

Emmi Nurmio

TILINTARKASTAJAN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSTÄ PALAUTUMINEN

Tilintarkastusalalla työskentelevien kokemukset kiirekauden aikaisesta työhyvinvoinnista ja keinot palautua kiirekaudesta

TIIVISTELMÄ

Emmi Nurmio: Tilintarkastajan työhyvinvointi ja työstä palautuminen – tilintarkastusalalla työskentelevien kokemukset kiirekauden aikaisesta työhyvinvoinnista ja keinot palautua kiirekaudesta

Pro gradu -tutkielma, 71 sivua, 1 liite

Tampereen yliopisto, Johtamisen ja talouden tiedekunta

Hallintotieteiden maisteriohjelma, julkinen talousjohtaminen

Joulukuu 2022

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan tilintarkastajien työhyvinvointia ja työstä palautumista kiirekauden kontekstissa. Tilintarkastajan työ on asiantuntijatyötä, jota sääntelevät ja määrittelevät kansallinen lainsäädäntö sekä esimerkiksi kansainväliset standardit. Tilintarkastajan odotetaan toimivan työssään hyvää tilintarkastustapaa noudattaen. Työhön kohdistuu siis lukuisia vaatimuksia ja odotuksia – tilintarkastajan voidaan nähdä huolehtivan sekä yksityisen edun että julkisen edun toteutumisesta. Tilintarkastajien mahdollisesti intensiivisin työrupeama kohdistuu kiirekauteen, jolla viitataan kalenterineljänneksen, jonka aikana tilintarkastaja toteuttaa tilintarkastusprosessin eli tarkastaa yhtiön tai yrityksen kirjanpidon, tilinpäätöksen ja hallinnon. Viimeisten vuosikymmenten aikana on voitu tutkimustulosten nojalla todistaa kiirekauden vaikuttavan negatiivisesti tilintarkastajien työhyvinvointiin.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on pyrkiä etsimään vastausta, miten haastateltavat tilintarkastajat kokevat kiirekauden eri aspektien vaikuttavan työhyvinvointiinsa ja miten he palautuvat kiirekaudesta, eli mitä keinoja he hyödyntävät työstä palautumisprosessissa. Tutkimuksen aineisto muodostuu kuudesta yksilöhaastattelun muodossa toteutetusta teemahaastattelusta, joita analysoidaan teorialähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Pohjateorioina hyödynnetään laadullisten ja määrällisten voimavarojen -teoriaa, vaatimusten ja voimavarojen -teoriaa sekä psykologisten mekanismien -teoriaa.

Ensimmäisenä tutkimustuloksena voidaan todeta, että tutkimus yhtyy aiempiin tutkimustuloksiin kiirekauden kielteisestä vaikutuksesta tilintarkastajien työhyvinvointiin – kiirekausi vaikuttaa negatiivisesti tilintarkastajien työhyvinvoinnin kokemiseen. Tutkimustulokset osoittavat, että tilintarkastajaan kohdistuu laadullisia, määrällisiä sekä psyykkisiä vaatimuksia. Voimavaroja, joiden avulla tilintarkastajat pyrkivät taistelemaan edellisiä vaatimuksia vastaan ovat: henkilökohtaiset voimavarat, laadulliset ja määrälliset voimavarat, sosiaaliset voimavarat ja psykologiset voimavarat. Toisena tutkimustuloksena esitetään, että tilintarkastajat hyödyntävät työstä palautuessaan viittä erilaista palautumismekanismia: kontrollia, irrottautumista, rentoutumista, unta ja voimavarojen täydentymistä.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että tilintarkastajat kamppailevat vaatimusten kanssa kiirekauden aikana, kiirekausi vaikuttaa siis kielteisesti työhyvinvoinnin kokemiseen. Edellä mainitut voimavarat kuitenkin tasapainottavat vaatimuksia ja oikeasuhtaisina luovat työhyvinvointiakin kiirekaudella. Johtopäätöksenä voidaan myös esittää, että tilintarkastajat hyödyntävät kiirekaudesta palautuessaan erilaisia keinoja, jotka kuitenkin edellyttävät aktiivista toimijuutta eli niissä korostuu yksilön toiminnan merkitys. Alkaakseen ja onnistuakseen palautuminen vaatii aina aktiivisia toimia ja tietynpituisen ajanjakson.

Avainsanat: kiirekausi, työhyvinvointi, työstä palautuminen, tilintarkastus, tilintarkastaja

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

Sisällys

1 JOHDANTO	1
2 TILINTARKASTUS JA TILINTARKASTAJA	3
2.1 Hyvä tilintarkastustapa	5
2.2 Riskin määritelmä tilintarkastuksessa	6
2.3 Tilintarkastusprosessi	7
2.4 Kiirekausi	8
3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS	10
3.1 Aiempi tutkimus tilintarkastajien työhyvinvoinnista	10
3.2 Työhyvinvointi ja sen seuraukset	13
3.3 Työn vaatimukset ja voimavarat	17
3.4 Työn laadulliset ja määrälliset vaatimukset	21
3.5 Työstä palautuminen	23
3.6 Työstä palautumisen tutkimus – miten työstä palautumista voidaan tutkia?	26
3.7 Ponnistelujen ja palautumisen malli.....	27
3.8 Voimavarojen säilyttämisteoria	28
3.9 Työstä palautumisen psykologiset mekanismit.....	30
3.10 Työn vaikutus palautumiseen – miten työpäivän aikana voi palautua?	33
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	34
4.1 Tutkimusongelma ja laadullinen tutkimus	34
4.2 Kohderyhmä ja aineiston keruu	35
4.3 Aineiston analyysimenetelmä	37
5 TUTKIMUSTULOSTEN LÄPIKÄYNTI	40
5.1 Työhyvinvointi kiirekaudella	40
5.2 Laadulliset ja määrälliset vaatimukset	41
5.3 Psykkiset vaatimukset	44
5.4 Voimavarojen kokeminen työhyvinvoinnissa kiirekaudella	46
5.5 Henkilökohtaiset voimavarat	46
5.6 Laadulliset ja määrälliset voimavarat.....	50
5.7 Sosiaaliset voimavarat.....	51
5.8 Psykologiset voimavarat	53
5.9 Työstä palautuminen kiirekauden jälkeen.....	55
5.10 Kontrolli	56
5.11 Irrottautuminen.....	57
5.12 Rentoutuminen	59
5.13 Voimavarojen täydentyminen	60

5.14 Uni.....	61
6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTELMÄT	63
6.1 Keskeisten tutkimustulosten yhteenveto	63
6.2 Tutkimuksen luotettavuus, eettisyys ja jatkotutkimus	66
Liite 1.	72

