisessä vaiheessa. Luvun lopussa on esitetty yhteenveto tuloksista.

### 5.1 Psykologisen palautumisen kokemukset työpäivän aikana

Empiirisen tutkimuksen mukaan kokemus psykologisesta palautumisesta työpäivän aikana vaihteli suuresti ja siihen liittyi useita eri tekijöitä. Työstä palaututtiin hyvin tai melko hyvin, jolloin ulkopuoliset huomauttivat vain tarvittaessa palautumisvajesta. Hyvin palautuneet kokivat palautumisvajetta vain poikkeustilanteissa. Kokemuksen toisella laidalla työstä ei palaututtu lainkaan seuraavaan työpäivään mennessä ja muut huomasivat palautumisvajeen. Sonnentag ja Fritz (2015) ovat tutkimuksessaan todenneet, mikäli palautuminen on riittämätöntä ja seuraava työpäivä voi edellyttää lisää ponnisteluja selvitäkseen työstä. Tällainen tilanne voi pitkällä aikavälillä aiheuttaa työpahoinvointia ja kuormitusta. Tässä tutkimuksessa palautumisvaje näkyi niin, että oli vaikeampi tarttua asioihin ja keskittyä töihin sekä ärtyisyyden ja stressin tunteena. Lisäksi tässä tutkimuksessa yhden informantin osalta työn kuormitustekijät vaikuttivat enemmän kuin työstä irrottautuminen, jolloin palautumista ei tapahtunut.

Kyllä mä suurimman osan aikaa palaudun aika hyvin mielestäni. Mulla on itsellä vähän taipumusta, jos työasiat pyörii mielessä, niin sitten ei saa vaikka nukuttua tai muuta. Mutta aika harvoin. Muutamia kertoja on ollut tässäkin, että on alkanut yöllä miettiä jotain tekemättömiä juttuja tai yhtäkkiä havahtunut johonkin, että ai niin sekin. Mutta ne on ehkä enemmän kuitenkin poikkeuksia. – IN1

Tällä hetkellä se tahti on niin kova, että mä en oo palautunut töistä lainkaan. Semmoinen palautuminen, mitä tarvitsisi oikeasti tässä rytinässä, niin se tarvitsee isomman tempun. Ja jos ajattelee tämmöistä arkipäivää, että vetää työpäivän alle, sitten vetää siihen päälle tän lapsiperheen normaalielämän päälle, niin ei voi sanoa, että palautumista olisi. – IN3

Omaa palautumisen kokemusta työstä ei ollut arvioitu. Ne, jotka olivat arvioineet palautumista, arviointi oli tehty osana yleistä hyvinvoinnin arviota. Toisaalta palautumisen puutteen tunsu. Palautumisen kokemus on yksilön kognitiivinen ja tunnepitoinen arvio, mihin vaikuttaa myös yksilön persoonallisuus, uskomukset ja kokemukset elämässä sekä kulttuuri, kuten myös Lucas ja kumppanit (2021) ovat todenneet. Älykello mittasi asioita, jotka eivät suoranaisesti kertoneet palautumisesta, mutta niitä yhdistettiin palautumisen kokemukseen. Kun palautuminen oli kunnossa, siihen ei kiinnittänyt huomiota. Monet pitivät työasiat vain työasioina ja työajoista pyrittiin pitämään kiinni, mikä viittasi pyrkimykseen työstä irrottautumiseen Meijmanin ja Mulderin (1998) ponnistelujen ja palautumisen mallin mukaisesti. Vaikka työstä irrottautuminen ei tarkoita pelkästään työpaikalta poistumista tai työnteon lopettamista, vaan työstä irrottautuminen on määritelty myös henkisen tason etäisyydeksi. Tässä tutkimuksessa henkinen etäisyys töihin näkyi pitämällä työajoista kiinni.

Mun älykellon käytössä oli pidempi tauko, että mä en sitä käyttänyt, mut mä oon ottanut sen taas käyttöön. Sitä kautta myös tulee semmoista tiettyä dataa. Kyllä mulla edelleen esimerkiksi leposyke pysyy välillä aika korkealla, minkä mä tietyin osin yhdistän semmoiseen työstä palautumattomuuteen. –IN6

En ole tietoisesti arvioinut, mutta kyllähän sen itsessään tuntee, että onko palautunut työpäivästä tai työviikosta... just se että jääkö jotain pyörimään, vaikka on sulkenut läppärin ja on sulkenut puhelimen ja pakannut ne tonne reppuun. Oli se sitten kotona taikka työpaikalla niin, että meneekö ne asiat sinne reppuun vai jääkö sinne päähän pyörimään. Välillä on niitä asioita, mitä jää työstämään sitten joko ihan tietoisesti tai alitajuisesti, että ne sieltä pulpahtelee esiin. Mutta kyllä mä koen, että aika hyvin pystyn jättää ne työt siihen työajalle. – IN2

Vastauksista nousi esille yksittäinen ajatus, ettei työpäivän aikana edes tarvitse palautua, vaan vasta työpäivän jälkeen. Lisäksi työaika optimoitiin tehokkuuden nimissä, vaikka todellisuudessa taukojen pitämättä jättäminen ei lisännyt tehokkuutta, vaan päinvastoin. Palautuminen työpäivän aikana on kuitenkin tärkeää, kuten esimerkiksi Hunter ja Wu (2016) ovat todenneet tutkimuksessaan, että useat lyhyet mikrotauot ovat tehokkaampia palautumisen kannalta, ja De Bloomin ja kumppaneiden (2015) palautuminen työpäivän aikana auttaa hallitsemaan energiaa työssä, jolloin myös palautuminen työpäivän jälkeen on helpompaa, koska silloin on riittävästi resursseja käytettävissään.

Kun mä oon töissä, niin mä oon töissä. Ei se vaan kuulu siihen omaan mielenmaisemaan, että lähdenpä tästä nyt hakemaan sen kahvikupin. Vessatauteen ja käyn täyttämässä vesilasi välillä, mutta ei muuta. – IN6

Ei oikein edes välttämättä tule ajatelleeksi, että mun kuuluisi työpäivän aikana ehtiä palautumaan. Mä helposti ajattelen niin, että sitten vasta työpäivän jälkeen palaudutaan. Jos sen kääntää toisinpäin niin sen kyllä aistii, minkälaisissa tilanteissa sitä kuormitusta syntyy. On jotain sen tyyppisiä tehtäviä, missä on oltava ihan sataprosenttisesti koko ajan läsnä ja tavallaan tavoitettavissa ja sitten on laitettava itsensä likoon koko ajan. – IN7

Jokaisen mielestä, lukuun ottamatta yhtä informanttia, palautumiseen tähtäävää yhteisesti sovittua toimintaa tai suunnitelmia ei ollut. Osa informanteista koki, että työstä palautuminen oli yksilön vastuulla. Yhteisesti sovitut toimenpiteet vaikuttavat kuitenkin työpaikalla ja esimerkiksi esihenkilön palautumisen kokemus voi tarttua työyhteisössä, kuten Sonnentag ja Fritz (2019) ovat tutkimuksessaan todenneet. Toisaalta myös työssä voi vallita ilmapiiri, joka vaikuttaa palautumiseen positiivisesti tai negatiivisesti, esimerkiksi saako työyhteisöltä tukea työtehtävissä vai onko työskentelymalli sellainen, että sähköpostia lähetetään ja odotetaan niihin vastauksia työajan ulkopuolella.

Tavoitteita tai toimenpiteitä palautumisen edistämiseksi... Ei nyt ihan äkkiä tule mieleen. Joo no ei meillä varmaan ole mitään tuollaisia, että olisi nostettu esiin, saati että niistä olisi kirjattu jotain, miten edistetään meidän palautumista. Mut aika lailla se varmasti on sen yksilön omilla harteilla, että älyää pitää itsestään huolta. – IN2

Kyllähän meillä on puhuttu siitä koko ajan, minkä verran illalla vastailaan viesteihin ja ollaanko koneella ja mitä tehdään. – IN5

Työterveyslaitoksen mukaan lähes jokaisessa työpaikassa on korjattavaa käytännöissä, jotka tukevat palautumista työpäivän aikana (Ruohomäki & Härmä 2021). Vastausten perusteella, jos yhteisesti sovitut toimintaohjeet olivat olemassa, ne eivät olleet kaikkien tiedossa. Työyhteisössä ei myöskään tunnistettu selkeitä toimintamalleja, jotka edistäisivät palautumista. Työntajan vastuulla on kuitenkin turvata mahdollisuus pitää taukoja, ja toisaalta työehtosopimus määrittelee suhteellisen tarkasti tauon, esimerkiksi kahvitauon aikana ei saa poistua työpaikalta (KVTES 2022–2025). Tutkimuksen mukaan palaverissa ei ollut huomioitu palautumista, taukoja tai jaloittelua. Toisaalta informantit kokivat useat palaverit itselleen turhina, missä piti olla vain kuulolla tai etäpalaverit saatettiin kokea jopa taukona työstä. Palavereita varattiin kalentereihin ilman, että oli mahdollista pitää välissä taukoja. Lisäksi työpäivät saattoivat venyä palavereiden vuoksi, jolloin muut tehtävät olivat jääneet tekemättä, mikä lisäsi palautumisvajeen kokemusta.

Ehkä siinä palaverikulttuurissa on semmoinen palautumista ei niinkään edistävä vaan haittaava asia, että tonne kalenteriin niin hyvin kylmästi toiset ihmiset toisillensa tunkee niitä uusia kokouksia siten, että väliin ei mahdu minkäänäköistä taukoa. – IN7



Se sellainen itsekkyyks, että häivyn kokouksesta, kun tajuan, että tää homma ei enää toimi. Jatkuvasti joutuu hakemaan sitä taukoa aktiivisemmin ja häipymään tilanteesta, jos oikeasti se homma ei enää toimi. Ja se on se ainoa konsti saada sitä taukoa usein siihen työpäivään. – IN3

Tässä tutkimuksessa DRAMMA-malli eli palautumisen mekanismit: työstä irrottautuminen, rentoutuminen, autonomia, taidonhallinta, merkityksellisyys ja yhteenkuuluvuus, nousivat jollain tavalla psykologisen palautumisen kokemuksena. Työstä irrottautuminen nousi selkeästi eniten tuloksista, mutta myös yhteenkuuluvuuden kokemukset liittyivät vahvasti työpäivän aikana koettuun palautumiseen. Autonomian kokemus vaihteli informanttien kesken. Rentoutuminen nousi monella informantilla tekijänä, jota toivottiin työpäivään, mutta rentoutumista ei ole hyödynnetty palautumisen edistämiseksi. Loput mekanismeista, taidonhallinta ja merkityksellisyys, nousivat yksittäisten informanttien vastauksista. Seuraavaksi tarkastellaan kokemuksia psykologisen palautumisen mekanismien eli DRAMMA-mallin kautta.

### 5.1.1 Psykologisen työstä irrottautumisen kokemukset

Työstä irrottautuminen on merkittävin palautumisen mekanismi vapaa-ajalla, kuten myös Meijman ja Mulder (1998) sekä Sonnentag ja Fritz (2007) ovat todenneet omissa tutkimuksissaan. Lisäksi Sonnentagin ja Fritzin (2015) mukaan psykologinen työstä irrottautuminen heikentää stressitekijöiden vaikutusta kuormitukseen. Tässä tutkimuksessa työstä irrottautuminen tunnistettiin eniten palauttavimmaksi tekijäksi sekä hyvinvoinnin ennustajaksi työssä. Asioiden loppuun asti vieminen koettiin tekijänä, joka palauttaa eniten työpäivän aikana. Jos oli saanut jotain aikaiseksi ja valmiiksi tai ylipäätään työssä onnistuminen koettiin synonyymina palautumiselle työpäivän aikana. Asioiden eteenpäin meneminen tai työtehtävien valmistuminen nousi selkeästi esille jokaisen informantin kohdalla. Tulkitsin tämän siten, että työtehtävän valmistuminen auttoi irrottautumaan tehtävään liittyvistä ponnisteluista.

Kokenut hyvää palautumista? Onko se sama vai eri kuin kokenut, että on onnistunut työssä tai saanut jotain aikaiseksi, saanut jotain valmiiksi? – IN2

Mä huomaan, että jos mä saan jonkun prosessin vietyä loppuun ja mä pysyin sen mukana, ettei kaikki jäänyt kesken. Ja se, että jos me ollaan saatu, vaikka jonkun semmoisen, mikä nyt ei vaan etene, kaverin kanssa siihen ihan uuden ratkaisun tai jotain. Niin se on semmoinen, että tuntee jes hyvä päivä takana. – IN3

On sellaisia päiviä esimerkiksi, kun sä saat jotain isoja asiakokonaisuuksia valmiiksi. Että ne on ihan aikuisten oikeasti poistuneet sun to do-listalta. Niin ne on tosi hyviä hetkiä. – IN6

Jokainen informantti teki asiantuntijatyötä, jossa työasioiden jättäminen pöydälle päivän päätteeksi oli kuitenkin vaikeaa. Pelkästään kahvin juominen ei välttämättä irrottanut ajatuksia työstä. Työpäivän tietoinen lopettaminen ja tekemättömien tehtävien listaaminen auttoivat pitämään työasiat pois mielestä. Toisin sanoen tutkimuksessa tunnistettiin, että palautuminen edellytti muitakin psykologisen palautumisen mekanismeja kuin työstä irrottautumisen.

Että sä ajattelet jotakin muuta... Koska ei sekään välttämättä, vaikka sä haet sen kahvikupin ja sitten sä jatkat jonkun asian ajattelemista, niin silloinhan se ei irrota. Voi semmoinenkin olla, että soittaa jonkun puhelun, siis ihan jonkun yksityispuhelun keskellä päivää, eikä juttele työasioita. Tai sitten katsoo jonkun lyhyen jutun, avaa telkkarin ja katsoo jotain sieltä tai lukee just sitä lehteä vähän aikaa tai jotain että pääsis pois niistä työajatuksista, se on varmaan se paras. – IN1

Se palautuminen on sitten sun omassa pääkopassa, että saako asiat hoidettua työpäivän aikana semmoiseen pisteeseen, että ne voi jättää työpöydälle, niin eipä se asiantuntijatyössä helppoa ole. – IN3

Työstä irrottautumisen kokemuksia käsitellään tarkemmin alaluvussa 5.3 taukojen näkökulmasta, koska ne mahdollistivat ajallisesti työstä irrottautumisen. Työpäivän aikana pidettiin lounas-, kahvi- ja mikrotauoja. Suurimmalla osalla riippumatta taukojen pituudesta, ne vaikuttivat psykologiseen työstä irrottautumiseen.

### 5.1.2 Rentoutumisen kokemukset

Kaiken kaikkiaan rentoutuminen ei noussut tutkimuksessa erityisen palauttavana kokemuksena, mutta monet toivoivat enemmän rentoutumisen kokemuksia työpäivään. Useimmat informanteista vastasivat, että haluaisivat käydä ulkona tauoillaan, ja kaksi informanttia yhdisti palautumiskokemuksensa oman koiran kanssa lenkkeilyyn. Monessa tapauksessa ulos lähtemisessä oli erilaisia syitä, miksei näin ollut kuitenkaan toimittu. Osan mielestä se ei ollut soveliasta tai sallittua ja muutamat mainitsivat, että ulos lähteminen on vuodenajasta kiinni ja pitikö ulos lähtiessä pukeutua. De Bloom ja kumppanit (2017) ovat tutkimuksessaan myös todenneet, että puistossa käveleminen lounastauoilla edistää palautumista, mutta se on vuodenajasta riippuvaista.

Kotona lähdän ehdottomasti aina koiran kanssa pihalle. Onhan se sekin, että lähtee koiran kanssa pihalle, niin sehän on sitä sosiaalista tekemistä. Mutta että toimistolla nappaisin jonkun raiveleista kiinni ja lähtisin sen kanssa pihalle tekemään happihyppelyä ja palaisin takaisin toimistolle ja nappaisin kahvikupin ja veisin sen työpöydälle tuntuu tosi vieraalta ajatukselta. Kyllä

se ulkoilu jotenkin on nimenomaan luvallista vain ja ainoastaan kun se koira on siinä. –IN3

En mä oikeastaan näe miksi mä en voisi nukkua päiväunia, jos olisi sellainen tilanne. Tää joustaa vähän suuntaan jos toiseen. Mutta en mä kovin helposti toimistolla saisi unen päästä kiinni. Mut siis kotona olen kyllä voinut ottaa. En nyt muista koska viimeksi. – IN5

Informanttien rentoutumiseen liittyvissä kokemuksissa näkyi myös autonomia, mutta se vaihteli informanttien kesken. Osa informanteista ajatteli tiettyjen ajatusmallien estävän, esimerkiksi lähtemästä ulos. Toisaalta osa informanteista sai vapaasti vaikuttaa rentoutumisen kokemukseen, esimerkiksi päiväunet eivät olleet poissuljettu vaihtoehto työpäivän aikana.

### 5.1.3 Autonomian kokemukset

Tutkimuksen perusteella koettiin, että tauon sisältöön pystyy hyvällä omallatunnolla vaikuttamaan. Osa koki joitain rajoitteita tai taukoon ei pystynyt, eikä edes ollut tarvetta, vaikuttaa. Autonomia on yksi Decin ja Ryanin (2000) itseohjautuvuusteorian psykologisista perustarpeista ja Ryffin (1989) mukaan hyvinvointia lisää, kun saa itse päättää omista asioistaan. Palautumisen kannalta on siis tärkeää pystyä itse päättämään, mitä palautumisen eteen tekee. Tässä tutkimuksessa autonomian kokemukset vaihtelivat siten, että taukojen sisältöön pystyi täysin vaikuttamaan ja toisessa ääripäässä ei koettu tarvetta vaikuttaa taukojen sisältöön. Suurin osa kuitenkin koki pystyvänsä vaikuttamaan taukoihinsa, mutta vanhat tavat ja opitut käyttäytymismallit vaikuttivat eniten, miten taukoja pidettiin ja mikä niiden sisältö oli.

Kyllä meillä nyt saa aika hyvin itse niinku määritellä, mutta se on vaan se tapa. Vanha tapa, että kahvikupin viereen mennään kahvitunnilla sinne sisään samaan koppiin missä muutkin on. – IN4

Toisaalta sitä miettii, että jos tekee töitä, niin kehtaako sitä mennä 10 minuutiksi pyörimään siihen pihalle. Joku ajattelee tommoista toi kunnan virkamiesten töiden teko on. Terassilla istuskellaan ja potkitaan kiviä pihassa, kun pitäisi olla töissä. – IN7

Toisaalta autonomia näkyi työskentelypaikan valinnassa, missä työtä haluttiin tehdä. Työntekopaikka liittyi myös vahvasti siihen, miten työhön pystyi keskittymään. Tutkimuksessa keskittyminen työhön koettiin yksilötasolla eri tavoin.

Toimistotyö saattaa olla paljon raskaampi henkisesti ja sitten kun meillä on yksi toimistoterrori, joka käy jatkuvasti keskeyttämässä sua, niin sä oot monesti niin tyhjä, kun sä lähdet sieltä ja sitten sulla on semmoinen olo, että

kaikki ne hommat jäi tekemättä... Että siis kauhulla ajattelen maisema-konttoria omassa työssäni. Se vie niin paljon voimavaroja. En mä kauhulla ajattele, mutta siis huomattavasti vie voimia ja se vaikuttaa varmaan sitten työskentelyyn. – IN4

Etätyön lisääminen on se keino, että on enemmän sellaista aikaa, että ei ole sitä henkilökohtaista kanssakäymistä, eikä semmoista hetken mielijohteesta tuuppimista ja nyppimistä. Toinen konsti oli se, että mä siirryin ryhmätyöhuoneeseen, ja siinä ympäristössä on sellainen vahva positiivinen iloisen työskentelyn vire, mikä tekee mulle sitä semmoista tunnetta, että jollain työt sujuu, jollain on kiva tehdä töitä, joku nauttii siitä, niin silloin siitä saa itselle semmoista tietyn tyyppistä fiilistä, että asiat on ihan hyvin. Mut nää on ihan pimeitä ajatuksia. Siis sinällään, kun miettii, että muut ihmiset menee suljettuun työhuoneeseen, vetää kuulokkeet päähän ja lukittautuu kaikista äänistä, niin mä menen mieluummin siihen hyväntuuliseen puheensorinaan keskittymään. – IN3

Ensimmäisen näkemyksen mukaan kotona tehtiin keskittymistä vaativaa työtä, mutta yhteydenotot häiritsivät keskittymistä. Toimistolla on häiriöitä ja etätyöhön siirtymisen jälkeen keskeytykset toimistolla koettiin entistä voimakkaammin häiriöinä. Kotona pystyi hallitsemaan paremmin ympäristöään, jolloin kotona oli paremmat edellytykset palautumiselle. Toisen näkemyksen mukaan toimistolla pystyi keskittymään parhaiten ja työhön uppouduttiin, koska siellä ei ollut ylimääräisiä virikkeitä. Kolmannen näkemyksen mukaan toimistolla kaivattiin ympärille positiivista työskentely-ympäristöä, mikä näkyi myös yhteenkuuluvuuden kokemuksena.

#### 5.1.4 Taidonhallinnan ja merkityksellisyyden kokemukset

Taidonhallinta palautumisen mekanismina ei ollut tässä tutkimuksessa suuressa roolissa johtuen mahdollisesti sen luonteesta. Taidonhallinta on yksi Ryffin (1989) psykologisen hyvinvoinnin tekijä ja se edellyttää uuden oppimista, haasteisiin vastaamista tai horisontin laajentamista, kuten Sonnetag ja Geurts (2009) ovat tutkimuksessaan todenneet. De Bloomin ja kumppaneiden (2018) tutkimuksen mukaan taidonhallintaa pystyy kokemaan myös toisenlaisissa kokemuksissa, jotka tuottavat luovuuden tai flow'n tunnetta.

Ei tarvitse kuin vähän aikaa tehdä jotain ristikköä ja miettiä jotain siihen liittyvää, niin sä niinku nollaat sen tilanteen, mikä sulla oli pattina ennen kahvituntia. Ja tavallaan se, ettei sulla ole ketään tähän, joka auttaisi sua. Ja sun täytyy tavallaan päästä itse eteenpäin siinä. Sitten kun sä ajattelet jotain ihan muuta, niin sä näet sen ongelman ihan erinäköisenä kuin hetki sitten. – IN4

Tässä tutkimuksessa ristisanatehtävät nousivat esille kahden informantin kohdalla, mikä voitiin yhdistää taidonhallinnan kokemukseen. Taidonhallintakokemukset auttoivat myös irrottautumaan työstään ja ne lisäsivät työn voimavaroja. Lisäksi tässä taidonhallinnan kokemuksessa informantti koki minäpystyvyyttä. Ten Brummelhuis ja kumppanit (2012) ovat tutkimuksessaan löytäneet palautumisen ja työsuorituksen välillä yhteyden, mikäli työntekijä kokee minäpystyvyyttä.

Merkityksellisyyden kokemukset nousivat vähäisimpänä palautumisen mekanismina tässä tutkimuksessa. Yksi informantti koki merkityksellisyyden tunnetta työtehtävistään. Merkityksellisyyden näkökulmasta mielekäs työn sisältö auttoi häntä myös palautumaan työstään, mikä oli valmiiden työtehtävien tavalla palautumisen kokemus, joka liittyi työntekoon, eikä niinkään taukoihin.

Sitä havahtuu siihen, että miten mulla on niin ihana sisältö tuossa työssä, koska mä kuitenkin käyn säännöllisesti luonnossa. Kun vaan näkee ne paikat, minkä parissa työskentelee, vaikka olisi vähän huonompiakin päiviä välillä, niin on tää niin huippu paikka, että siitä saa jo semmoista energiaa ja palautumista itsessään. Joo siis sisällöstä ja niistä hyvistä jutuista mitä saa tehtyä. – IN1

Oikeastaan tässä näin, kun asiaa ruotii, niin tajuaa, että kuinka hölmöltä oikeastaan kuulostaakin. Miten on ylipäänsä ajautunut siihen, että en tauota niitä työpäiviä. Ei pidä niitä kahvitaukoja, että minkä hemmetin takia niitä ei pidä? Mikä on niin elintärkeätä siinä sun työssä? Tai jos mentaliteetti voi olla vähän se, että en pidä näitä taukoja siitä syystä, että se on työpäivän pituudesta sieltä toisesta päästä pois. Kun täytyisi ajatella sitä kokonaisuutta. Tässä pitäisi kuitenkin 20–30 vuotta jaksaa työelämää. Oon varmaan ihan hyvässä vaiheessa alkanut itse havahtua näihin taukojen puuttumiseen ja siihen ihan oikeasti kokonaisvaltaista palautumista täytyisi olla niin myös työpäivän aikana ehdottomasti. – IN6

Merkityksellisyyden kokemukset eivät nousseet esille taukojen sisällössä, mutta osa informanteista tunnisti taukojen pitämisen hyvinvoinnin kannalta merkitykselliseksi. Tauko on koettava itselleen tärkeänä työkyvyn ja työssä jaksamisen kannalta, mutta taukojen sisällöistä itsestään ei noussut merkityksellisyyden kokemuksia. Kaksi informantti ei pitänyt taukoja etätyössä lainkaan. Toinen heistä oli kuitenkin tunnistanut taukojen pitämisen merkityksen ja piti sitä itselleen merkityksellisenä.

### 5.1.5 Yhteenkuuluvuuden kokemukset

Tässä tutkimuksessa yhteenkuuluvuuden kokemukset olivat keskiössä työstä irrottautumisen lisäksi. Yhteenkuuluvuus on yksi psykologisista perustarpeista, kuten Deci ja Ryan (2000) ovat todenneet, joten käytännössä työpaikalla pystyi kokemaan yhteenkuuluvuuden tunnetta hyvin monenlaisissa tilanteissa. Yhteenkuuluvuutta koettiin työtehtävien aikana, tauoilla, etenkin lounaalla, ja töistä lähtiessä. Yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta pidettiin tärkeänä voimavarana. Lisäksi psykologisten perustarpeiden tyydyttyessä työntekijä motivoituu sisäisesti, mikä lisäsi voimavaroja kohdata työn vaatimuksia ja työn positiivisia seurauksia. Työpaikoilla oli organisoitua ja organisoimatonta yhteistä virkistys- ja harrastustoimintaa. Toisaalta yhteenkuuluvuuden kokemuksia ilmeni tutkimuksen mukaan yllättävissä yksittäisissä tilanteissa.

Kun sä lähdet kotiin ja siinä tulee höpötettyä jonkun kanssa joku hyvä juttu. Niin se saattaa nollata tavallaan koko päivän negatiiviset tilanteet ja tunnelmat. Mutta se saattaa tosiaan, kun parkkipaikalla kuljetkin jonkun kanssa niin siinä kevenee se juttelu, kun on työt lopetettu. Se saattaa tehdä siitä työpäivästä ihan eri fiiliksen sitten vapaa-ajalle. – IN4

Joskus meillä esimerkiksi oli tiettyä päivänä, tiettyä kellonaikana keppi-jumppaa. Niin sehän oli ihan mahtava juttu. Siinä tuli se sosiaalinen aspekti ja sitten siinä tuli se liikunta ja tuli vähän sellainen yksiköiden välinen kohtaaminen, mutta siellähän oli paljon sitä, että tietyt ihmiset kulkivat siitä sen tilan ohitse ja katsoi pitkin nenänvartta, että me tehdään oikeita töitä ja miten noilla on aikaa tommoiseen. Kyllähän se hyvä tauko edesauttaa sitä työn tekemistä ja ei se ole mistään pois. – IN2

Ehkä semmoiset yhteiset onnistumisen kokemukset tai johonkin asiaan ratkaisun löytäminen. Ne semmoiset onnistumisen kokemukset, niin niitä ehkä helpommin syntyy toimistolla silloin, kun on muitakin ihmisiä toimistolla. Silloin niitä syntyy spontaanimminkin. – IN7

Ryffin (1989) psykologisen hyvinvoinnin mallin mukaisesti positiiviset suhteet muihin eli kyky luoda ja ylläpitää välittäviä ja läheisiä ihmissuhteita on yksi hyvinvoinnin tekijöistä. Tämän tutkimuksen mukaan onnistumisen tunteet ja yhdessä tekeminen loivat mielihyvää. Yhteinen onnistuminen edellytti spontaanisuutta, mikä kuitenkin toteutui harvoin etätyössä. Yhteenkuuluvuus auttoi nollaamaan työpäivää ja työkavereiden välille oli muodostunut syvempiä ystävyysuhteita. Seuraavaksi tarkastellaan tutkimuksessa koetut työn kuormitustekijät, jotka uhkaavat palautumista.

## 5.2 Työssä koetut kuormitustekijät

Informantit kokivat, että työn ulkopuoliset ja sisäiset odotukset olivat epärealistisia ja ristiriitaisia. Lisäksi odotukset ja velvollisuudet kasvoivat koko ajan. Informantit kokivat monenlaisia työn kuormitustekijöitä ja osa niistä oli tilanteen mukaan haaste- tai este-vaatimuksia. Työn kuormittavuuteen vaikutti myös asiakkaiden tarpeet sekä perheen ja työn yhdistäminen, jotka saattoivat olla rooliristiriitoja, kuten Kinnunen ja kumppanit (2014) ovat tutkimuksessaan todenneet tai työn järjestämiseen liittyviä kuormitustekijöitä.