Kuvioluettelo

Kuvio 1. Vaatimusten ja voimavarojen malli (JD-R) johdettuna edellisistä	20
Kuvio 2. Työstä palautumisen tutkimustavat Sonnentagia ja Geurtsia (2009) mukaillen.....	26
Kuvio 3. Palautuminen Sonnentagia ja Fritzia (2007) mukaillen.....	30
Kuvio 4. Työhyvinvointi kiirekaudella -pääluokan alaiset ylä- ja alaluokat	40
Kuvio 5. Työstä palautumisen prosessit -pääluokan alaiset ylä- ja alaluokat.....	55

1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnin käsitteen voidaan tänä päivänä sanoa olevan tapetilla. Työelämä on jatkuvan murroksen vallassa, kun osa- ja määräaikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet, samalla, kun globaalit megatrendit, kuten digitalisaatio ovat vallassa, saaden aikaan sen, että erilaiset työtehtävät ovat nykyään korvattavissa monilla sähköisillä keinoilla. Samanaikaisesti palkkatyö on muuttunut pysyväksi ja Suomessa työurat ovat pidentyneet usealla vuodella. (Pyöriä, Ojala & Nätti 2019, 141, 142.) Teknologisen kehityksen lisäksi työelämää perinpohjaisesti muuttavat kokonaisvaltaisemmat tekijät, kuten väestönkasvu, muuttoliike, sosiaaliset ja taloudelliset tekijät, ikääntyminen ja elintasokuilut. (Vartiainen 2017, 11.) Nykypäivän työelämää voidaan Kinnusen (2019, 227) sanoin kuvailla 24x7x365 -logiikan maailmaksi, joka edellyttää toimijoiltaan jatkuvaa valppautta ja reagointikykyä työelämän vaatimuksiin.

Yleisesti ottaen voidaan katsoa, että työ on ihmismielelle hyväksi. Se tarjoaa esimerkiksi turvallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tunteita. Työelämän murroksen myötä on kuitenkin syytä kiinnittää entistä enemmän huomiota työhyvinvointiin ja siihen liittyviin tekijöihin. Työn luonne on muuttunut haastavammaksi ja työelämää heijastavia teemoja ovat psyykinen kuormitus ja henkisen jaksamisen kehittäminen. (THL 2021.) Työstä palautumisen voidaan nähdä olevan myös jatkuvan uhan alla. Työelämässä tapahtuneiden muutosten myötä työn ja vapaa-ajan välinen raja on häilyvä – useat työpaikat mahdollistavat työnteon paikasta ja ajasta riippumattomina, joka haastaa entisestään levon ja vapaa-ajan toteutumista. (Kinnunen, Feldt, Korpela, Mauno ja Sianoja 2017, 293.)

Tilintarkastuslain 1. luvun, 2 §:n mukaan tilintarkastajalla tarkoitetaan tilintarkastuslain 6. luvun 1 §:n mukaisesti HT-, KHT- tai JHT-tilintarkastajaksi hyväksyttyä luonnollista henkilöä tai tilintarkastusyhteisöksi hyväksyttyä yhteisöä, joka tarkastaa yhteisöjen tai yritysten hallintoa, kirjanpitoa ja tilinpäätöstä. Vuosien saatossa tilintarkastajan ammatti on muuttanut muotoaan ja vaatimukset ovat kasvaneet huippuunsa. Tilintarkastaja ei ole enää pelkästään erilaisten etujen valvoja, vaan yhteiskunnan voidaan muiden tahojen lisäksi nähdä asettavan tilintarkastajalle vaatimuksia ja paineita. (Ruuhonen 2017, 27, 28.) Tilintarkastaja toimii viranomaisen tukena tarkastaessaan esimerkiksi tiettyjen ehtojen toteutumista ja antamalla lausuntoja taloudellisesti kriittisistä tekijöistä. Tilintarkastajalta vaaditaan toiminnassaan ammatillista harkintaa, joka viittaa siihen, että tilintarkastusta suunnitellessaan ja suorittaessaan sekä päätöksiä tehdessään,

tilintarkastajan on käytettävä asiaankuuluvia tietoja sekä kokemustaan tilintarkastuksesta ja sen laskentakäytännöistä, tilinpäätösnormeista ja eettisistä ohjeista. Ammatillinen harkinta on näin ollen henkilökohtainen ominaisuus, jota kehitetään ja parannetaan koulutuksen, mutta myös kokemuksen kautta. (Halonen ja Steiner 2009, 50.) Tämä viittaa siihen, että tilintarkastaja toimii työssään jatkuvan paineen alaisuudessa kehittämällä työnsä kuin taitojaan. Esimerkiksi Broberg, Tagesson ja Umans (2020, 1) kuvailivat ruotsalaista tilintarkastusalaa määrittelevän sanonnan ”ylös tai ulos” (eng. up or out), joka viittaa siihen, kuinka tilintarkastusalalla työskenteleviltä odotetaan jatkuvaa kehittymistä ja konkreettista näyttöä siitä.

Edellä osoitetun mukaan tilintarkastukseen ja tilintarkastajan toimintaan kohdistuu laajalti vaatimuksia ja vastuita, joista useat kohdistuvat etenkin kiirekauteen, josta käytetään alan englanninkielisessä kirjallisuudessa nimeä *busy season*. Kiirekaudella tarkoitetaan ajanjaksoa, jonka aikana suurin osa tarkastustoiminnasta tapahtuu. Tyypillisesti tällä viitataan tilikauden jälkeiseen, tilinpäätöksen tarkastukseen kohdistuvaan aikaan, jolloin tilintarkastaja tarkastaa yrityksen tai yhteisön tilinpäätöksen lisäksi sen hallintoa ja taloutta. (Sweeney ja Summers 2002, 225.) Kiirekausi vaatii tilintarkastusyhteisöltä ja sen tilintarkastajilta resursseja, kun työskentelyn aikaa vievin vaihe ajoittuu kiirekaudelle (Lopéz ja Peters 2011, 358). Aiemmat tutkimukset osoittavat yhteyden kiirekauden ja tilintarkastajan työuupumuksen välillä.

Työhyvinvoinnin merkitys on tunnustettu tilintarkastusalalla useissa julkaisuissa. Esimerkiksi PCAOB – Public Company Accounting Oversight Board eli Sarbaness–Oxley-lailla perustettu voittoa tavoittelematon yritys on todennut, kuinka tarkastusalalla toimivien työn laatu on viime kädessä riippuvaista toiminnan eheydestä, objektiivisuudesta, pätevydestä ja etenkin työntekijöidensä motivaatiosta. PCAOB:n mukaan tilintarkastuksen korkean laadun ylläpito edellyttää lahjakkaiden työntekijöiden kehittämistä. Tarkastusalan työntekijät voidaan sen mukaan nähdä komponenttina, jota muiden yrityksen kilpailutekijöiden tavoin tulee ylläpitää ja kehittää, jotta tarkastustoiminta olisi onnistunutta ja täyttäisi sille asetetut vaatimukset. Tämä osoittaa, että tarkastusalalla työskentelevien työhyvinvoinnin merkitys sekä suuret työkuormat on tunnustettu. Herää kuitenkin kysymys, miksi tilintarkastusalalla työskentelevät silti uupuvat aiemman tutkimustiedon valossa, vaikka edelliset tekijät on tunnustettu näkyviksi. Esimerkiksi useat tutkimukset ovat jo vuosikymmenten ajan puhuneet, kuinka tilintarkastajat kokevat uupumusasteista vakavinta, emotionaalista uupumusta sekä jopa masentuneisuutta kiirekauden myötä syntyneen työkuorman vuoksi. (Persellin, Schmidt, Vandervelde, Wilkins 2018, 1.)