No, sillä tavalla se ei ole ihan selvää, että jos ajattelisi, että esimies tietää mitä odotuksia ja vaatimuksia mun työlle on? Niin hänhän ei tiedä oikeastaan, mitä mä edes teen. Itsehän kyllä jossain kehityskeskusteluissa on kaivannut ja on myöskin pyytänyt sitä, että kerron nyt, että miten mä teen tän, miten mä suoriudun työstäni ja mitä mä voisin tehdä paremmin. Mut eihän sitä ole kyllä saanut esimieheltä, joka ei oikeastaan edes tiedä, mitä mä teen ja mitä mun kuuluisi tehdä. – IN2

Toivoisin voivani olla enemmän etänä, jotta se päivittäinen ja kokonaispaketti olisi helpommin hanskattavissa. Hoidan paljon kokouksia ajomatkoilla ja saatan myöskin tehdä etänä viikonloppuisin töitä lasten harrastuspaikoilla, koska arkena jää työt tekemättä sen kускаamisen ja lasten tarpeiden takia. – IN3

Työtehtävät koettiin vaihtelevina ja kausiluonteisina. Akuutit tilanteet menivät muiden asioiden edelle ja työtehtäviä vaihdettiin lennosta toiseen tehtävään. Työpäivät eivät välttämättä menneet kuten oli suunniteltu. Tällaiset kokemukset voitiin tulkita, että työ koettiin intensiiviseksi, mikä näkyi työtahdin kiristymisenä ja tehostumisena. Myös tässä tutkimuksessa oli päällekkäisiä työtehtäviä, itsenäisen työn suunnittelua, tietojen ja taitojen kehittämistä, kuten Mauno ja kumppanit (2019) ovat tutkimuksessaan määritelleen työn intensiivisyyden. Informantit kokivat, että organisaation ja esimiehen tuella, selkeillä prosesseilla sekä kokemuksella pystyy vähentämään työn kuormitustekijöitä.

Tulee etukäteen katsottua tietysti, mitä on jo kalenteriin valmiiksi merkittynä. Ja sitten siihen ympärille koitan aikatauluttaa itselleni niitä töitä, mitä prioriteettijärjestyksessä ensimmäisenä on. Että hyvin harvoin illalla töistä lähtiessään voi todeta, että päivä meni niin kuin aamulla luuli sen menevän. Ja varmaan se on osa tätä työtä tietysti. – IN7

Kuormitusta vähentää prosessien ja käytänteiden selvyys ja oman organisaation ja oman esimiehen ennakoitavuus ja semmoinen linjakuus. Niin kutsutusti selvät sävelet niin tässä omassa työssä kuin sitten siinä että uskaltaa

luottaa siihen, että organisaatio seisoo minun selkäni takana siinä mitä tehdään. Luottamus omaan työnantajaan ja omaan esimieheen ja siihen organisaatioon yläpuolella ja sitten myös alapuolella. – IN7

Osa informanteista, jotka palautuivat hyvin, eivät välttämättä tunnistanee työnsä kuormitustekijöitä. Toisaalta jokainen informantti löysi työstään kuormitustekijöitä haastattelun edetessä. Ne informantit, jotka eivät palautuneet työstään hyvin, tunnistivat työssään määrällisiä tai laadullisia työn vaatimuksia. Työn määrälliset vaatimukset eivät jakaantuneet informanttien kesken tasan. Osa informanteista kokivat, että työtä oli määrällisesti paljon, mutta samalla toisten mielestä työtä oli juuri sopiva määrä. Vaikka tällä hetkellä ei tarvinnut palauttavia hetkiä työpäivään, on silti hyvä tunnistaa työnsä kuormittavat tekijät ja voimavaransa. Ensin on hyvä tunnistaa oman työnsä kuormitustekijät ja sitten vahvistetaan työn voimavaroja. Tämän jälkeen voidaan työstää keinoja palautua työpäivän aikana. Työn kuormitustekijöitä voidaan hallita pitämällä taukoja, joten seuraavaksi tarkastellaan työn tauottamista.

### 5.3 Työn tauottaminen

Toimistolla pidettiin yleensä kahvitaukojen rytmistä kiinni ja muunlaisia taukoja ei pidetty. Kotona pidettävien taukojen määrä ja sisältö vaihtelivat selkeästi informanttien kesken ja missä työskenteli. Kotona pidettiin toimiston taukojen aikataulusta kiinni tai kotona pidettiin vapaammin taukoja tai ei taukoja ollenkaan. Taukojen aikana koettujen palautumisen mekanismit on esitetty alaluvussa 5.1.

Virastopäivinä pidän kyllä täsmälleen samat tauot koko viraston tahdissa. Semmoista taukoa, mitä pitäisi vaan tauottamisen ilosta kesken toimistopäivän, niin mä en kyllä muista, että semmoista olisi tullut pitkään aikaa, kun mä olisin ajatellut pitäväni tauon. – IN3

Jos mä olen toimistolla, vähän riippuu, millä toimistolla mä olen, mutta saatan liittyä aamukahviseuraa. Kotona tällaisia kahvitaukoja en pidä. Ei tule lähdettyä ja sä vaan oot siinä työssä kiinni. Sitten ei ole sitä työyhteisöä siinä ympärillä, jotka sanoo, että mennäänpäs nyt. Se puuttuu täältä etätyöympäristöstä. – IN6

Taukokulttuuri koettiin vaihtelevan työpisteen mukaan. Yleensä tauoilla ei puhuttu työasioista, vaan keskustelunaiheet vaihtelivat. Sosiaalinen kanssakäyminen nousi jokaisella informantilla tavalla tai toisella merkittävänä tekijänä, mitä taukojen tulisi sisältää. Toimistolla tauot noudattivat totuttua kaavaa, mutta osa informanteista työskenteli pääasiassa yksin, joten muiden pitämistä tauoista tai taukokulttuurista ei ollut tietoa. Osa



informanteista nosti esille taukotilan, ja että sen pitäisi olla erilainen ympäristö kuin työhuone. Taukotilan pitäisi olla rauhoittumisen paikka, mutta ulkopuoliset ennakkokäsitykset määrittelivät, minkälaisen taukotilan pitäisi olla.

Ei mitään hajua. En mä tiedä oikeasti. Musta tuntuu, että noissa teamseissä ei pidetä taukoja niin se on ehkä yksi semmoinen, minkä oon huomannut. Ei mulla ole mitään tietoa, miten ihmiset taukoja pitää. I have no clue. – IN1

No periaatteessa on aika lailla samat työkaverit, mitkä siellä pyörii kahvitunnilla tai ruokatunnilla. Tilanteet on ihan mitä sattuu. Ei ole mitään semmoisia niinku omia porukoita. Kuka nyt sattuu olemaan toimistolla. Välillä toiset käy kahvilla ja välillä ei. Mutta ei ole mitään selviä juttuja, mistä jutellaan. – IN4

Se on kokoushuoneen vanha kalusto, niin se on liian semmoinen virastomainen. Taukotilan pitäisi olla ihan erilainen ympyrä kuin tavallinen työhuone, mutta meillä se toistaa sitä. – IN4

Kokemus siitä, minkälainen tauon pitäisi olla palautumisen kannalta, vaihteli informanttien kesken. Osa oli tyytyväinen pitämiensä taukojen sisältöön ja vastauksessa heijastui informantin oman työn säätelymahdollisuudet. Osa informanteista oli huomannut, että tauon laatuun pitäisi kiinnittää enemmän huomiota, jotta tauolla olisi todellisia vaikutuksia. Asiantuntijatyössä kaivattiin tauoilta muuta kuin istumista ja sisällä olemista. Tutkimuksen mukaan tauot vaikuttivat päivittäiseen palautumiseen, jos tauko on jäänyt pitämättä. Toisaalta yksi informantti koki työnsä niin kuormittavaksi, ettei palautumisprosessi ollut mahdollista, eivätkä tauot auttaneet palautumaan. Tämä tuki Geurtsin ja Sonnentagin (2006) sekä Sonnentagin ja kumppaneiden (2017) näkemystä siitä, että työn vaatimukset voivat estää palautumisprosesseja, kun taas onnistunut palautuminen voi estää haitallisen stressin kertymisen.

Tauot ei vaikuta palautumiseen työpäivän aikana, että ei ne riitä siihen sillä tavalla. Se on ehkä enemmänkin sitä, että kun on näitä etätyöpäiviä, että lähtee koiran kanssa pihalle, ne on riittävän isoja taukoja ja sitten pystyy ottaa sen seuraavan homman paremmin hanksaan. – IN3

Mä melkein sanoisin, että joku semmoinen missä saa raitista ilmaa. Eihän siinä kahvitauolla, joka nyt sitten on siinä 10 minuutin hujakoilla niin, ei siinä paljoo ehdi tekemään. Vaikkei muuta niin kävisi kävelemässä puiston ympäri. Jotenkin on niin kaavoihin kangistunut, että mennään istumaan kahvipöytään ja juttelemaan. Ja ihan mieluisaa sekin on. Ihan hauskaa siinä on, mutta jotenkin sitä tällaisena istumatyöläisenä kaipaa, että tauolla ei välttämättä istuisi ja ei välttämättä olisi sisällä. – IN7

Työajan tehostamiseksi muut tauot kuin lounastauot saatettiin jättää pitämättä. Lisäksi tauko jäi usein pitämättä yllättävien yhteydenottojen, palavereiden tai aikataulujen vuoksi. Toisaalta osa informanteista tunnisti, että taukojen puute kuormittaa entisestään ihmisiä, eikä vielä nähdä pitkän aikavälin vaikutuksia, mikäli työtään ei tauota tai tauot jäävät töiden vuoksi pitämättä. Tässä tutkimuksessa kokemus vaihteli, miten taukojen puute vaikutti. Yhden informantin mielestä taukojen puuttumisella ei ollut merkitystä. Useimmat informanteista kuitenkin tunnistivat taukojen positiiviset vaikutukset.

Ehkä se on just ne palaverit mitkä sen aiheuttaa. Totta kai välillä on myöskin itse keskittynyt johonkin asiaan niin silleen syvällisesti, että sitä vaan tekee. Mutta kyllä se enemmän on aikataulun sanelema juttu, että on vaan paljon palavereita tai pitää mennä johonkin paikkaan. Toisaalta semmoinen johonkin siirtyminen on semmoinen tauko, mikä mun mielestä oli hyvä asia siinä koronaa edeltävässä ajassa, kun piti oikeasti mennä vaikka palaverista toiseen ja sitten tuli automaattisesti se hengähdystauko. Se on varmaan vaikuttanut tosi moneen ja nyt niitä [tauvoja] paljon enemmän tiedostaa ja siitä pitää tehdä itsellensä tärkeää, koska niitä ei automaattisesti välttämättä tule. – IN1

Niin ehkä siinä on se oma pääkoppa, joka estää tekemästä niin. Yrittää maksimoida sen, että tulisi työasiat tehtyä työajan puitteissa. Niin se kuulostaa kyllä jotenkin tosi ehkä naurettavaltakin, niin että mikä estää. Ehkä mä ajattelen sitä, se on sitten kokonaisuudesta pois, mitä töihin käyttää. Siinähan se just se kompastuskivi onkin. Oravanpyörä. – IN6

Tässä tutkimuksessa taukojen sisältöön vaikutti selkeästi yhteenkuuluvuuden tunne, ja se oli merkittävä tekijä subjektiivisen hyvinvoinnin ja palautumisen kokemuksessa. Työpaikoilla oli osalle muodostunut syvempiä ystävyysuhteita, mikä lisäsi positiivisia tunteita, koska ympärillä olevat auttoivat säätämään tunteita ja ajatuksia, kuten Newman ja kumppanit (2014) ovat tutkimuksessaan todenneet. Työkaverit kutsuivat muita irrottautumaan työstään ja lähtemään kahville. Kahvitauoilla oli sosiaalinen puoli ja siellä kuuli ajankohtaisista asioista. Tämä näkyi myös vastaavasti, miksi etätyössä ei pidetty taukoja. Etätyöstä puuttuivat totut toimintatavat ja yhteenkuuluvuuden kokemukset, joten etätyön tauottaminen edellytti tietoisia toimia. Osa informanteista toki löysivät muutaman minuutin pituisia taukoja kotiaskareista, joten työtä tauotettiin eri tavalla kuin toimistolla.

Tässä tutkimuksessa lounaan merkitys koettiin todella tärkeäksi, etenkin toimistolla työskennellessä. Lounas sisälsi sosiaalisen puolen (yhteenkuuluvuus) ja ne olivat irtiottoja työstä (työstä irrottautuminen). Toisin sanoen lounaat olivat merkittävin tekijä työpäivän aikana koetussa palautumisessa. Lounaat jäivät väliin vain poikkeuksellisesti

aikataulujen vuoksi ja lounaan puutteen huomasi loppupäivästä. Lounastaukoa hyödynnettiin myös koiran kanssa ulkoiluun, jolloin lounas syötiin töiden ohessa.

Se on just se lounas, milloin lähdetään ovesta ulos syömään jonnekin. Silloin siihen tulee selkeästi siirtymät. Siihen tulee se oikea tauko ja oikea se tunne, että nyt työpäivään tuli se todellinen tauko, että oikeasti tehtiin jotain muuta. Mun mielestä parasta siinä on just se, että siinä voi olla hyvinkin sekalainen seurakunta tilanteessa mukana ja yhdistävä tekijä on se, että kaikki haluaa ruokaa. Kotona lähdän ehdottomasti aina koiran kanssa pihalle. Monesti käyn koiran kanssa ensin pihalla ja sitten jatkan siinä sähköpostia ja syömistä saman aikaisesti ja selkeästi se syöminen on toissijainen toiminto. – IN3

Tauot tehtävien välissä koetaan tiedostamattomiksi ja informantit pääasiassa miettivät, minkä työtehtävän seuraavaksi tekisi. Kuten Kim ja kumppanit (2018) ovat luokitelleet mikrotaut sisällön perusteella rentoutumiseksi, sosiaaliseksi, kognitiiviseksi ja ravitsemukselliseksi. Tässä tutkimuksessa mainittiin ne kaikki. Moni informantti joi lasin vettä tai kahvia työnsä tauottamiseksi. Osa jaloitteli tai selasi lehteä työtehtävien välissä. Informantit kertoivat sosiaalisista mikrotauoista, mutta usein ne saatettiin kokea keskeytyksinä, joten työrauhan varmistamiseksi olisi hyvä sopia keskeytymättömän työn pelisäännöistä. Nopeita kotiaskareen kaltaisia taukoja oli helpompi löytää kotona kuin toimistolla, esimerkiksi kahvin keittäminen tai pyykin peseminen tauottivat päivää. Tällaiset kotiaskareet joko koettiin oikeina taukoina, jotka rentouttivat tai niitä ei pidetty taukoina.

Tietenkin semmoinenkin voi olla tauko, just vähän mikrotaukoon verrattavissa oleva, jos olet tosiaankin kotona. Pistää vaikka pyykkikoneen pyörimään tai jotain sellaista, mikä kestää sen pari minuuttia. Se on itse asiassa semmoinen tosi hyvä juttu tässä kotitoimistossa, että voi tehdä tommoisia jotain pikkujuttuja just tauonomaaisesti, että saa ajatukset johonkin muualle. Jotain semmoista pientä kotiaskareta, mikä kestää sen muutaman minuutin, niin sitä on helpompi löytää kotona kuin toimistolla. – IN1

Mä teen etätöitä kotona, niin en tiedä, onko semmoinen enää edes oikea tauko, jos käyttää sen vaikka pesukoneen täyttämiseen. Eihän siinä semmoista varsinaista tauon kaltaista lepoa tule, että tulisi istuskelua ja rentouduttua sen 10 minuuttia. – IN7

Informanttien kokemuksista nousi esille, kuinka työn voimavarojen avulla kyettiin säätelemään työn vaatimuksia. Kuten Geurts ja kumppanit (2014) ovat tutkimuksessaan todenneet, että työn vaikutusmahdollisuudet ja vaihtelevuus mahdollistaa työtehtävien sovittamisen työtehtävänsä palautumistarpeensa mukaan. Haastavien tehtävien välillä tehtiin helpompia tehtäviä tai luettiin työ sähköpostia.

Kyllähän joskus tuntuu siltä, että haluaa hoitaa jonkun niin kutsuttuna väli-palana jonkun helpon homman pois. Niin kyllähän se sekin on tavallaan semmoinen, mikä auttaa palautumiseen. On sen jälkeen tavallaan sitten paremmalla innolla tarttumassa siihen hankalampaan ja työläämpään työ-tehtävään. – IN7

Toisin sanoen työn voimavaroilla suunniteltiin työpäivän kulkua, mutta osa informanteista mielsi tällaisen työn vaatimusten säätöä tauoksi, mikä oli tutkimuksen kannalta huomion arvoinen asia. Hunterin ja Wun (2016) määritelmän mukaan tauko on työpäivän ajanjakso, jonka aikana työhön liittyviä tehtäviä ei vaadita tai odoteta tai kun työntekijät siirtävät huomionsa pois työtehtävistä. Osa informanteista ei mieltänyt mikrotaukoja tauoiksi, vaikka tauon määritelmä täyttyi. Tauko saatettiin mieltää lähinnä kahvin juomiseksi ja ajatus tauon sisällön sovittamisesta palautumistarpeen mukaan tuntui vieraalta. Taukojen pitämättä jättäminen näkyi tässä tutkimuksessa palautumisvajena. Kaksi informanttia, jotka eivät pitäneet taukoja etätyössä, palautuivat huonosti. Toisella näistä informanteista oli suuri työmäärä, mutta tällaista työn kuormitustekijää ei voitu tässä tutkimuksessa nähdä vaikuttavan palautumisen kokemukseen. Kahdella informantilla, joilla oli myös suuri työmäärä, palautuivat kuitenkin hyvin.

#### **5.4 Informanttien yksilökohtaiset merkitysverkostot palautumisesta**

Ensimmäinen informantti koki palautuvansa työstään hyvin. Hänen mielestään palautumista lisäsi asioiden valmistuminen ja työn mielekäs sisältö. Lehden lukeminen eli rentoutuminen ja puhelut ystävien kanssa auttaisivat palautumaan paremmin. Yhteisöllisyyttä pystyi siis löytämään työorganisaation ulkopuolelta. Informantti 1 tunnisti, että paremman palautumisen eteen voisi suunnitella työpäiviä paremmin etukäteen ja tehdä aikatauluja. Usein vain palaveriaikoja sovittiin, mutta työtehtäviä voisi myös aikatauluttaa kalenteriin. Informantti 1 oli työskennellyt organisaatiossa alle vuoden ja hän teki työtä, jota muut eivät tehneet, joten kuormitustekijöissä korostui tuen puute.

Toinen informantti kertoi palautuvansa hyvin ja koki innostusta lähes joka päivä. Työn mielekkyyttä lisäsi uuden oppiminen, mikä oli samalla työn kuormitustekijä, ja hän kaipasi enemmän palautetta ja tukea organisaatiolta. Hän tunnisti, että aktiivinen tekeminen auttoi palautumaan vapaa-ajalla. Informantti 2 koki myös valmiiden töiden ja

aikaansaamisen palauttavan. Hän piti työajoistaan kiinni ja koki tauot tärkeinä palautumisen kannalta.

Informantti 3 koki palautuvansa työstään huonosti. Haasteena oli työn ja perhe-elämän yhdistäminen ja hän halusi tehdä mahdollisimman paljon etänä, jolloin yhteydenottoja eli keskeytyksiä pystyi hallitsemaan paremmin. Hän teki etätöitä muuallakin kuin kotona, esimerkiksi hän oli palavereissa ajomatkoilla. Etätyöpäivät olivat selvästi pidempiä kuin työpäivät toimistolla, ja hän ei pitänyt taukoja etänä. Työtä kuormittivat henkilökemiat tiimin välillä ja keskeytykset. Lisäksi hän koki välillä työnsä tylsäksi ja liian vaikeaksi, eikä hän saanut tukea työhönsä.

Neljäs informantti koki palautuvansa hyvin, mutta tunnisti, että aiemmin työyhteisön ristiriidat vaikeuttivat työstä irrottautumista. Hän pyrki tekemään tietoisien eron työn ja vapaa-ajan välille. Asioiden valmistuminen auttoi myös neljättä informanttia kokemaan parempaa palautumista työpäivän aikana. Hän tunnisti, että ristisanatehtävät ja lehtien lukeminen auttoivat irrottautumaan työstään.

Viides informantti palautui työstään hyvin ja tauot auttoivat häntä palautumaan työpäivän aikana. Jos tauot jäivät pitämättä työkiireiden vuoksi, sillä oli negatiivisia vaikutuksia palautumiseen. Hän ei halunnut aikatauluttaa työtään ja työskentelytyyli oli poukkoileva. Hän tunnisti, että se ei ollut tehokkain tapa työskennellä, ja se vaikutti hänen keskittymiskykyynsä. Hänen oli vaikea tunnistaa työnsä kuormitustekijöitä ja hän tietoisesti vältti kuormittavia ristiriitatilanteita.

Kuudes informantti koki palautuvansa työstään melko huonosti. Kuormitusta aiheutti työmäärä ja kiire, mutta hän sai tukea organisaatiolta. Hän koki, että palautumista edistää työtehtävien valmistuminen ja kollegoiden kanssa lounastaminen. Palautumista lisää rentoutuminen työpäivän aikana. Työ vaati täydellisen keskittymisen ja hän pystyi keskittymään parhaiten kotona työskennellessä. Hän suunnitteli työtään tehtävälistoilla, mikä auttoi myös irrottautumaan työstä vapaa-ajalla.

Seitsemäs informantti koki palautuvansa hyvin työstään, eikä hänellä ollut edes tarvetta palautua työpäivän aikana. Työmäärä oli kuitenkin niin suuri, että työtehtäviä piti priorisoida ja akuutit asiat sekoittivat suunniteltuja aikatauluja. Koska hän oli koko ajan muiden tavoitettavissa, odottamattomat yhteydenotot häiritsivät hänen keskittymiskykyään. Onnistumiset auttoivat häntä palautumaan työpäivän aikana, kun hän oli itse

saanut tai oli auttanut muita saamaan tehtävän valmiiksi. Hän ei mielestään kuormittunut työstään helposti ja kuormituksen tunnetta vähensivät organisaation tuki ja selkeät ohjeet.

## **5.5 Informanttien yksilökohtaiset merkitysverkostot tauoista**

Informantti 1 tunnisti, että hän piti enemmän taukoja etänä, ja työpaikan taukokulttuuri oli hänelle vieras. Hän piti myös kotona mikrotaukoja. Taukoja saattoi jäädä pitämättä palaverien tai kiireellisten työtehtävien vuoksi. Informantti 1 tunnisti, että taukojen sisällön sai itse vapaasti päättää, mutta niiden pitäisi olla enemmän vastapainoa työlle. Hän huomasi, minkälaiset vaikutukset tauon puuttumisella oli, mutta ei tunnistanut tauon vaikutusta palautumiseen.

Informantti 2 tauotti työtään toimistolla pitämällä kaksi kahvitaukoa ja lounastauon. Etätyössä näiden taukojen lisäksi hän teki pieniä kotiaskareita, jotka olivat vastapainoa työnteolle. Siirtymät etätyöstä toimistolle kesken työpäivän irrottivat ajatuksia työstä. Lisäksi hän taukojumppasi taukoliikuntasovelluksen avulla. Hän koki, että taukojen sisältöön pystyi vaikuttamaan, mutta piti yhteenkuuluvuutta tärkeimpänä tekijänä. Työkavereiden kanssa juttelun lisäksi hän luki lehtiä ja täytti ristisanatehtäviä, mutta hän kaipasi taukoihin ulkoilmaa.

Informantti 3 piti taukoja toimistolla muiden kanssa samassa tahdissa, mutta toisinaan tauot jäivät pitämättä palavereiden vuoksi. Toimistopäivinä lounastauot olivat hänelle erityisen merkityksellisiä työstä irrottautumisen ja yhteenkuuluvuuden kannalta. Etätyössä hän ei pitänyt taukoja, vaan lounastauoillaan hän kävi koiran kanssa lenkillä. Hän koki, etteivät tauot riittäneet työpäivien aikana palautumiseen.

Neljännän informantin mukaan akuutit tilanteet vaikuttivat hänen työpäivänsä kulkuun. Hän pystyi keskittymään etätöissä paremmin ja toimistolla oli enemmän häiritseviä keskeytyksiä, mutta toimistolla oli sosiaalisia kontakteja, joten hän piti yhteenkuuluvuutta työssään tärkeänä. Etätyössä hän piti tauon tarvittaessa ja tehtävien välissä. Informantti 4 kaipasi taukojumppaa, ettei kahvitauoilla aina vain istuttaisi. Hän koki, että taukoihin pystyi vaikuttamaan, mutta totutut tavat vaikutti siihen enemmän.

Viidennelle informantille lounas oli erityisen tärkeä tauko, jota hän usein suunnitteli etukäteen. Lounas merkitsi hänelle työstä irrottautumista ja yhteenkuuluvuutta. Usein päiviä tauotti siirtymät etätyöstä toimistolle. Kahvin juomisen lisäksi hän arvosti tauoilla lehtien lukemista sekä työkavereiden kanssa juttelua. Hän koki, että tauon sisältöön pystyi

vapaasti vaikuttamaan. Hänen mielestään tauoissa voisi olla enemmän rentoutumista, etenkin kotona työskennellessä.

Informantti 6 ei pitänyt lainkaan taukoja etätyössä ja hän söi lounaansa työpisteellä. Tauot jäivät pitämättä, jotta hän pystyi käyttämään työaikansa mahdollisimman tehokkaasti. Hän oli kuitenkin tunnistanut, kuinka tärkeää olisi pitää taukoja, ja taukojen pitämättä jättäminen oli hänestä itsestään kiinni. Hänen mielestään taukojen pitäisi olla vastapainoa työlle, esimerkiksi ulkoilua tai rentoutumista. Lounastaukoja jäi pitämättä toisinaan palaverien aikataulujen vuoksi. Yhteenkuuluvuuden tunne houkutteli pitämään taukoja toimistolla.

Seitsemäs informantti piti lounastauoista kiinni, mutta toisinaan joi kahvia työpisteellään. Jos hän ei ehtinyt pitämään taukoja, se näkyi palautumisvajeena työpäivän päätteeksi. Kahvitauoilla saatettiin puhua myös työasioista, eikä hän kokenut tarvetta vaikuttaa taukojen sisältöihin. Etätyöhön siirtymisen jälkeen toimistolla ollessa kahvitauoilla ei ollut välttämättä muita työntekijöitä ja hän kaipasi taukojen yhteenkuuluvuutta. Etänä työskennellessä hän ei pitänyt kotitöitä taukoina, vaan hän kaipasi tauoilta rentoutumista ja ulkoilmaa, mutta totut toimintatavat estivät toimimasta niin.

## 5.6 Yhteenveto tutkimustuloksista

Yhteenveto palautumisen kokemuksista työpäivän aikana ja taukojen merkityksistä on esitetty taulukossa 5. Tuloksissa nousi esille se, että palautumisen kokemukseen vaikutti erilaiset sosiaaliset tilanteet työpaikalla, työmäärä, ristiriidat sekä kuinka kuormittavaksi työtilanne tai edellinen työpäivä oli koettu tai kuinka pitkäksi työpäivä oli venynyt ja kuinka kuormittava työpäivä oli seuraavana päivänä tiedossa. Palautumisen kokemus ei ole pysyvä olotila, niin kuin ei ole subjektiivinen hyvinvoinnin kokemukseen, kuten Laine (2013) on sen määritellyt.

Palautumisen kokemusta lisäsi työpäivien aikana jokaisen informantin kohdalla työstä irrottautuminen, mutta jokainen palautumisen mekanismi tunnistettiin tutkimuksessa palauttavana tekijänä. Viisi informanttia yhdisti palautumisen kokemuksensa erityisesti valmistuneisiin työtehtäviin. Yhdistin tämän työstä irrottautumiseen, koska siinä hetkessä työn kuormitustekijät eivät olleet enää läsnä, eikä työtehtävä edellyttänyt enää ponnisteluja.

Taulukko 5. Yhteenveto palautumisen kokemuksista työpäivän aikana

	<b>PALAUTUMISEN TILA</b>	<b>PALAUTUMISTA LISÄÄ</b>	<b>PALAUTUMISTA HEIKENTÄÄ</b>	<b>KESKEISTÄ TAUOSSA</b>	<b>TAUON MERKITYS</b>	<b>MITÄ TAUKOJEN PITÄISI OLLA?</b>
<b>IN1</b>	Hyvä	Työstä irrottautuminen Rentoutuminen Merkityksellisyys	Tuen puute Suuri työmäärä Itsestä riippumattomat asiat	Voi vaikuttaa vapaasti sisältöön.	Mikrotauot kotona auttaa irrottautumaan työstä.	Vastapainoa työlle
<b>IN2</b>	Hyvä	Työstä irrottautuminen Rentoutuminen Taidonhallinta Yhteenkuuluvuus	Epäselvät asiat Uuden opettelu	Voi vaikuttaa tauon sisältöön. Kotona vaihtelevia taukoja. Taukoliikunta	Yhteenkuuluvuus	Rentoutuminen
<b>IN3</b>	Huono	Työstä irrottautuminen Yhteenkuuluvuus	Työ liian vaikea Keskeytykset toimistolla Tuen puute	Kotona vähemmän taukoja kuin toimistolla.	Tauot eivät riitä palautumiseen.	Vastapainoa työlle
<b>IN4</b>	Hyvä	Työstä irrottautuminen Taidonhallinta Yhteenkuuluvuus	Työyhteisön ristiriidat Rooliepäselvyydet Keskeytykset toimistolla Keskeneräiset asiat	Voi vaikuttaa tauon sisältöön, mutta vanhat tavat määrittelevät toimintaa. Tauot tärkeitä, etenkin toimistolla.	Yhteenkuuluvuus Työstä irrottautuminen	Taukoliikunta
<b>IN5</b>	Hyvä	Työstä irrottautuminen Yhteenkuuluvuus	Ristiriidat	Voi vaikuttaa vapaasti sisältöön.	Lounas erityisen tärkeä.	Rentoutuminen
<b>IN6</b>	Melko huono	Työstä irrottautuminen Yhteenkuuluvuus	Suuri työmäärä Kiire Tehokkuuden maksimointi	Kotona ei lainkaan taukoja.	Tauot jäävät pitämättä, koska pyrkii tehostamaan työaikaa.	Ulkoilma Rentoutuminen
<b>IN7</b>	Hyvä	Työstä irrottautuminen Yhteenkuuluvuus	Suuri työmäärä Kiire	Ei tarvetta vaikuttaa taukoihin.	Yhteenkuuluvuus	Rentoutuminen



Kolme informanttia mainitsi lehden lukemisen yhtenä palautumiskeinonaan, joka liittyi rentoutumisen kokemukseen. Neljä informanttia toivoi taukojen sisältöön enemmän ulkoilmaa ja kävelyä puistossa, mitä voitiin pitää myös rentoutumisena. Autonomian kokemukset näkyivät erityisesti taukojen sisältöjen päättämisessä, mutta myös työn vaikutusmahdollisuuksina tai kokemuksena valinnanvapaudesta. Yleisesti ottaen autonomiaa voitiin pitää työn voimavarana, mutta tässä tutkimuksessa informantit keskittyivät kokemuksiinsa enemmän työn kuormitustekijöihin.