Vaativa työ edellyttää palautumiskeinoja ja toimintoja, joilla ylläpitää työhyvinvointia. Keskeistä työstä palautumisprosessissa on, että se korjaa työstressin synnyttämät yksilöön ja hänen elimistöönsä vaikuttavat kielteiset tekijät, joita voivat olla esimerkiksi väsymys tai stressihormonien kohoaminen. (Kinnunen 2017, 90.) Palautumiseen liittyen on kehitetty erilaisia palautumisen malleja, joista puhutaan tuonnempana tässä tutkimuksessa.

Aiemmassa tutkimuksessa on jo osoitettu yhteys tilintarkastajan työuupumuksen ja kiirekauden välillä. Siltikin tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita valoittamaan suomalaisten tilintarkastajien työhyvinvoinnin kokemuksia kiirekaudella eli miten tilintarkastajat kokevat kiirekauden vaikuttavan työhyvinvointiinsa. Tutkimuksessa halutaan myös tietää, miten tilintarkastajat palautuvat kiirekaudesta, mitä keinoja he tässä hyödyntävät. Tutkimuksessa yhdistyy siis työhyvinvoinnin ja työstä palautumisen tutkimus. Tutkimuskysymyksiä on kaksi:

1. Miten tilintarkastajat kokevat kiirekauden vaikuttavan työhyvinvointiinsa?
2. Miten tilintarkastajat palautuvat kiirekaudesta, mitä keinoja he hyödyntävät?

2 TILINTARKASTUS JA TILINTARKASTAJA

Tilintarkastuksella tarkoitetaan yritysten ja yhteisöjen kirjanpidon, tilinpäätöksen ja hallinnon tarkastusta (Suomen Tilintarkastajat 2021). Tilintarkastukseen liittyvän teorian mukaan taustalla on ajatus tilintekovelvollisuudesta perustuen kahden tai useamman osapuolen suhteeseen tai julkiseen tilintekovelvollisuuteen. Tilintarkastus toimii tässä suhteessa annetun informaation luotettavuuden varmistajana. Kansainvälinen ISA 200 -standardi viittaa siihen, että tilintarkastuksen tarkoituksena on lisätä aiottujen käyttäjien luottamusta tilinpäätökseen. Perustavanlaatuisena ajatuksena on, että tilintarkastaja antaa lausunnon, onko tilinpäätös laadittu olennaisilta osin soveltaen tilinpäätösnormistoa. (Halonen ja Steiner 2009, 13.) Lisäksi tilintarkastuksen ajatuksena on, että tilintarkastaja antaa varmuuden, ettei tilinpäätös sisällä olennaisia virheitä ja antaa oikean sekä

riittävän kuvan yhteisön toiminnan tuloksesta ja taloudellisesta asemasta (Suomen Tilintarkastajat 2021).

Taloustieteellisestä näkökulmasta katsottuna tilintarkastusta voidaan selittää agenttiteorian avulla. Agenttiteoria perustuu ajatukseen sopimuksesta, jossa päämiehenä toimiva tai toimivat valtuuttavat agentin toimimaan puolestaan delegoiden sille päätösvaltaa. Agenttisuhteeseen liittyy erilaisia ristiriitoja ja haasteita, jotka vaativat osakseen valvontaa. Agentin toiminnan yksityiskohtainen, jatkuva valvonta ei kuitenkaan ole mahdollista päämiehen toimesta. Valvontaa agenttisuhteeseen liittyy myös epäsymmetrisen informaation dilemmasta johtuen. Agentilla on toisin sanoen enemmän tietoa valtuutuksen kohteesta kuin päämiehellä. Tilintarkastus onkin syntynyt tähän yhtälöön tekijänä, jonka tarkoituksena on alun perin ollut ratkaista agenttisuhteeseen liittyviä kannustinongelmia, kuten petoksia. Myöhemmin tilintarkastuksen on ymmärretty olevan valvontamekanismi, joka on myös arvoa lisäävää toimintaa. (Halonen ja Steiner 2009, 14–16.)

Kuten johdannossa todettiin, tilintarkastajat voivat siis olla JHT-, KHT- tai HT-tilintarkastajia. Tilintarkastajista kaikki ovat suorittaneet vähintään HT-tilintarkastajatutkinnon, joka edellyttää korkeakoulututkintoa ja vähintään kolmen vuoden työkokemusta avustavista tilintarkastustehtävistä. KHT-tilintarkastajatutkinto oikeuttaa tarkastamaan yleisen edun kannalta merkittäviä yhteisöjä, kuten listayhtiöitä ja pankkeja, ja JHT-tilintarkastajat puolestaan tarkastavat julkishallinnon yhteisöjä, esimerkkinä kuntia.

Suomessa tilintarkastajia on voitu kutsua myös omistajien edunvalvojiksi tai luottohenkilöiksi. Tilintarkastuksen ja itse tarkastajan merkitys suhteessa muihin tarkastuskohteen sidosryhmiin on kasvanut. Sivuten agenttiteoriaa, tilintarkastus nimittäin tuottaa sidosryhmille tarkastuskohteesta tietoa, jota kyseiset tahot tarvitsevat päätöksentekoaan varten, eivätkä itse tätä tietoa muutoin pysty varmistamaan. (Halonen ja Steiner 2009, 16.)

Tilintarkastajan tehtävänä onkin varmentaa tilinpäätöksen ja muiden taloudellisten raporttien oikeellisuutta. Muita tilintarkastajan tehtäviä ovat yritysten ja muiden yhteisöjen neuvonta sekä liiketoimintaa että taloudellista raportointia koskevissa kysymyksissä. Toimintona tilintarkastuksen todetaan parantavan luottamusta ja lisäävän läpinäkyvyyttä yhteiskunnassa. (Suomen Tilintarkastajat 2021.)