Kaikki informantit nostivat yhteenkuuluvuuden työn voimavarana. Monilla yhteenkuuluvuus ilmeni toimistolla kahvitauoilla, jossa juteltiin pääasiassa muuta kuin työasioita. Myös ne informantit, jotka eivät osallistuneet työpaikan kahvitauoille, tapasivat työtovereita lounastauoilla, tai yhteenkuuluvuuden kokemuksia saattoi löytää myös työympäristön ulkopuolelta, esimerkiksi läheisten kanssa.

Huonosti tai melko huonosti palautumisen kokeneet pitivät erityisesti kotona etätyössä hyvin vähän taukoja. Lisäksi molemmat tekivät etänä pitkiä työpäiviä. Ensimmäinen informanteista teki lähes kokonaan etätyötä kotona, koska siellä oli työrauha ja mahdollisuus keskittyä työhön. Toinen informanteista teki töitä hybridimallina, mutta kuitenkin toivoi pystyvänsä tekemään enemmän etätyötä, koska toimistolla työntekoa kuormittivat muiden keskeytykset, ja etätyö mahdollisti paremman työn ja perhe-elämän yhdistämisen. Ensimmäinen informantti tunnisti haastattelun aikana, että jaksamisen kannalta olisi hyvä pitää taukoja ja toinen informantti koki työnsä niin kuormittavaksi, ettei tauoilla, paitsi lounaalla, ollut mitään vaikutusta palautumisen kannalta. Tässä tapauksessa työn ylikuormitus oli toistuva tilanne, mikä entisestään vaikeutti työstä palautumista, mikä on verrattavissa Sonnentagin (2001) tutkimukseen. Toinen informantti koki myös, että työ oli hänelle sisällöllisesti liian vaikeaa. Kuten van Hooff ja kumppanit (2007) ovat tutkimuksessaan todenneet, että ne, jotka kokivat työtehtävänsä vaivalloisena, kokivat myös työskentelynsä rasittavana ja osoittivat huomattavasti korkeampaa väsymystä. Työ oli kognitiivisesti kuormittavaa ja informantti koki, ettei saanut tilanteeseensa tukea, mikä näkyi palautumisen kokemuksessa.

Informanteilla, jotka kokivat palautuvansa työpäivänsä aikana hyvin, taukojen merkitys palautumisen kannalta vaihteli. Työn kuormitustekijät vaihtelivat informanttien välillä. Informantit kokivat laadullisia ja määrällisiä työn kuormitustekijöitä sekä monet niistä tekijöistä ilmenivät työssä päällekkäin. Erityisesti työn intensiivisyys eli työtahdin kiris-

tyminen ja työn tehostuminen näkyi työnteossa. Useimmat informantit kokivat tämän työnsä ennakoimattomuutena. Työtehtävät saattoivat muuttua nopeasti, kun akuutit tilanteet menivät suunniteltujen tehtävien ohitse. Toisaalta työn intensiivisyyteen suhtauduttiin eri tavoin. Toisia se kuormitti ja osa taas tunnisti suunnitelmallisuuden puuttumisen osana persoonaansa tai työskentelytyyliään.

## 6 Lopuksi

Aiemmissa luvuissa on esitelty tutkimuksen toteutus ja teoreettiset viitekehykset sekä tutkimuksen merkitykselliset tulokset. Tässä pääluvussa esitellään tutkimuksen tärkeimmät johtopäätökset, jatkotutkimusmahdollisuudet ja tutkimuksen luotettavuuden arviointi. Tehdyt johtopäätökset perustuvat tutkimuksessa tehtyyn aineiston analyysiin ja tutkimuksen teoreettiseen viitekehukseen.

### 6.1 Tutkimuksen keskeiset johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, minkälaisia psykologisen palautumisen kokemuksia asiantuntijatyötä tekevillä oli ja miten tauot vaikuttavat siihen sekä minkälaiset kuormitustekijät uhkaavat työstä palautumista. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena eräässä kuntaorganisaatiossa. Aineistonkeruu suoritettiin teemahaastatteluilla, johon osallistui seitsemän asiantuntijatyötä tekevää henkilöä. Seuraavaksi käydään läpi tarkemmin alatutkimuskysymysten pohjalta tehtyjä johtopäätöksiä.

Päätutkimuskysymyksien selvittämiseksi oli esitetty alakysymys, *minkälainen merkitys tauoilla on työpäivän aikana koettuun psykologiseen palautumiseen*. Selkeimpänä työstä irrottautumisen ja yhteenkuuluvuuden lisäävänä mekanismina olivat lounastauot, jolloin työpaikalta poistuttiin muualle lounastamaan. Työntekoon ja omaan aikaan tuli tällöin selkeä ero, jolloin työstä pystyi irrottautumaan. Etätyössä lounaalla ei koettu tällaista kokemusta, mutta lounastauoilla saatettiin lähteä ulos koiran kanssa, jolloin työstä pystyi kuitenkin irrottautumaan. Lounaan syöminen tietokoneen ääressä ei vaikuttanut tällä tavoin palautumisen kokemukseen. Tässä tutkimuksessa ei tiedostettu mikrotaukoja työssä, mutta jokainen kuitenkin piti niitä.

Virka- ja työehtosopimus on taukojen pitämisen kannalta melko rajoittava. Täyttä työaikaa tekevillä on yksi lounastauko, jonka aikana saa poistua työpaikalta, ja yksi kymmenen minuutin pituinen kahvitauko, jonka aikana ei saa poistua työpaikalta, mutta se lasketaan työajaksi. Tämä lyhyempi tauko on nimetty sopimuksessa nimenomaan kahvitauoksi ja erään informantin kommentti: ”Kahvi on kyllä hauska tuote ja se vetää suomalaisessa työelämässä isoa roolia!”, kuvastavat, ei pelkästään kahvinjuomisen merkitystä tauoissa, mutta myös minkälaisia perusoletuksia työssä pidettäviin taukoihin liittyy. Useimmat informantit sanoivat, että pystyivät itse määrittelemään (autonomia),

mitä tekee tauoillaan, mutta vanhat tavat ja tottumukset menevät ohi siitä, mitä yksilöllisesti tauoilta kussakin tilanteessa oikeasti kaivattiin. Taukojen sisällöstä oli siis rajattu käsitys, mutta palauttavien taukojen hyödyt tunnistettiin.

Etätyön tauottaminen kaipaa kuitenkin vielä sopimista, mitä tauoilla voisi tehdä. Toimistolla kahvitauot perustuvat työyhteisössä sovittuihin aikatauluihin ja taukokulttuuriin, mutta etänä taukojen pitäminen riippuu itsensä johtamisesta ja etänä yhteenkuuluvuus ja yhteisöllisyys puuttuvat. Etätyöhön siirryttäessä korona-aikana lanseerattiin uudenlaisia tapoja toimia ja työskennellä, esimerkiksi kävelypalavereista tuli yksi keino terveyden ja työkyvyn tueksi. Toisaalta tarvitaan organisaatiokohtaiset yhteiset pelisäännöt kahvi- ja ruokataukojen pitämiseen, esimerkiksi saako kahvitauon aikana poistua työskentelypisteeltä käydäkseen kävelyllä puistossa, esimerkiksi Sianoja ja kumppanit (2018) ovat todenneet, että puistossa käveleminen vaikuttaa positiivisesti keskittymiskykyyn ja vähentää koettua stressiä iltapäivällä.

Palauttaviksi koetut tauot antoivat viitteitä työn voimavarat ja työn vaatimuksen -mallin ja palautumisen mekanismien eli DRAMMA-mallin yhteydestä, esimerkiksi ristisanatehtävien täyttäminen tauolla auttoi irrottamaan ajatukset työstä ja samalla haastoi hieman taidonhallintaa, jolloin tauko lisäsi työn voimavaroja, mikä edelleen lisäsi positiivisia vaikutuksia hyvinvointiin. Työpäivien aikana palautumista koettiin siis työn voimavarojen ja taukojen välityksellä, mutta tämän tutkimuksen tulosten perusteella ei voitu osoittaa selkeää yhteyttä. Hunterin ja Wun (2016) tutkimuksen mukaan useat lyhyet mikrotauot ovat tehokkaampia palautumisen kannalta. Lisäksi De Bloom ja kumppanit (2015) ovat tutkimuksessaan todenneet, että ne työntekijät, jotka pitävät työpäivän aikana mikrotauoja, kokivat korkeampaa työstä irrottautumista, rentoutumista, kontrollia ja taidonhallintaa työn päätyttyä. Tämä tutkimus osoitti, että ylipäätään taukojen pitäminen vaikutti kokonaisvaltaisesti palautumisen kokemukseen. Tämän tutkimuksen kokemusten perusteella taukojen palauttavaa vaikutusta ei tunnistettu suoraan, mutta taukojen puute lisäsi työn kuormittavuutta ja tarvetta palautua työpäivän jälkeen.

Toisena alakysymyksenä oli, *minkälaiset kuormitustekijät uhkaavat psykologista palautumista*. Useimmat informantit tunnistivat työstään estevaatimuksia, joten palautumista heikensivät keskeneräiset asiat (vrt. valmiiden asioiden palauttava kokemus), ristiriidat tai rooliepäselvyudet. Kuormitustekijät näkyivät vaikeutena irrottautua työstä ja epäedullinen tilanne edellytti yhä enemmän ponnisteluja työssä.

Nämä tutkimustulokset vahvistivat Geurtsin ja kumppaneiden (2014) näkemystä, että työpäivän aikana tapahtuva palautuminen riippuu työn ominaisuuksista ja kyvystä sovittaa työtehtävänsä palautumistarpeensa mukaan. Erilaiset taidot ja työn vaatimat kognitiiviset ponnistelut ovat laadullisia vaatimuksia, kuten Schaufeli ja Bakker (2004) ovat todenneet. Asiantuntijatyössä työhön keskittyminen on tärkeää, joten yksi keskeinen kuormitustekijä työssä oli keskeytykset työssä, mikä näkyi myös työskentelypaikan valinnassa (ks. 5.1.3 Autonomian kokemukset) ja toisaalta yhteenkuuluvuuden kokemuksessa (ks. 5.1.5 Yhteenkuuluvuuden kokemukset), jolloin satunnaiset yhteydenotot eivät olleet työn voimavarojen säätelyä vaan ne koettiin keskeytyksinä. Lisäksi tässä tutkimuksessa nousi esille sosiaaliset kuormitustekijät. Asiantuntijatyötä tehtiin usein yksin ja noin puolet informanteista kaipasivat enemmän tukea organisaatiolta.

Uusien taitojen opettelu yhdistää työn intensiivisyyden (Mauno ym. 2019) ja kognitiiviset kuormitustekijät (Uhlig ym. 2023; Zapf ym. 2014). Yksi Informantti, joka koki työtehtävänsä liian vaikeina, koki, että tauot eivät vaikuttaneet palautumisen kokemukseen. Tämä vahvisti Van Hooffin ja kumppaneiden (2007) tutkimusta, jonka mukaan ne, jotka kokivat työtehtävänsä vaivalloisena, kokivat myös työskentelynsä rasittavana ja osoittivat huomattavasti korkeampaa väsymystä. Lisäksi Robertsonin ja Cooperin (2011) paineen ja suorituskyvyn käyrän mukaisesti, mikäli työntekijä koki liiallista painetta työssään, se vaikutti hänen kykyynsä selviytyä tilanteesta ja se näkyi todennäköisesti negatiivisena stressinä. Työn kuormitustekijät vaikuttivat siten, ettei palautuminen ollut aina mahdollista työpäivien aikana. Lisäksi työn kuormitustekijät vaikuttivat siten, ettei taukoja ehditty pitämään, mikä vaikutti edelleen palautumisen kokemukseen.

Päätutkimuskysymyksinä oli, *minkälaisia psykologisen palautumisen kokemuksia asiantuntijatyötä tekevillä on työpäivän aikana ja miten palautumisen mekanismit tukevat psykologista palautumista*. Tässä tutkimuksessa palautuminen miellettiin selkeästi asioiden loppuun asti viemiseen ja onnistumisiin työssä. Osa piti termejä jopa synonyymeina palautumiselle. Vastaavanlaista selkeää yhteistä tekijää ei noussut muista palautumisen kokemuksista haastattelujen perusteella. Toisaalta asioiden valmistuminen palautumisen kokemiseksi on ristiriitainen tulos ja voidaankin pohtia, kuinka pitkälle tällainen palautumisen kokemus kantaa. Valmiita työtehtäviä ja työn tekemistä palauttavana tekijänä voitiin pitää paradigmana. Asiantuntijatyössä työtehtäviä tulee

jatkovasti lisää tai työtehtäviä tehdään päällekkäin, eikä tehtäväkokonaisuutta ehkä saa valmiiksi päivässä tai edes pidemmällä aikavälillä, joten olisi hyvä, että työssä tunnistettaisiin muitakin palauttavia tekijöitä kuin työnteko. Tässä tutkimuksessa tunnistettiin työn intensiivisyys kuormitustekijänä, mikä osaltaan haastaa työpäivän aikana tapahtuvaa palautumista. Aiemmat tutkimustulokset ovat myös olleet ristiriitaisia psykologisen työstä irrottautumisen ja kuormituksen mittareiden välillä (esimerkiksi Shimazu ym. 2012; Siltaloppi ym. 2009). Jos asiaa pohtii eri näkökulmasta, keskeneräiset asiat ovat yksi kuormittavimmista tekijöistä työssä. Asioiden valmistumisen esteenä olivat keskeytykset, tuen puute tai rooliristiriitojen käsittely. Lisäksi palaverieihin käytetty aika oli pois muusta työn tekemisestä. Palautumisen mekanismit eivät olleet huonosti palautuvien osalta riittäviä, jolloin palautuminen ei auttanut vähentämään työn vaatimusten aiheuttamia kielteisiä seurauksia, ja palautumisvajeella oli yhteys heikentyneeseen hyvinvointiin.

Tutkimuksen yhteydessä tehdyssä sulkeistamisessa oli vahvana ennakkokäsityksenä, että työpäivän aikana palautumista tapahtuisi vain tauoilla. Sonnentagin ja Geurtsin (2009) psykologisen palautumisen määritelmän mukaan palautumista tapahtuu erilaisissa ajallisissa ja ympäristöjen puitteissa, passiivisessa tai aktiivisessa prosessissa tai seurauksena. Näistä palautumisen määritelmistä seurausta voitiin tarkastella tarkemmin, koska palautuminen valmiiden työtehtävien näkökulmasta ei tapahtunut ajallisissa puitteissa tai prosessina. Palautuminen seurauksena on psykologinen, fyysinen tai käyttäytymisen tila, jonka yksilö voi saavuttaa palautumisjakson jälkeen. Seurausta voidaan kuvata palautumisen tunteena, jolloin on jälleen kyvykäs jatkamaan työtehtäviään. Tästä näkökulmasta asioiden valmistuminen ei sopinut Sonnentagin ja Geurtsin palautumisen määritelmään.