Tilintarkastajan toimintaa ja tilintarkastusta itsessään sääntelee tilintarkastuslaki. Tilintarkastuslain 4. luvun 1 §:ssä säädetään, että tilintarkastajan on hoidettava laissa määritetyt tehtävänsä ammattitaitoisesti, objektiivisesti, rehellisesti, säilyttäen ammatillisen kriittisyyden ja huolellisuuden sekä huomioon ottaen yleisen edun. Samaisen luvun 3 §:ssä säädetään tilintarkastajan velvollisuudesta noudattaa hyvää tilintarkastustapaa toiminnassaan ja 5. §:ssä viitataan velvollisuuteen huolehtia tilintarkastustyön laadusta. Tilintarkastuslain 4. luvussa puhutaan myös tilintarkastajan esteellisyydestä ja salassapitovelvollisuudesta. Tilintarkastaja ei esimerkiksi saa ilmaista ulkopuoliselle tietoonsa saamia seikkoja, jotka liittyvät tarkastustehtävään. Esteellisyydellä puolestaan viitataan siihen, että tiettyjen ehtojen vallitessa tilintarkastaja on esteellinen suorittamaan tarkastustoimintaa. Edellisen perusteella voidaankin todeta, että tilintarkastajien tehtäviä ja toimintaa sääntelee vahvasti lainsäädäntö.

2.1 Hyvä tilintarkastustapa

Hyvä tilintarkastustapa on tilintarkastajan toimintaa ohjaava keskeinen normisto, joka koskee lakisääteisiä tilintarkastustehtäviä ja muita tehtäviä, jotka voivat perustua esimerkiksi sopimuksiin. Hyvä tilintarkastustapa asettaa tilintarkastajalle vaatimuksia – se on tapaoikeutta. Esimerkkinä tästä ovat hyvä liiketapa tai hyvä kirjanpilotapa. Hyvää tilintarkastustapaa sääntelevät lait ja asetukset, kansainväliset tilintarkastusalan standardit, ammattieettiset periaatteet, IESBA:n eettiset säännöt, viranomaisten päätökset ja tuomioistuinten ratkaisut, tilintarkastusalan järjestöjen suositukset ja ohjeet sekä huolellisesti toimivien ammattihenkilöiden yleisesti noudattama tilintarkastuskäytäntö. Luonteenomaista hyvälle tilintarkastustavalle on juuri edellinen: se syntyy huolellisten ammattihenkilöiden toimiessa harkintaa noudattaen. Oletuksena ja toisaalta vaatimuksena on, että toiminta myös muuttuu ja kehittyy ajan myötä. (Suomen Tilintarkastajat 2021, Halonen ja Steiner 2009, 31–32.)

Hyvä tilintarkastustapa sisältää siis periaatteita, kuten objektiivisuutta, rehellisyyttä ja huolellisuutta sekä keinoja, esimerkiksi huolellisesti omaksuttuja työmenetelmiä. Tulee myös muistaa, että tilintarkastajat työskentelevät ammattieettisesti, jolla viitataan tilintarkastajan tapaan hoitaa työnsä ammattimaisesti, huolellisesti, rehellisesti ja yleinen etu huomioon ottaen. Ammattieettisiä periaatteita tulee noudattaa kaikissa tilintarkastuslain soveltamisalaa koskevissa tehtävissä. (Halonen

ja Steiner 2009, 31–33.) Eettiset säännöt koskevat siis kaikkea tilintarkastustoimintaa. (Suomen Tilintarkastajat 2021.)

Tilintarkastajan toimintaa tarkastellessa voi havaita, kuinka laajoja vaatimuksia kohdistuu tilintarkastajan ammattia ja työtä kohtaan. Esimerkiksi Halonen ja Steiner (2009, 16, 17) sanoittavat tilintarkastajan olevan sekä luottohenkilö että etujen valvoja, myös yhteiskunnallisesta perspektiivistä katsottuna. Tietyissä tilanteissa tilintarkastajaa kutsutaankin julkisen edun turvaajaksi.

Tilintarkastajan työtä määrittävät edellisten säännösten ja vaatimusten lisäksi vaatimus monipuolisesta osaamisesta liittyen verotukseen, kirjanpitoon ja yritysjärjestelyihin sekä näitä koskevaan tilintarkastukseen ja lainsäädäntöön. Tilintarkastus vaatii myös jatkuvaa kommunikointia ja asiakaslähtöisyyttä tilintarkastajan työskennellessä yhteistyössä tarkastuskohteen eli asiakkaan kanssa. Tilintarkastajan ja tarkastusyhteisön välille muodostuukin merkittävä ammatillinen suhde. Tämä vaatii tilintarkastajalta aitoa kiinnostusta tarkastuskohdetta ja sen liiketoimintaa kohtaan. (Suomen Tilintarkastajat 2021.)

2.2 Riskin määritelmä tilintarkastuksessa

Mainitut tekijät osoittavat tilintarkastukseen kohdistuvan laajoja vaatimuksia. Vastuun laajuuden ymmärtämiseksi on syytä kuvailla tilintarkastukseen liittyvää riskin käsitettä. Arjen puhekielessä riski-sanaa leimaa uhan tai epäonnistumisen määritelmä. Kun mietitään tilintarkastusta kokonaisuudessaan, liittyy siihen aina riski. Halosen ja Steinerin mukaan (2009, 45–48) tilintarkastusriski tarkoittaa tilannetta, jossa tilintarkastaja antaa epäasianmukaisen tilintarkastuslausunnon tilinpäätöksen ollessa olennaisesti virheellinen. Riski on siis keskeinen toimintaa määrittävä tekijä, jota tilintarkastus pyrkii välttämään. Tilintarkastusriski koostuu kahdesta osasta: olennaisen virheellisuuden riskistä sekä havaitsemisriskistä.

Olennaisen virheellisuuden riskillä tarkoitetaan tilannetta, jossa tilinpäätös on jo olennaisesti virheellinen ennen tilintarkastusta. Tämä voi johtua tarkastuskohteen toiminnasta tai sisäisen valvonnan puutteesta. Olennaisen virheellisuuden riski syntyy kahdesta osasta: toimintariskistä tai kontrolliriskistä. Toimintariski kohdistuu toimintaan eli riskinä on, että liiketapahtumien lajit, tilin

saldo tai muu tilinpäätöksessä esitettävä tieto on alttiina virheellisyydelle, ja näin ollen yksinään tai yhdistettynä aiheuttaa riskin. Kontrolliriski tarkoittaa, ettei yrityksen tai organisaation sisäinen valvonta havaitse tai korjaa ajoissa virheellisyyksiä, jotka voivat liittyä juuri liiketapahtumien lajiin, tilin saldoon tai muuhun tilinpäätöksessä esitettävään tietoon ja näin ollen yksinään tai yhdistettynä muuhun virheellisyyteen, aiheuttaa mahdollisuuden olennaiselle virheellisyydelle. Havaitsemisriski puolestaan viittaa riskiin siitä, ettei tilintarkastaja tarkastustoimenpiteistä huolimatta havaitse virhettä, joka yksinään tai yhdistettynä muihin virheellisyyksiin on olennainen.