Meijmanin ja Mulderin (1998) ponnistelujen ja palautumisen mallin mukaan palautumista tapahtuu, kun työn vaatimusten ja kuormitustekijöiden aiheuttamat fysiologiset ja psykologiset stressioireet vähentyvät tai poistuvat. Mallin mukaisesti palautuminen käynnistyy, kun työn vaatimustekijät eivät ole enää läsnä, joten valmiit työtehtävät tämän tutkimuksen näkökulmasta irrottivat psykologisesti työstä. Työtehtävien, jotka olivat kuormittaneet ja edellyttäneet toistuvaa ponnistelua, valmiiksi saaminen eli työteon lopettaminen auttoi irrottautumaan työstä siinä hetkessä ja siten irrottautuminen heikensi stressitekijöiden vaikutusta kuormitukseen Sonnentagin ja Fritzin (2015) työn stressitekijät-kuormitus -mallin mukaisesti.

Hakanen (2018) on lisännyt työhyvinvoinnin tiloihin palautumisen, jonka mukaan työstä palautuminen tapahtuu, kun työnteossa on hetki, jolloin tuntemukset ovat mielihyvän sävyiset ja vireystila on matala. Näin ollen voitiin nähdä valmiit työtehtävät mielihyvän tunteena. Jos tarkasteltiin työhyvinvoinnin tiloja (kuvio 2), korkea virittyneisyys merkitsi työn imua ja alhainen virittyneisyys palautumista. Toisin sanoen, kun työtehtävä oli valmis, virittyneisyyden tunne laski, ja palautuminen mahdollistui. Toisaalta työstä irrottautuminen on nähty henkisen tason etäisyydeksi työstä, joten pelkästään työnteon lopettaminen ei välttämättä riitä palautumaan. Erityisen stressaavat työpäivät edellyttävät kognitiivista työstämistä, jotta stressitekijät eivät aiheuttaisi ylikuormittumista ja työhyvinvoinnin heikkenemistä. (Newman ym. 2014, 555–557, 565–566; Sonnentag & Fritz 2007 205–206; Sonnentag & Fritz 2015, S74–77.)

Autonomia on Ryffin (1989) psykologisen hyvinvoinnin malli yksi ulottuvuuksista ja Albrecht ja kumppanit (2021) pitävät sitä työn voimavaratekijänä. Autonomia näkyi tässä tutkimuksessa selkeimmin mahdollisuutena määritellä omien taukojen sisältö. Vaikka lähes jokainen koki pystyvänsä vaikuttamaan, mitä tauoillaan tekee, totutut toimintatavat määrittelivät toiminnan, eikä se, minkälaisen tauon olisi pitänyt olla siinä hetkessä. Kuten Deci ja Ryan (2000) ovat todenneet, että omaehtoisuus on itseohjautuvuusteorian yksi perustarpeista, ja ihminen pyrkii säilyttämään totutut toimintatapansa, mikä lisää kontrollin ja valinnanvapauden tunnetta. Akuutteja tilanteita työn kuormitustekijöinä voitiin tulkita autonomian puutteeksi työnteossa.

Tämän tutkimuksen mukaan yhteenkuuluvuutta koettiin työpäivän aikana erilaisissa tilanteissa; työtehtävien aikana, tauoilla, lounaalla. Yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta pidettiin tärkeänä voimavarana. Tämä tulos oli yhteneväinen Demeroutin ja kumppaneiden (2001) sekä Hakasen (2004) Työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallin kanssa. Sosiaalinen tuki voi auttaa palautumaan paremmin ja monissa kokemuksissa nousi esille, että informantti sai työyhteisöltään tukea, mitä pidettiin hyvinkin positiivisena tekijänä. Toisaalta yhtä lailla muiden yhteydenotot kuormittivat huomattavasti, mikä näkyi etätyön suosimisena. Spontaanit yhteydenotot eivät ollutkaan aina keino säädellä työn voimavaroja, kuten Geurts ja kumppanit (2014) ovat todenneet. Tässä tutkimuksessa spontaaneja yhteydenottoja pidettiin enemmänkin työn keskeytyksinä. Lisäksi pari informanttia nosti esille kuormitustekijänä, että kun kysyi joltain kysymyksen, mutta vastausta joutui odottamaan, mikä vaikutti edelleen omien töiden etenemiseen. Yhteenkuuluvuus nousi tuloksissa siis osittain ristiriitaisena.

## 6.2 Tutkimuksen rajoitukset ja jatkotutkimusmahdollisuudet

Useampi informantti antoi haastattelun edetessä ristiriitaisia tietoja. Esimerkiksi sama informantti kertoi työmäärästä ja oman työn kuormitustekijöistä seuraavasti:

Mä sanoisin, että [työmäärä on] ihan hallittavissa.

Tuntuu välillä, että on liikaa kaikkea, mitä pitäisi tehdä samanaikaisesti ja saada niitä edistettyä ja sitten ei välttämättä saa siihen tahtiin tehtyä mitä haluaisi.

Ristiriitaisten haastatteluvastauksien lisäksi aineistosta nousi esille koettujen asioiden vastakkaisuus. Valmiiden työtehtävien palauttavaa kokemusta oli haasteellista käsittää, koska se ei suoraan sopinut palautumisen määritelmään. Lisäksi tutkimuksessa selvisi, että informantit eivät pääasiassa ymmärtäneet mikrotaukoja taukoina, vaan mikrotauksi saatettiin ymmärtää työsähköpostin lukeminen tai jokin muu työtehtävä, joka ei edellyttänyt ponnisteluita.

Subjektiiivista hyvinvointia mitataan usein eri aikaväleillä. Yleistä tyytyväisyyttä elämään tutkitaan pitkittäistutkimuksilla, vuosien ajanjaksoilla, kun taas tunteiden tarkasteluväli voi olla päiviä tai viikkoja. Palautumisen mekanismien vaikutusta subjektiiviseen hyvinvointiin tulisi tarkastella samoilla aikamääreillä. (Newman ym. 2014, 570) Haastatellessa palautumisesta työpäivän aikana informantit saattoivat keskustella hyvinkin laajasti palautumisen kokemuksestaan, esimerkiksi mitkä tekijät palauttavat vapaa-ajalla. Toisaalta jos halutaan selvittää palautumista päivätasolla, tutkimus olisi ollut informanttien kannalta mielekkäämpää tehdä esimerkiksi päivittäin yhden viikon aikana.

Pitkittäistutkimuksella voisi selvittää tarkemmin perusteita, miten valmiit tehtävät auttoivat kokemaan palautumista työpäivän aikana, kuten tässä tutkimuksessa selvisi. Mielihyvän tunne voi olla selitys, miksi valmiit työtehtävät vaikuttivat palautumisen kokemukseen työpäivän aikana. Päiväkirjatutkimus voisi antaa yhtenäisemmän kuvan palautumisen kokemuksesta työpäivän aikana, mutta tällainen tutkimuksen tiedonkeruutapa edellyttää informantilta motivaatiota vastaamisessa, joten tällainen aineistonkeruutapa ei ole täysin ongelmaton. Lisäksi kvantitatiivisella tutkimuksella voitaisiin kasvattaa otantakokoja ja tällaisella tutkimusotteella voisi tehdä yleistyksiä palautumisesta työpäivän aikana. (Hirsjärvi ym. 2008, 214–215.) Jos puhutaan palautumisesta työpäivän aikana, informantilla saattoi olla jokin tietty tilanne mielessään, joka heijastui koko



palautumisen kokemukseen. Etenkin jos palautumisen eteen ei ole käytössä tietoisia menetelmiä, esimerkiksi joka työpäivän aloittaminen lyhyellä meditaatiolla, voi olla vaikea pukea sanoiksi yksittäisiä palautumisen kokemuksia, joihin ei ollut kiinnittänyt mitään erityistä huomiota. Harva pystyy esimerkiksi yksilöimään, mikä tekijä palautti viime viikolla kahvitauolla. Työpäivän aikana tapahtuvaa palautumista tulisi tarkastella päivän aikana, esimerkiksi kirjaukset tehtäisiin taukojen jälkeen.

Aiemmissa tutkimuksissa (esimerkiksi Brief ym. 1993; Sonnentag & Fritz 2015) on todettu, että subjektiivinen hyvinvointi on pysyvä olotila, johon vaikuttaa yksilön luonteenpiirteet, ja stressitekijöihin suhtaudutaan yksilöllisesti, joten olisi mielenkiintoista tutkia, miten persoonallisuus vaikuttaa palautumisen kokemukseen työpäivän aikana. Tässä tutkimuksessa nousi esille kahden informantin kohdalla, kuinka oma mieli estää toimimasta jollain tavalla tai päinvastoin oma persoonallisuus saattoi ohjata toimintaa tietynlaisella tavalla. Lisäksi persoonallisuus voi osaltaan vaikuttaa työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen. Perhe-elämä selkeästi vaikutti työskentelyyn ja ajankäyttöresursseihin sekä käytettävissä oleviin voimavaroihin, mutta ei kuitenkaan kaikilla.

### **6.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi**

Tutkimuksen tekemiseen kuuluu olennaisena osana tehdyn tutkimuksen luotettavuuden arviointi. Tässä tutkimuksessa luotettavuutta arvioitiin tarkastelemalla soveltuvan tutkimusotteen ja tutkittavan ilmiön välistä suhdetta. Kvalitatiivinen tutkimusote soveltuu kokemusten tutkimiseen, joiden perusta on tajunnassa, ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja sitä jäsentävässä kielessä. Kvalitatiivinen tutkimusote voidaan vielä jakaa perusrakenteeltaan tajunnallisiin tai sosiaalisen todellisuuden ilmiöihin. Psykologinen palautumisen kokemus muodostuu pääasiassa tajunnassa ja tajunnallisilla ilmiöillä on aina subjekti. Kvantitatiivinen tutkimusote soveltuu paremmin kehollisten ilmiöiden kokemukseen, joten valittu kvantitatiivinen tutkimusote soveltui psykologisen palautumisen tutkimukseen. (Perttula 1995, 98–99.)

Vaikka tämä tutkielman työstäminen alkoi teoreettiseen viitekehykseen tutustumalla, sillä ei ollut merkitystä tässä tutkimuksessa. Teoreettiseen viitekehykseen tutustuminen saattaa vaikuttaa ennakkokäsityksiin, mutta toisaalta näitä asioita pystyi tietoisesti sulkeistamaan pois mielestään. Lisäksi sulkeistamista edesauttoi se, että viitekehykseen tutustumisen ja aineiston hankinnan välissä ehti kulua aikaa, ja lopullinen teoreettinen viitekehys määrittyi tutkimustulosten perusteella. Lisäksi tehdyn sulkeistamisen

perusteella informanttien ei odotettu kertovan kokemuksistaan teoriaan pohjautuen, vaan kuten ilmiö oli subjektiivisesti koettu.

Vaikka työskentelen samassa organisaatiossa informanttien kanssa, informantit vastasivat täysin rehellisesti. Osa informanteista oli läheisiä työkavereita, mutta vastauksista ei jäänyt yksipuolista kuvaa, eikä vastauksista noussut esille aiheita, joita vältettiin. Asioista keskusteltiin riippumatta siitä, olivatko ne positiivisia vai negatiivisia. Palautumisen kokemukseen voi tosin liittyä puolia, jotka voivat jäädä kertomatta. Oliko esimerkiksi kokemuksissa jotain sellaista, mitä ei pidetä yleisesti hyväksyttävänä, eikä informantti edes itsekään tunnistanut tai ei halua tunnistaa sitä itsessään? Informantit kertoivat hyvin avoimesti omista kokemuksistaan, mutta aina on mahdollista, ettei kaikkea kerrottu. Lisäksi oma rooli tutkimuksessa lisäsi luottamusta haastattelijan ja informanttien välille. Tutkimuksen onnistumisen kannalta oli tärkeintä kuvata informanttien kokemukset, kuten ne oli kerrottu, ja informanttien tunteminen lisäsi kokemusten ymmärtämistä.

Haastattelut olivat käytännössä helppo toteuttaa, mutta haastattelujen sisällöt olivat haastavia. Informanttien auttaminen refleктоimaan kokemuksiaan ei ollut helppoa. Kokeneempi haastattelija olisi saattanut saada haastateltavista enemmän irti. Osa informanteista saattoi vastata melko lyhytsanaisesti ja toisaalta osa informanteista kertoivat muustakin kuin tutkittavaan aiheeseen liittyvistä asioista. Lisäksi psykologisen palautumisen termiä oli vaikea yksiselitteisesti määritellä ja hahmottaa kokonaisuutta, mitä sillä tarkoitettiin. Koska tutkimuksen tavoitteena ei ollut selvittää kokemusten yhteneväisyyksiä tai erilaisuuksia, vaan tarkoituksena oli ymmärtää paremmin ihmisten suhdetta palautumisen kokemukseen työpäivän aikana, tutkimustulosten esittäminen oli haastavaa. Tämä vaikeutti kokonaisvaltaista ymmärrystä kokemuksista.

Avoin haastattelu olisi ollut enemmän fenomenologisen tutkimuksen hengen mukainen ja näin olisi varmistettu merkitysverkostot, jotka eivät pohjautu lainkaan esitettyihin teemoihin. Toisaalta teemahaastattelut vaihtelivat sisällöltään sen mukaan, mihin kunkin kanssa keskustelu eteni. Kun ei ollut tarkasti määriteltyä kysymyspatteristoa, samoja asioita ei käsitelty lainkaan tai samalla laajuudella kaikkien kanssa. On mahdollista, että jotain kuulematta yksittäiseltä informantilta, vaikkakin haastatteluaineisto oli muiden osalta kattava.

Sulkeistaminen jatkui läpi tutkimustulosten analysoinnin ja tutkittavan ilmiön ymmärtämisen ajan. Jatkuva sulkeistaminen oli tosin haastavaa ja itseään piti muistuttaa siitä eri vaiheiden välissä. Tutkimuksen alussa tehty sulkeistaminen auttoi kulkemaan kohti hermeneuttista kehää eli ymmärrys kasvoi tutkimuksen edetessä. Osa syntyneistä merkityskokonaisuuksista, esimerkiksi lounaan tärkeä merkitys, oli jo muodostetussa ennakkokäsityksessä, mutta esimerkiksi valmiit tehtävät psykologisen palautumisen kokemuksessa tuli esille hermeneuttisen kehän kautta. Lisäksi merkityskokonaisuuksien ymmärtämisessä auttoi toistuva palaaminen alkuperäiseen tutkimusaineistoon, että pystyi varmistamaan, että kyse oli informantin todellisesta kokemuksesta.

## Lähteet

- Albrecht, Simon L – Green, Camille R – Marty, Andrew (2021) Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability*, Vol. 13 (7), 1–14.
- Bandura, Albert (1997) *Self-efficacy: the exercise of control*. W.H. Freeman and Company, New York.
- Beukeboom, Camiel J. – Langeveld, Dion – Tanja-Dijkstra, Karin (2012) Stress reducing effects of real and artificial nature in a hospital waiting room. *The journal of alternative and complementary medicine*, Vol.18 (4), 329–333.
- Bloom, Jessica, de – Geurts, Sabine A. E. – Kompier, Michiel A. J. (2012) Effects of short vacations, vacation activities and experiences on employee health and well-being. *Stress and Health*, Vol. 28 (4), 305–318.
- Bloom, Jessica, de – Geurts, Sabine A. E. – Kompier, Michiel A. J. (2013) Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep. *Journal of Happiness Studies*, Vol. 14 (2), 613–633.
- Bloom, Jessica, de – Kinnunen, Ulla – Korpela, Kalevi (2015) recovery processes during and after work: associations with health, work engagement, and job performance. *Journal of occupational and environmental medicine*, Vol. 57 (7), 732– 742.
- Bloom, Jessica, de – Rantanen, Johanna – Tement, Sara – Kinnunen, Ulla (2018) Longitudinal leisure activity profiles and their associations with recovery experiences and job performance. *Leisure sciences*, Vol. 40 (3), 151–173.
- Bloom, Jessica, de – Sianoja, Marjaana – Korpela, Kalevi – Tuomisto, Martti – Lilja, Ansa – Geurts, Sabine A. E. – Kinnunen, Ulla (2017) Effects of park walks and relaxation exercises during lunch breaks on recovery from job stress: Two randomized controlled trials. *Journal of Environmental Psychology*, Vol. 51, 14–30.
- Brief, Arthur P. – Butcher, Ann Houston – George, Jennifer M – Link, Karen E. (1993) Integrating bottom-up and top-down theories of subjective well-being: The case of health. *Journal of personality and social psychology*, Vol. 64 (4), 646–653.
- Brosschot, Jos F. – Van Dijk, Eduard – Thayer, Julian F. (2007) Daily worry is related to low heart rate variability during waking and the subsequent nocturnal sleep period. *International journal of psychophysiology*, Vol. 63 (1), 39–47.

- Brummelhuis, Lieke L., ten – Bakker, Arnold B. – Hurrell, Joseph J. (2012) Staying engaged during the week: The effect of off-job activities on next day work engagement. *Journal of occupational health psychology*, Vol.17 (4), 445–455.
- Brummelhuis, Lieke L., ten – Trougakos, John P. (2014) The recovery potential of intrinsically versus extrinsically motivated off-job activities. *Journal of occupational and organizational psychology*, Vol. 87 (1), 177–199.
- Cooper, Cary L. –Dewe, Philip J. – O'Driscoll, Michael P. (2001) *Organizational stress a review and critique of theory, research, and applications*. SAGE Publications, California.
- Crawford, Eean R. – LePine, Jeffery A. – Rich, Bruce Louis (2010) Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of applied psychology*, Vol. 95 (5), 834–848.
- Cropley, Mark – Millward Purvis, Lynne (2003) Job strain and rumination about work issues during leisure time: A diary study. *European journal of work and organizational psychology*, Vol. 12 (3), 195–207.
- Csikszentmihalyi, Mihaly (1975) *Beyond boredom and anxiety: (the experience of play in work and games)*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Diener, Ed (1984) Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, Vol. 95 (3), 542–575.
- Diener, Ed – Lucas, Richard E. (2000) Explaining differences in societal levels of happiness: Relative standards, need fulfillment, culture, and evaluation theory. *Journal of Happiness Studies*, Vol. 1 (1), 41–78.
- Deci, Edward L. – Ryan, Richard M. (2000) The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, Vol. 11 (4), 227–268.
- Demerouti, Evangelia – Bakker, Arnold B. – Nachreiner, Friedhelm – Schaufeli, Wilmar B. (2001) The job demands-resources model of burnout. *Journal of applied psychology*, Vol. 86 (3), 499–512.
- Eskola, Jari – Suoranta, Juha (1998) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino, Tampere.
- Fexeus, Henrik – Enblad Catharina (2021) Reload – *Palaudu fiksumi, hallitse stressiä* (Alkuteos Reload – Så blir du återhämtningssmart 2019, käännös Kirsi Kokkola.) WSOY, Helsinki.

- Fritz, Charlotte – Sonnentag, Sabine (2005) Recovery, health, and job performance: effects of weekend experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 10 (3), 187–199.
- Geurts, Sabine – Beckers, D – Tucker, P (2014) Recovery from demanding work hours. Teoksessa: *An introduction to contemporary work psychology*, toim. Jonge, Jan, de – Peeters, Maria – Taris, Toon, 196–219. Wiley, Blackwell.
- Geurts, Sabine – Sonnentag, Sabine (2006) Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 32 (6), 482–492.
- Gluschkoff, Kia – Elovainio, Marko – Kinnunen, Ulla – Mullola, Sari – Hintsanen, Mirka – Keltikangas-Järvinen, Liisa – Hintsala, Taina (2016) Work stress, poor recovery and burnout in teachers. *Occupational medicine*, Vol. 66 (7), 564–570.
- Hahn, Verena C – Dormann, Christian – Kozlowski, Steve W. J. (2013) The role of partners and children for employees' psychological detachment from work and well-being. *Journal of applied psychology*, Vol. 98 (1), 26–36.
- Hakanen, Jari (2004) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla, *Työ ja ihminen - Tutkimusraportti 27*, Työterveyslaitos.
- Hakanen, Jari (2009) *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – Kohti laadukasta työelämää*, Työyhteisöt ja -organisaatiot -osaamiskeskus, Työterveyslaitos.
- Hakanen, Jari (2018) *Työn imu*. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena (2008) *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus, Helsinki.
- Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula (2008) *Tutki ja kirjoita*. 13–14. uud. p. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.
- Hobfoll, Stevan E. (1998) *Stress, culture and community: The psychology and physiology of stress*. Plenum Press, New York.
- Hooff, Madelon L. M., van – Geurts, Sabine A. E. – Kompier, Michiel A. J. – Taris, Toon W. (2007) Workdays, in-between workdays and the weekend: A diary study on effort and recovery. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, Vol. 80 (7), 599–614.

- Hunter, Emily M. – Wu, Cindy (2016) Give me a better break: choosing workday break activities to maximize resource recovery. *Journal of applied psychology*, Vol. 101 (2), 302–311.
- Kaplan, Rachel (2011) The nature of the view from home: Psychological benefits. *Environment and behavior*, Vol. 33 (4), 507–542.
- Karrasch, Sarah – Mavioglu, Rezan Nehir – Matits, Lynn – Gump, Anja Maria – Mack, Matthias – Behnke, Alexander – Tumani, Visal – Karabatsiakis, Alexander – Bongartz, Walter – Kolassa, Iris-Tatjana (2023) Randomized controlled trial investigating potential effects of relaxation on mitochondrial function in immune cells: A pilot experiment. *Biological psychology*, 2023, Vol. 183, 1–12.
- Keva (2023) *Sairauspoissaolot kunta-alalla vuosina 2019–2022*.  
<[https://www.keva.fi/contentassets/387295a047784732aae5e013b6e80038/sairauspoissaolot-kunta\\_alalla-vuonna-2022.pdf](https://www.keva.fi/contentassets/387295a047784732aae5e013b6e80038/sairauspoissaolot-kunta_alalla-vuonna-2022.pdf)>, haettu 22.9.2023.
- Kim, Sooyeol – Park, YounngAh – Headrick, Lucille (2018) Daily micro-breaks and job performance: General work engagement as a cross-level moderator. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 103 (7), 772–786.
- Kinnunen, Ulla – Feldt, Taru – Sianoja, Marjaana – de Bloom, Jessica – Korpela, Kalevi – Geurts, Sabine (2017) Identifying long-term patterns of work-related rumination: associations with job demands and well-being outcomes. *European journal of work and organizational psychology*, Vol. 26 (4), 514–526.
- Kinnunen, Ulla – Feldt, Taru – Siltaloppi, Marjo – Sonnentag, Sabine (2011) Job demands-resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European journal of work and organizational psychology*, Vol. 20 (6), 805–832.
- Kinnunen, Ulla – Rantanen, Johanna – Mauno, Saija – Peeters, Maria C.W. (2014) Work–Family Interaction. Teoksessa: *An introduction to contemporary work psychology*, toim. Jonge, Jan, de – Peeters, Maria – Taris, Toon, 267–289. Wiley, Blackwell.
- Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES 2022–2025)  
<<https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2022>>, haettu 21.9.2023.
- Lazarus, Richard S. – Folkman, Susan (1984) *Stress, appraisal, and coping*. Springer, New York.

- Laine, Pertti (2013) Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa. Kasvatustieteiden tiedekunta. Turun yliopisto.  
<<https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20VK.pdf>>, haettu 2.3.2022.
- Laine, Timo (2018) Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa: *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*, 5. uud. p. toim. Valli, Raine – Aaltola, Juhani, 29–50. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Lehtomaa, Merja (2008) Fenomenologinen kokemuksen tutkimus: Haastattelu, analyysi ja ymmärtäminen. Teoksessa: *Kokemuksen tutkimus: Merkitys – tulkinta, ymmärtäminen*, 4. uud. p. toim. Perttula, Juha – Latomaa, Timo, 163–194. Lapin yliopistokustannus, Rovaniemi.
- Lucas, Richard E – Oishi, Shigehiro – Diener, Ed Snyder, C. R – Marques, Susana C – Edwards, Lisa M – Lopez, Shane J (2021) Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. Teoksessa: *The Oxford handbook of positive psychology*. 3. uud. p. toim. Snyder, C. R. – Lopez, Shane J. – Edwards, Lisa M. – Marques, Susana C., 254–264. Oxford University Press.
- Lähteenkorva, Satu (2020) *Terveesti tasapainossa*. Viisas elämä, Helsinki.
- Mauno, Saija – Minkkinen, Jaana – Auvinen, Elina (2019) Nakertaako työn intensiivisyyden lisääntyminen työssä suoriutumista ja työn merkityksellisyyttä? Vertaileva tutkimus eri ammattialoilla. *Hallinnon tutkimus*, Vol. 38 (4), 271–289.
- McEwen, Bruce S. (1998) Stress, adaptation, and disease: Allostasis and allostatic load. *Annals of the New York Academy of Sciences*, Vol. 840 (1), 33–44.
- Meijman, Theo F. – Mulder, Gijsbertus (1998) Psychological aspects of workload. Teoksessa: *Handbook of work and organizational – Volume 2: Work psychology*. 2. uud. p. toim. Drenth Pieter J.D. – Thierry Henk – de Wolff Charles J., 5–34. Psychology Press, Hove.
- Metsämuuronen, Jari (2006) Laadullisen tutkimuksen perusteet. Teoksessa: *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. toim. Metsämuuronen, Jari, 15–147. International Methelp Ky, Helsinki.
- Mohideen, Fahima – Heintzelman, Samantha J. (2023) Routines and meaning in life: does activity content or context matter?. *Personality & social psychology bulletin*, Vol. 49 (7), 987–999.



- Newman, David B – Tay, Louis – Diener, Ed (2014) Leisure and subjective well-being: a model of psychological mechanisms as mediating factors. *Journal of happiness studies*, Vol. 15 (3), 555–578.
- Oerlemans, Wido G.M. – Bakker, Arnold B. (2011) Subjective well-being in organizations. Teoksessa: *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, toim. Cameron Kim S. – Spreitzer Gretchen M., 178–189. Oxford University Press, New York.
- Park, YoungAh – Fritz, Charlotte – Jex, Steve M. (2011) Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: The role of communication technology use at home. *Journal of occupational health psychology*, Vol. 16 (4), 457–467.
- Penonen, Marjo (2021) *Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin*. Duodecim, Helsinki.
- Perttula, Juha (1995) *Kokemus psykologisena tutkimuskohteena: johdatus fenomenologiseen psykologiaan*. Suomen fenomenologinen instituutti: Tampereen yliopiston Kirjasto, Tampere.
- Pluess, Michael (2015) *Genetics of psychological well-being – The role of heritability and genetics in positive psychology*. Oxford University Press, Oxford.
- Robertson, Ivan – Cooper, Cary (2011) *Well-being – Productivity and happiness at work*. Palgrave Macmillan UK.
- Rook, John W. – Zijlstra, Fred R. H. (2006) The contribution of various types of activities to recovery. *European journal of work and organizational psychology*, Vol. 15 (2), 218–240.
- Ruohomäki, Virpi – Härmä, Mikko (2021) Työpäivän aikaisessa palautumisessa on parannettavaa – yli puolella työpaikoista puuttuu palautumista edistävät palaverikäytännöt <<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyopaivan-aikaisessa-palautumisessa-parannettavaa-yli-puolella-tyopaikoista-puuttuu-palautumista>>, haettu 2.3.2022.
- Ryff, Carol D. (1989) Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 57, 1069–1081.
- Ryff, Carol D. – Keyes, Corey Lee M. (1995) The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, Vol. 69 (4), 719–727.

- Schaufeli, Wilmar B. – Bakker, Arnold B. (2004) Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of organizational behavior*, Vol. 25 (3), 293–315.
- Shimazu, Akihito – Sonnentag, Sabine – Kubota, Kazumi – Kawakami, Norito (2012) Validation of the Japanese version of the recovery experience questionnaire. *Journal of Occupational Health*, Vol. 54 (3), 196–205.
- Sianoja, Marjaana – Syrek, Christine J – de Bloom, Jessica – Korpela, Kalevi – Kinnunen, Ulla – Chen, Peter Y (2018) Enhancing daily well-being at work through lunchtime park walks and relaxation exercises: Recovery experiences as mediators. *Journal of occupational health psychology*, Vol. 23 (3), 428–442.
- Siltaloppi, Marjo – Kinnunen, Ulla – Feldt, Taru (2009) Recovery experiences as moderators between psychological work characteristics and occupational well-being. *Work & Stress*, Vol. 23 (4), 330–348.
- Siltaloppi, Marjo – Kinnunen, Ulla – Feldt, Taru – Tolvanen, Asko (2012) Development of need for recovery from work over one year: A person-centered approach. *Anxiety, stress, and coping*, Vol. 25 (1), 23–42.
- Sonnentag, Sabine (2001) Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of occupational health psychology*, Vol. 6 (3), 196–210.
- Sonnentag, Sabine (2003) Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of applied psychology*, Vol. 88 (3), 518–528.
- Sonnentag, Sabine – Frese, Michael (2013) Stress in organizations. Teoksessa: *Handbook of Psychology, Volume 12: Industrial and Organizational Psychology*, 2. uud. p. toim. Schmitt, Neal W. – Highhouse, Scott – Weiner, Irving B., 560–592. John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey.
- Sonnentag, Sabine – Fritz, Charlotte (2007) The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure assessing recuperation and unwinding at work. *Journal of occupational health psychology*, Vol. 12, 204–221.
- Sonnentag, Sabine – Fritz, Charlotte (2015) Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework: the stressor-detachment model. *Journal of organizational behavior*, Vol. 36 (S1), S72–S103.
- Sonnentag, Sabine – Geurts, Sabine A. E. (2009) Methodological issues in recovery research. *Current Perspectives on Job-Stress Recovery*, Vol. 7, 1–36.