Tilintarkastaja pyrkii toimillaan vähentämään tilintarkastusriskiä hyväksyttävän alhaiselle tasolle niin, että arvioi ylipäättänsä olennaisen virheellisyyden riskiä ja vähentää havaitsemisriskiä. Havaitsemisriskiä voi vähentää suorittamalla tarkastustoimenpiteitä, joiden avulla paljastetaan virheellisyydet tilin saldoissa, kannanotoissa, liiketapahtumien lajeissa sekä tilinpäätöksessä kokonaan. Riskin-käsite itsessään luo tilintarkastukselle vaateita, koko tilintarkastustyö perustuu riskien ja virheiden havaitsemiseen.

2.3 Tilintarkastusprosessi

ISA 200 -standardissa määritellään, kuinka tilintarkastuksen tulee noudattaa ISA-standardeja. Lait ja standardit määrittelevät myös tilintarkastusprosessin toteutumista. Tilintarkastusprosessi etenee yksinkertaistetusti niin, että ensin tarkastettava yhteisö laatii tilinpäätöksen, joka allekirjoitetaan. Tämän jälkeen alkaa varsinainen tilintarkastusprosessi, jossa tilintarkastaja suorittaa ammatillisen harkinnan ja ammatillisen skeptisyyden nimissä kolme alempana esiteltyä tehtävää. Ammatillinen skeptisyys edellyttää, että tilintarkastaja suunnittelee ja suorittaa tilintarkastuksen pitäen mielessään, että aina on olemassa syitä, joiden vuoksi tilinpäätös on olennaisesti virheellinen. Tilintarkastajalta vaaditaan siis ymmärrystä tilanteista, joiden myötä tilinpäätökseen voisi sisältyä olennaisia virheellisyyksiä: tilintarkastaja tunnistaa ristiriitaisuudet ja säilyttää riskievidenssin mahdollisuuden mielessään koko tilinpäätösprosessin ajan. (Halonen ja Steiner 2009, 51.)

Tilintarkastusprosessin ensimmäisenä vaatimuksena on aina arvioida tilinpäätöksessä ilmenevän olennaisen virheellisyyden riski, josta mainittiin edellisessä kappaleessa. Toisena vaatimuksena tilintarkastaja suunnittelee ja toteuttaa sellaiset tarkastustoimenpiteet, joilla olennaisen

virheellisyyden riski jää hyväksyttävän alhaiselle tasolle. (Halonen ja Steiner 2009, 53, 46.) Tilintarkastaja suorittaa tarkastustoimenpiteitä, joissa esimerkiksi haastattelee henkilöstöä, tutkii tositteita ja muita asiakirjoja, pyytää vahvistuksia tilinpäätöksen ulkopuolisilta osapuolilta, testaa kontrolleja ja täsmäyttää lukuja (Suomen Tilintarkastajat 2021). Lopulta tilintarkastaja antaa tilintarkastusprosessin lopulla tilinpäätöskertomuksen, jossa ilmenevät suoritettujen toimenpiteiden myötä esiinnousseet havainnot (Halonen ja Steiner 2009, 43). Viimeisenä tilintarkastaja allekirjoittaa tilinpäätöksen tekemällä tilinpäätösmerkinnän. Tarkastettu tilinpäätös vahvistetaan yhteisön ylimmän päättävän elimen taholta. (Suomen Tilintarkastajat 2021.)

2.4 Kiirekausi

Tilintarkastusta toteutetaan niin kutsutun kiiresesongin tai kiirekauden aikana. Tilintarkastajien työvaatimusten voidaan aiempien tutkimusten mukaan nähdä olevan huipussaan ensimmäisen kalenterineljänneksen aikana, jota kutsutaan suomenkielisessä termistössä kiirekaudeksi tai kiiresesongiksi. Kiirekaudella tarkoitetaan siis sitä aikaa, jolloin tilintarkastaja suorittaa tarkastustyöhön liittyvän rupeaman. (Sweeney ja Summers 2002, 224.) Kiirekauden lähtökohtana on yritysten tilikauden päätös. Kun yritykset päättävät tilikautensa, tilintarkastaja suorittaa tarkastustoiminnan, joka tehdään tietystä ajasta. (Lopéz ja Peters 2011, 358.) Esimerkiksi Suk Heo, Young Kwon ja Tang (2021, 340) kutsuvat kiirekautta ajanjaksoksi, jossa suoritetaan klusteroituja tilintarkastustoimeksiantoja, joihin sisältyy tietynlaisia kenttätöitä.

Yleisesti ottaen on voitu havaita, että kiirekaudesta ja sen määritelmästä on olemassa loppujen lopuksi melko vähän tietoa, joka määritteli käsitteen yksiselitteisesti. Tällä viitataan juuri siihen, että tilintarkastajat näkevät kiirekauden merkityksen ja pituuden eri tavoin, joten absoluuttista totuutta ei välttämättä ole. Tilintarkastusta toki ohjaavat esimerkiksi maailmanlaajuisesti hyväksytyt lait ja standardit eli on olemassa enemmänkin niin sanottuja yhteneviä tekijöitä, jotka voidaan tunnistaa tilintarkastustyössä ja organisaatioissa. Mielenkiintoista on myös, kuinka tutkimuksissa, joissa kiirekautta tutkitaan, korostuvat yhtenäisesti sanat stressi, vaatimukset ja laatu sekä kiireen dilemma.

Hurley (2017, 25) toteaa suoraan tutkimuksensa alkusanoissa kiirekauden tarkoittavan stressaavaa ajanjaksoa. Hän perustelee tätä aiemmalla tutkimuksella, tilintarkastajien anekdoottisilla todisteilla

sekä sääntelyviranomaisten toimilla, jotka korostavat kiirekauden vaativuutta ja merkitystä laadukkaan tarkastuksen kannalta. Aiemmassa kirjallisuudessa on todettu kiirekauden symboloivan ajanjaksoa, jonka tarkoituksena on valintamekanismin tavoin tunnistaa ne työntekijät, jotka työskentelevät tehokkaasti haastavissa olosuhteissa.

On voitu havaita, että kiirekauden työtaakka on keskeinen työntekijöiden stressin aiheuttaja, sillä tilintarkastajien työtunnit kohoavat huippuunsa aiheuttaen pahimmillaan työuupumusta ja emotionaalista uupumusta. Esimerkiksi Perselin ym. (2018) havaitsivat työtuntien kohoavan noin 70 viikkotyötuntiin kiirekaudella. Aikaisempi tutkimus onkin osoittanut, että suhteellisen lyhyet, mutta suuret työmäärät voivat aiheuttaa psyykkisesti stressaavia olosuhteita. Esimerkiksi López ja Peters (2011, 358) kutsuivat tutkimuksessaan tätä hetkeä ajanjaksoksi, joka venyttää tilintarkastusyhteisöjen resurssit äärirajoilleen aiheuttaen muun muassa pitkiä työpäiviä.

Vilkaalla kaudella työtaakan vähentäminen voi kilpailullisista syistä olla haastavaa ja mahdotonta. Toisaalta jo vuosituhannen alussa tutkimuksissa on pystytty tunnistamaan fakta, että elämme yhteiskunnassa, jossa työholistisen kulttuurin kasvulle ei näy loppua – trendi kasvaa kasvamistaan. (Sweeney ja Summers 2002, 225, 241.) Kiirekauden aikana tilintarkastusalalla työskentelevät elävät käytännössä määräaikojen vaikutuksenalaisina. Onkin voitu havaita, että kiirekausi vaikuttaa työntekijän yksilöllisen hyvinvoinnin lisäksi hänen vapaa-aikaansa, kuten perhe-elämään (Jones, Strand Norman ja Wier 2010, 22). Jo edellisistä voi havaita, että kiirekauteen kohdistuvat paineet ovat herättäneet monen tutkijan mielenkiinnon. Seuraavassa luvussa käydään tarkemmin läpi teoreettista viitekehystä, joka sisältää katsauksen aiempaan tutkimukseen liittyen tilintarkastajien työhyvinvointiin kiirekaudella. Osa näistä tutkimuksista onkin saanut alkunsa kiinnostuksesta selvittää kiirekauden vaikutusta työhyvinvointiin.

3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

3.1 Aiempi tutkimus tilintarkastajien työhyvinvoinnista

Edellä esiteltiin aiemman tutkimustiedon valossa, että tilintarkastajan mahdollisesti raskain työrupeama painottuu tilinpäätöksen jälkeiseen aikaan, jota voidaan kutsua kiirekaudeksi. Pääpaino aiemmissa tutkimuksissa on kohdistunut yhteyden löytämiseen työuupumuksen ja kiirekauden välillä. Sweeney ja Summers (2002, 223, 241–242) tutkivat kiirekauden yhteyttä tilintarkastajan työuupumukseen havaiten, että kiirekauden aikana kasvanut työtuntien määrä korreloi työuupumukseen. Heidän mukaansa hälyttävä havainto oli, että tilintarkastajat tunsivat emotionaalista uupumusta kiirekauden lopussa. Keskeistä oli myös tutkimustulos, jonka mukaan kiirekauden aikana kestoltaan lyhyet, mutta määrältään suuret kuormitukset voivat tuottaa psykologisesti stressaavia olosuhteita ja johtaa pahimmillaan työuupumukseen.

Sweeney ja Summers havaitsivat, että tilintarkastusalalla pidempään työskennelleet ovat työsuhteen aikana kehittäneet niin sanotun kynnyksen, jonka ylittäminen vaikuttaa tarkastajien työhyvinvointiin aiheuttaen työuupumusta. Tällä viitataan siihen, että tilintarkastusala vaatii osaltaan myös tietynlaista kovaa kuorta, toisin sanoen stressinsietokykyä, jonka mureneminen aiheuttaa emotionaalista työuupumusta kokeneillekin tilintarkastusalalla työskenteleville – kukaan ei siis ole suojassa työhyvinvoinnin heikkenemiseltä. Tutkijat esittelivät työssään myös johdon näkemyksiä uupumisen yleisyyden vähentämiseksi. Johdon mukaan esimerkiksi tilintarkastajien työtuntien rajaaminen ja joustavat työjärjestelyt voisivat olla ratkaisu kiirekauden työuupumuksen selättämiseen.

Yhteys myös työtyytyväisyyden, työn laadun heikentymisen ja suuren työmäärän välillä on pystytty osoittamaan aiemmissa tutkimuksissa. Persellin ym. (2018, 25) tutkivat työssään edellisiä tekijöitä havaiten, että suuri työmäärä heikentää tarkastuksen laatua ja vaikuttaa työtyytyväisyyteen sekä tilintarkastajan innostukseen ammatista. Tutkimukseen osallistuneiden tilintarkastusalalla työskentelevien vastaukset osoittivat, että tilintarkastajille asetetut vaatimukset ovat erittäin korkeat ja työtaakan nähtiin ylittävän merkittävästi sen rajan, jonka jälkeen työn laadun voidaan todeta heikkenevän.

Hurley (2017, 25, 26, 32), josta edelläkin mainittiin, tutki tilintarkastajan egon ehtymisen yhteyttä kiirekauteen. Hänen mukaansa aiempi tutkimus puhuu siitä, että kiirekaudella on yhteys esimerkiksi

työntekijän terveyden heikentymiseen ja stressitasojen lisääntymiseen. Päivinä, joina tilintarkastaja aloittaa kiirekaudella työnsä ehtyneellä egolla, voi egon ehtyminen pahentua päivän aikana, jolloin uupumus ottaa vallan. Hänen tutkimuksensa tuloksia kiirekauden ja egon ehtymisen välillä olivat esimerkiksi lisääntynyt hajamielisyys, työuupumus ja univaikeudet. Lisäksi hän havaitsi, että ehtyneen egon vaikutuksenalaisuudessa työskentelevällä esimerkiksi virheiden havaitseminen heikentyy ja monimutkaisten kokonaisuuksien hallinta häiriintyy.

Tutkimusta tilintarkastusalalta on tehty myös länsinaapurissamme Ruotsissa. Umans, Broberg, Schmidt, Nilsson ja Olsson (2016) puolestaan tarkastelivat työssään ruotsalaisia tilintarkastajia ja heidän hyvinvointinsa yhteyttä organisaationkulttuuriin. Tutkijat havaitsivat, että kollektiivinen organisaatiokulttuuri vaikuttaa positiivisesti kolmeen hyvinvoinnin osa-alueeseen: työtyytyväisyyteen, elämän tasapainoon ja yleisesti ottaen elämään kohdistuvaan tyytyväisyyteen. He tekivät tutkimuksessaan keskeisen havainnon: vastoin aikaisempia odotuksia, joiden mukaan tilintarkastajat suhtautuvat työhönsä individualistisesti ja toisinaan työskentely voi olla yksin puurtamista, tarkastusalalla työskentelevät kokevatkin hyvinvointia organisaatioissa, joissa vallitsee kollektiivinen organisaatiokulttuuri ja ilmapiiri. Mitä korkeampi kollektiivisen organisaatiokulttuurin aste oli, sitä suurempi vaikutus sillä oli edellä mainittuihin kolmeen hyvinvoinnin osa-alueeseen. Tämä havainto oli päinvastainen havainto aiempaan käsitykseen tilintarkastajan työn individualistisuudesta ja ”yksin puurtamisesta”, jota Umans ym. eivät kuitenkaan halua sulkea pois.