- Sonnentag, Sabine – Mojza, Eva J. – Demerouti, Evangelia – Bakker, Arnold B. (2012) Reciprocal relations between recovery and work engagement: The moderating role of job stressors. *Journal of applied psychology*, Vol. 97 (4), 842–853.
- Sonnentag, Sabine – Schiffner, Caterina (2019) Psychological detachment from work during nonwork time and employee well-being: The role of leader’s detachment. *The Spanish Journal of Psychology*, Vol. 22 (3), 1–9.
- Sonnentag, Sabine – Venz, Laura – Casper, Anne – Chen, Peter Y. (2017) Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next?. *Journal of occupational health psychology*, Vol. 22 (3), 365–380.
- Sonnentag, Sabine – Zijlstra, Fred R. H – Zedeck, Sheldon (2006) Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of applied psychology*, Vol. 91 (2), 330–350.
- Sutela, Hanna – Pärnänen, Anna – Keyriläinen, Marianne (2019) Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus, Helsinki.
- Toikkanen Jarkko –Virtanen Ira A. (2018) *Kokemuksen tutkimus VI – Kokemuksen käsite ja käyttö*. toim. Toikkanen Jarkko –Virtanen Ira A., 7–24. Lapin yliopistokustannus, Rovaniemi.
- Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli (2018) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi, Uudistettu laitos.
- Työterveyslaitos: *Stressi ja työuupumus* <<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>>, haettu 22.9.2023.
- Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. Finlex, <<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020738>>, haettu 18.9.2023.
- Tökkäri, Virpi (2018) *Kokemuksen tutkimus VI – Kokemuksen käsite ja käyttö*. toim. Toikkanen Jarkko –Virtanen Ira A., 64–84. Lapin yliopistokustannus, Rovaniemi.
- Vartiainen, Matti (2017) Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen kehitys Suomessa. Teoksessa: *Tykkää työstä – työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, toim. Mäkikangas, Anne –Mauno, Saija –Feldt, Taru, 7–38. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Veldhoven, Marc, van – Broersen, Sjaak (2003) Measurement quality and validity of the “need for recovery scale”. *Occupational and environmental medicine*, Vol. 60 (1), i3–i9.

- Virtanen, Anniina (2021) *Teachers' Recovery Processes Investigating the role of different breaks from work for well-being and health among Finnish teachers*. Väitöskirja, Tampereen yliopisto.
- Virtanen, Juha (2006) Fenomenologia laadullisen tutkimuksen lähtökohtana. Teoksessa: *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. toim. Metsämuuronen, Jari, 149–213. International Methelp Ky, Helsinki.
- Uhlig, Lars – Korunka, Christian – Prem, Roman – Kubicek, Bettina (2023) A two-wave study on the effects of cognitive demands of flexible work on cognitive flexibility, work engagement and fatigue. *Applied psychology*, Vol. 72 (2), 625–646.
- Ulrich, Roger S. – Simons, Robert F. – Losito, Barbara D. – Fiorito, Evelyn – Miles, Mark A. – Zelson, Michael (1991) Stress recovery during exposure to natural and urban environments. *Journal of environmental psychology*, Vol. 11 (3), 201–230.
- Warr, Peter (1990) The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63 (3), 193–210.
- Zapf, Dieter – Semmer, Norbert, K. – Johnson Sheena (2014) Qualitative demands at work. Teoksessa: *An introduction to contemporary work psychology*, toim. Jonge, Jan, de – Peeters, Maria – Taris, Toon, 144–168. Wiley, Blackwell.
- Zijlstra, Fred R. H – Sonnentag, Sabine (2006) After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European journal of work and organizational psychology*, Vol. 15 (2), 129–138.
- Zoonen, Ward, van – Sivunen, Anu – Treem, Jeffrey W. (2021) After-hour connectivity as a resource: How connectivity reduces exhaustion. Paper presented at the 71st Annual International Communication Association Conference, Denver, CO, USA, May, 27–31, 2021.

## **Liitteet**

### **Liite 1. Analyysin spesifit sisältöalueet**

#### **Työn kuvaus**

- a) kiireinen b) ei kiirettä työssä
- odotukset työssä
- a) keskittymiskyky toimistolla b) keskittymiskyky etänä
- kuormitustekijät työssä
- keinot kuormitustekijöiden vähentämiseksi
- palaverikulttuuri

#### **Työn tauottaminen**

- a) taukoon pystyy itse vaikuttamaan täysin b) taukoon pystyy itse vaikuttamaan, mutta rajoitteita c) taukoon ei pysty vaikuttamaan itse
- a) tauon sisältö toimistolla b) tauon sisältö kotona
- tauko tehtävien välissä
- lounaan merkitys
- mitä tauoilla pitäisi tehdä
- taukokulttuuri
- taukotila
- miksi tauko jää pitämättä

#### **Palautumisen kokemus**

- palautuminen työpäivän aikana
- palautumisen arviointi
- a) palautumista edistää b) palautumista heikentää
- taukojen vaikutus palautumiseen
- palautumisen edistämiseksi sopiminen yhteisesti

## Liite 2. Yleinen merkitysverkosto

Aineiston analyysin perusteella muodostettiin seuraava yleinen merkitysverkosto, joka nivoo yhteen informanttien haastatteluissa esille nousseet kokemukset työstä palautumisesta, työn tauottamisesta ja työn kuormitustekijöistä.

### Työstä palautuminen

Kokemus työstä palautumisesta vaihtelee suuresti. Työstä palaututaan hyvin tai melko hyvin, jolloin ulkopuoliset huomauttavat palautumisvajesta tarvittaessa. Kokemuksen toisella laidalla työstä ei palaututa lainkaan seuraavaan työpäivään mennessä, ja muut huomaavat palautumisvajeen.

Asiantuntijatyössä työasioiden jättäminen pöydälle päivän päätteeksi on vaikeaa. Kotona palautumiseen pystyy vaikuttamaan paremmin, koska ympäristöön pystyy hallitsemaan. Yhteenkuuluvuus auttaa nollaamaan työpäivää. Koetaan myös, ettei työpäivän aikana tarvitse palautua, vaan vasta työpäivän jälkeen. Työaikaa optimoidaan tehokkuuden nimissä.

Omaa palautumisen kokemusta työstä ei arvioida tai palautumista arvioidaan kokonaisuudessaan, mutta palautumisen tai sen puutteen tuntee. Kun palautuminen on kunnossa, siihen ei kiinnitä huomiota. Työasiat pidetään vain työasioina ja työajoista pyritään pitämään kiinni. Älykello mittaa asioita, jotka eivät suoranaisesti kerro palautumisesta, mutta niitä yhdistetään palautumisen kokemukseen.

Asioiden loppuun asti vieminen koetaan tekijänä, joka eniten palauttaa työpäivän aikana. Onnistumisen tunteet ja yhdessä tekeminen luovat mielihyvää. Yhteinen onnistuminen edellyttää spontaanisuutta, mikä harvoin toteutuu etätyössä. Lounaalla, hyvällä seuralla, raittiilla ulkoilmalla ja toiminnoilla, jotka ovat vastapainoa näytön katsomiseen, on vaikutus palautumisen kokemukseen. Toisaalta myös mielekäs työn sisältö auttaa palautumaan. Työpäivän tietoinen lopettaminen ja tekemättömien tehtävien listaaminen auttavat pitämään työasiat pois mielestä. Parempaa palautumista saavutetaan priorisoinnilla ja paremmalla oman työn aikatauluttamisella. Hyvä tauko on sellainen, joka irrottaa ajatukset työstä.

Pelkästään kahvin juominen ei välttämättä irrota ajatuksia työstä. Palautumista heikentävät keskeneräiset asiat, ristiriidat tai rooliepäselvyydet, jotka näkyvät vaikeutena työstä irrottautumiseen. Palavereiden vuoksi venyvät työpäivät aiheuttavat palautumisvajetta. Tauot vaikuttavat päivittäiseen palautumiseen, jos tauko on jäänyt pitämättä. Palautumisvaje näkyy, että on vaikeampi tarttua asioihin ja keskittyä töihin sekä ärtyisyyden ja stressin tunteena. Tauot auttavat viemään ajatukset pois työasioista. Toisaalta kotona lyhyet tauot eivät vaikuta palautumisen tunteeseen.

Yleisellä tasolla koetaan, että palautumiseen tähtävää yhteisesti sovittua toimintaa ei ole. Työpaikalla on organisoitua ja organisoimatonta yhteistä virkistys- ja harrastustoimintaa. Yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden

tunnetta pidetään tärkeänä voimavarana. Jossain tapauksissa perustuen syvempiin ystävyysuhteisiin työkavereista pidetään huolta. Palautumisen koetaan olevan yksilön vastuulla.

### **Tauot työssä**

Kokemus on, että tauon sisältöön pystyy hyvällä omatunnolla päättämään itse tai siinä on jotain rajoitteita tai taukoon pysty tai ei ole tarvetta vaikuttaa. Tauko on koettava itselleen tärkeänä, koska niitä ei välttämättä automaattisesti tule. Siirtymät toimistolle tai toiseen palaveriin ovat hyviä hengähdystaukoja. Toimistolla pidetään yleensä kahvitaukojen rytmistä kiinni ja muunlaisia taukoja ei pidetä. Tauot auttavat viemään ajatuksia pois työasioista. Tauoilla puhuminen muusta kuin työasioista, taukojumppa, lehden lukeminen ja ristisanatehtävien täyttäminen koetaan mielekkäinä. Tauoilla koetaan olevan myös sosiaalinen merkitys. Kotona pidettävien taukojen sisältö vaihtelee verrattuna toimistolla pidettäviin taukoihin. Työajan tehostamiseksi muut tauot kuin lounastauot voidaan jättää pitämättä. Kotona pidetään toimiston taukojen aikataulusta kiinni tai kotona pidetään vapaammin taukoja tai ei ollenkaan taukoja. Nopeat kotiaskareet, kuten kahvin keittäminen tai pyykin peseminen tauottavat päivää. Tällaiset kotiaskareet joko koettiin oikeina taukoina, jotka rentouttaisivat tai niitä ei pidetä taukoina. Kokemus on, että tauon laatuun pitää kiinnittää enemmän huomiota, jotta tauolla olisi todellisia vaikutuksia. Istumatyöläinen kaipaa tauoilta muuta kuin istumista ja sisällä olemista.

Lounaan merkitys koetaan todella tärkeäksi, etenkin toimistolla. Lounas sisältää sosiaalisen puolen ja ne ovat irtiottoja työstä. Lounaat jäävät väliin vain poikkeuksellisesti aikataulujen vuoksi. Lounaan puutteen huomaa loppupäivästä. Lounastaukoa hyödynnetään myös koiran kanssa ulkoiluun, jolloin lounas syödään töiden ohessa.

Tauot tehtävien välissä koetaan tiedostamattomiksi. Mikrotaukoja ei pidetä tai tehtävien välissä jaloitellaan tai taukojumppataan. Nopeita kotiaskareen kaltaisia taukoja on helpompi löytää kotona kuin toimistolla. Myös nopeiden työtehtävien, kuten sähköpostin lukeminen koetaan tauoksi.

Taukokulttuurin koettiin vaihtelevan työpisteen mukaan. Yleensä tauoilla ei puhuta työasioista, vaan keskustelunaiheet vaihtelevat. Sosiaalinen kanssakäyminen tärkein juttu. Omat eväät ja ulkona syöminen jakaa työyhteisöä. Täytyy tuntea rutiinit, kuinka toimitaan. Taukokulttuuri saatetaan tuntea vieraaksi, jos työskentelee pääasiassa yksin, joten muiden pitämistä tauoista ei ole tietoa. Taukotilan pitäisi olla erilainen ympäristö kuin työhuone. Sen pitäisi olla rauhoittumisen paikka. Ulkopuoliset ennakkokäsitykset määrittelevät, minkälaisen taukotilan pitäisi olla.

Kokemus taukojen puuttumisesta vaihteli. Taukojen puuttumisella ei ole merkitystä tai taukojen positiiviset vaikutukset tunnistetaan. Tauko jää pitämättä yllättävien yhteydenottojen, palavereiden tai aikataulujen vuoksi. Kokemus lounasajan kunnioittamisesta vaihteli, varataanko lounasaikaan palavereita vai ei.

## Työn kuormittavuus

Työtehtävät koetaan vaihtelevina ja kausiluonteisina. Työtehtäviä on paljon ja tekemättömät työt kuormittavat tai työmäärä on hallittavissa, eikä työ ole kiireistä. Asioita tehdään prioriteettijärjestyksessä, kuinka tärkeitä ja kiireellisiä asiat ovat. Kokemus ja listat auttavat priorisoimaan. Akuutit tilanteet menevät muiden asioiden edelle ja työtehtäviä vaihdetaan lennosta toiseen tehtävään. Työntekoon vaikuttaa myös asiakkaiden tarpeet sekä perheen ja työn yhdistäminen. Työtä ei pysty suunnittelemaan tarkasti etukäteen, ja kalenteria käytetään lähinnä tekemättömien tehtävien muistuttamiseen. Yleisesti ottaen ulkopuoliset odotukset ovat epärealistisia ja ristiriitaisia. Odotukset ja velvollisuudet kasvavat koko ajan. Myös sisäiset odotukset voivat olla epäselviä ja epärealistia.

Työhön keskittyminen koetaan yksilötasolla eri tavoin: Toimistolla keskittyy parhaiten ja työhön uppoudutaan. Toimistolla ei ole virikkeitä, jotka häiritsisivät keskittymistä. Yhteydenotot voivat häiritä keskittymistä. Kotona tehdään keskittymistä vaativaa työtä, koska toimistolla on häiriöitä. Etätyöhön siirtymisen jälkeen keskeytykset toimistolla koetaan voimakkaammin häiriöinä. Kotona pystyy hallitsemaan paremmin ympäristöään. Yhteiset työskentelytilat vaikuttavat heikentävästi työskentelyyn tai ympärille kaivattiin positiivista työskentely-ympäristöä.

Työn kuormitusta koetaan, vaikei olisikaan kuormittuvaa tyyppiä ja työ pidetään vain työnä. Kuormitusta kuitenkin aiheuttaa ristiriidat, tekemättömät työt, huono henkilökemia ja organisaation tuen puute. Muiden käytettävissä oleminen lisää kuormitusta. Myös yksityiselämän asiat voivat kuormittaa työtä. Työ voidaan kokea myös liian tylsäksi tai vaikeaksi. Kokemus on, että organisaation ja esimiehen tuella, selkeillä prosesseilla sekä kokemuksella pystyy vähentämään työn kuormitustekijöitä.

Palaverit koettiin passiivisina ja niistä puuttuu aito vuorovaikutus. Kaikkiin palavereihin ei ole valmistauduttu. Palavereissa ei oteta huomioon palautumista, ei taukoja, ei jaloittelua. Palaverit koetaan taukona ja turhina, jos niissä ollaan vain kuulolla. Palavereita varataan monessa tapauksessa kalenterit täyteteen.