Brobergin, Tagessonin ja Umansin (2020, 1–2, 8–9) tuoreessa tutkimuksessa tutkittiin myös ruotsalaisia tilintarkastajia ja keskiössä oli hahmottaa tilintarkastusyhteisön työntekijöiden psykologista hyvinvointia sekä verrata sitä muiden liike-elämän ammattilaisten hyvinvointiin. Tutkimus oli osa valtakunnallista ruotsalaista liike-elämän ammattilaisille suunnattua tutkimusta. Tutkimuksen lähtökohtana esiteltiin havainto, kuinka tilintarkastusyhteisöjen houkuttelevuus työnantajana on viime vuosien aikana heikentynyt ja henkilöstön vaihtuvuus on suurta – vuodesta 1990 alkaen valtuutettujen tilintarkastajien määrä on ollut laskussa. Tulokset olivat melko pysäyttäviä, sillä tutkijat havaitsivat, että tilintarkastusyhteisön työntekijöiden psyykkinen hyvinvointi on heikompaa kuin muilla tutkituilla liike-elämän ammattilaisilla yleensä. Tämänkin tutkimuksen johdanto -kappaleessa esitelty ylös tai ulos -ilmiö vaikuttaa tutkijoiden mukaan psykologiseen hyvinvointiin – tilintarkastajat työskentelevät kiirekaudella paljon ja tutkimuksen mukaan kokevat, ettei työstä maksettava palkka vastaa tehtyjä työtunteja. Haasteena tässä Broberg et al. näkivät, että esimerkiksi ruotsalaisissa tilintarkastusyhteisöissä työstä maksettava palkkio on sidoksissa työntekijän positioon yhteisössä eikä niinkään työtunteihin, joita tehdään. Ruotsalaisissa

tilintarkastusyhteisöissä nimittäin nähdään, että organisaatiokaaviossa korkealla olevat ovat ponnistelleet asemansa vuoksi, jolloin palkkausjärjestelmä on oikeudenmukainen. Kuitenkin edellä mainittu ylös tai ulos -ilmiö havainnollistaa, että kilpailu on kovaa ja väistämättä osa kilpailijoista karsiutuu pois. Tämänkin tutkimuksen havainnot tukevat jälleen faktaa tilintarkastajien työn haastavuudesta ja toisaalta psykologisen hyvinvoinnin heikkoudesta, johon vaikuttavat toisaalta myös monet ulkoiset tekijät, kuten edellä mainittu palkkaus, kilpailu ja oikeudenmukaisuuden kokemukset.

Liyanarachchi ja McNamara (2007, 61, 67) puolestaan tarkastelivat Uudessa-Seelannissa tehdyssä tutkimuksessaan niin sanotun aikabudjetin vaikutusta tilintarkastajien toimintaan, havaiten aikabudjettipaineen olevan suurin Big Four -yhteisöissä. He havaitsivat, että tilintarkastajat kokivat aikabudjetin saavuttamisen vaikeaksi. Huolestuttavana tutkimustuloksena nousi esiin, että paineen tullen tilintarkastajat näyttivät turvautuvan moniin kyseenalaisiin keinoihin tarkastustoiminnassa, jota puolestaan tukee esimerkiksi Hurleyn 10 vuotta myöhemmin tekemä havainto egon ehtymisen ja stressitasojen lisääntymisen vaikutuksesta hajamielisyyteen sekä tilintarkastuksen laadun heikentymiseen.

Aikaperspektiivistä tilintarkastajien työhyvinvointia ovat tutkineet myös Coram, Ng ja Woodliff (2008). Heidän tutkimuksensa lähtökohtana oli tarkastella australialaisten tilintarkastajien käsityksiä aikabudjettipaineesta suhteessa tilintarkastuksen laatuun eli olivatko tutkitut tilintarkastajat havainneet kiireen vaikuttavan tilintarkastuksensa laatuun alentavasti. Tutkimustulokset osoittivat, että tutkimukseen osallistuneet kokivat heihin kohdistuvan suurta aikabudjettipainetta, joka on johtanut alentuneeseen tilintarkastuksen laatuun niin, että noin 63 % tutkimukseen osallistuneista tilintarkastajista on sortunut toimillaan tietoisesti alentamaan laatuvaatimuksia tarkastustoiminnassaan. Puolet tutkimukseen osallistuneista koki myös, että aikabudjetit eli tilintarkastukseen varatut ajat olivat riittäviä vain joskus.

Coram ym. nostivat esiin, kuinka ulkomailla tehtyjen tutkimusten mukaan juuri Australiassa tilintarkastajiin kohdistuu suuri aikabudjettipaine, joka johtaa tuohon tilintarkastuksen laadun alenemiseen. He korostivat kuitenkin, ettei tiettyjen toimenpiteiden laadun alentaminen suoranaisesti viittaa siihen, että tarkastuslausunnot ovat virheellisiä, sillä tilintarkastajat sortuivat alentamaan laatuvaatimuksia sellaisissa toimenpiteissä, joissa kokevat virheen todennäköisyyden olevan pienempi. Heidän mukaansa hälyttävää on kuitenkin, että pitkällä aikavälillä, tämän tapahtuessa säännöllisesti, epäasianmukaisen tarkastuslausunnon antaminen luonnollisesti kasvaa.

Tilintarkastuksen laatua ovat tarkastelleet Suk Heo, Young Kwon ja Tan (2021, 338, 339, 368–369). Heidän tutkimuksessaan tutkittiin tilintarkastajan työtaakan epätasapainoa ja sen vaikutusta tarkastuksen laatuun. Työtaakan epätasapainolla Suk Heo et al. tarkoittavat tilannetta, jossa työmäärä, ajankäytön vaatimukset sekä tarkastajiin kohdistuvat kognitiivisten resurssien vaatimukset kasvavat huippuunsa. Kuten aiemminkin on todettu, tilintarkastajien työtä heijastaa työmäärän epätasapaino, josta tässäkin tutkimuksessa on käytetty nimeä kiirekausi. Kiirekausi luo osaltaan epätasapainoa ja edellyttää tilintarkastusalalla työskenteleviltä pitkiä työpäiviä, vaativia määräaikoja sekä pitkäaikaista paineensietokykyä. Suk Heon ym. tutkimustulokset osoittivat, että työtaakan epätasapainon aikakaudella, tilintarkastustyössä oli havaittavissa poikkeamia, kuten virheellisyyksiä. Tutkimus siis osoitti, että kiirekaudella, josta Suk Heon ym. käyttivät nimitystä työtaakan epätasapaino, on vaikutusta tarkastuksen laatuun.

Aiempi tutkimustieto osoittaa, että tilintarkastajan työhyvinvointia on tutkittu. Aiemmat tutkimukset ovat kiinnittäneet huomionsa tilintarkastuksen laadun ja kiirekauden yhteyteen, tilintarkastajien psykologisten ominaisuuksien ja kiirekauden yhteyteen sekä organisaatiokulttuurin vaikutukseen tilintarkastajan työssä. Tutkimukset ovat siis keskittyneet tunnistamaan, miten kiirekausi vaikuttaa työhyvinvointiin ja mitkä tekijät etenkin ovat niitä, joilla voidaan nähdä olevan vaikutusta työhyvinvoinnin kokemiseen. Vastaavasti aiheeseen kiinteästi nivoutuvasta tilintarkastajan kiirekauden työstä palautumisesta ei ole löydettävissä samankaltaisesti tutkimustietoa, johon tämä tutkimus yhtenä lähtökohtanaan kiinnittää huomionsa.

3.2 Työhyvinvointi ja sen seuraukset

Keskeistä on määritellä ensin työhyvinvointi, joka on lähtökohta kaikelle – työkyky on työstä suoriutumisen edellytys. Työkyvystä puhutaan siis usein käsitteellä työhyvinvointi, joka koostuu työkunnosta ja vielä tarkemmin määriteltynä sosiaalisesta, psyykkisestä ja fyysisestä työkunnosta. (Viitala ja Jylhä 2019, 230.) Työhyvinvointi on käsitteenä moniulotteinen sekä laaja ja siihen liittyy aina yksilön subjektiivinen kokemus. Joku voi esimerkiksi tarkoittaa työhyvinvoinnista puhuessaan työilmapiiriä, ergonomiaa tai työssä viihtymistä. (Mäkikangas ja Hakanen 2017, 72.) Työterveyslaitoksen (2021a) (tästä eteenpäin TTL) mukaan työhyvinvoinnissa yhdistyvät turvallisuus, terveys ja tuottavuus, jota osaavat ja ammattitaitoiset työntekijät hyvin johdetuissa

työyhteisöissä tekevät. Keskeistä työhyvinvoinnissa on tuntee työ palkitsevaksi ja mielekkääksi kuitenkin niin, että se tukee myös yksilön elämänhallintaa.

Työhyvinvoinnissa huomionarvoista on, että se syntyy arjen toiminnoissa ollen sekä työntekijän että työnantajan vastuulla – työhyvinvointi on siis subjektiivinen, mutta myös jaettu kokemus. Tällä viitataan siihen, että työhyvinvoinnin kokeminen on yksilöllistä, mutta vastuussa ovat molemmat. Työpaikoilla samoissa tehtävissä olevat voivat kokea työskentelyn eri tavoin. Syitä edelliseen voi löytyä esimerkiksi persoonallisuustekijöistä ja yksilön muista taustatekijöistä, kuten ikä, koulutus, perhetilanne tai organisaatioon liittyvistä tekijöistä, vaikkapa epäoikeudenmukaisesta johtamisesta. (Feldt, Mäkikangas ja Kokko 2005, 75.) Työhyvinvoinnin merkityksestä kertoo varmastikin myös, että tänä päivänä sitä voidaan kutsua menestyneen organisaation yhdeksi kilpailutekijöistä. On havaittu, että toimivana se vaikuttaa esimerkiksi organisaation voiton saavuttamiseen ja asiakastyytyväisyyteen unohtamatta sairauspoissaolojen hallittavuutta ja henkilöstön pysyvyyttä. (TTL 2021a.)

Työhyvinvoinnin tiedostaminen ja erilaisten kokemusten ymmärtäminen on keskeistä työhyvinvoinnissa, sillä kuten edellä todettua, työhyvinvointi näyttäytyy yksilöille eri tavoin, jolloin sen seuraukset ovat myös erilaisia. Seuraukset voivat olla myönteisiä tai kielteisiä ja lyhyt- tai pitkäkestoisia. Työhyvinvointi ei ole käsitteenä myöskään pelkästään positiiviseen viittaava. Myönteisiä työhyvinvoinnista syntyviä tiloja ovat työn imu ja työtyytyväisyys. Kielteisiä puolestaan ovat työuupumus, työssä tylsistyminen ja työholismi. (Mäkikangas ja Hakanen, 2017, 72–73.)

Etenkin työn imun on aiemmissa tutkimuksissa havaittu olevan merkittävin tekijä, sillä sen on nähty vaikuttavan positiivisesti sekä työntekijään itseensä että organisaatioon. Työnimuin työntekijä suoriutuu työstään paremmin ja tällaiset yksilöt voidaan nähdä proaktiivisina työntekijöinä. (Mäkikangas ja Hakanen 2017, 84.) Työn imulla tarkoitetaan aidosti myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Schaufelin ym. mukaan työnimuisen työntekijän voidaan nähdä kokevan 3 hyvinvoinnin ulottuvuutta työssään: omistautumista, tarmokkuutta ja uppoutumista. Omistautuminen tarkoittaa, että työntekijä kokee esimerkiksi merkityksellisyyden, inspiroitumisen, haasteellisuuden ja ylpeyden tunteita työssään. Tarmokkuus viittaa kokemuksiin energisyydestä sekä halusta ponnistella työnsä eteen sinnikkäästi vastoinkäymisistä huolimatta. Uppoutuminen taas merkitsee keskittyneisyyden ja paneutumisen tunteita työssä, jotka johtavat myönteisiin tunteisiin: kun työntekijä uppoutuu työhönsä voi ajantaju kadota ja työstä irrottautuminen on haastavaa. Kuten edellisistä kuvauksista voi havaita, työn imussa on keskeistä ymmärtää, ettei sitä kokevan työntekijän

mielestä työ ole ainoastaan myönteisiä tunteita tuottavaa. (Hakanen 2011, 38–39.) Työn imua kokeva työntekijä kokee siis työssään muiden tavoin haasteita, mutta tarmokkaasti ponnistelee vastoinkäymisiä vastaan.

Schaufelin et al. näkemysten lisäksi työn imua voidaan tarkastella myös Maclachin ja Leiterin esittämästä perspektiivistä, jonka mukaan työn imu on työuupumuksen vastakohta. He jakavat työn imun koostumaan työntekijän sitoutuneisuudesta, energisyydestä ja pystyvyydestä. He esittävät, että sitoutuneisuus on ikään kuin vastakohta kyynistyneisyydelle, energisyys vastakohta uupumusasteiselle väsymykselle ja pystyvyys taas ammatillisen itsetunnon heikentymiselle. He yksinkertaistavat työn imun tarkoittamaan, että se on kokemus, josta puuttuu kokonaan työuupumukselle tyypilliset oireet. (Mäkikangas ja Hakanen 2017, 78.)

Kuten aikaisemmin mainittiin, työnimuihin työntekijä on koko organisaation etu – yhden kokeman myönteisen tunnetilan voidaan nähdä tarttuvan toisiin. Työn imusta on siis hyötyä niin työntekijälle itselleen kuin koko työyhteisölle, mutta jopa esimerkiksi hänen muulle henkilökohtaiselle elämälleen, kuten perhe-elämälle. Työn imun myötä koettavat positiiviset tunnetilat vahvistavat myös yksilön psyykkisiä, fyysisiä ja sosiaalisia voimavaroja. (Hakanen 2011, 42.)

Toinen työhyvinvoinnin myönteinen tekijä, työtyytyväisyys puolestaan viittaa tyytyväisyyden suhteessa nykyiseen työhön, mutta siinä tyytyväisyyden seurausten ei aiempien tutkimustulosten valossa voida nähdä olevan yhtä merkittäviä kuin työn imussa. Työtyytyväisyydessä on siis kyse siitä, että työntekijä pitää työstään. Vastakohtana tälle on työstä pitämättömyys. Vaikka työtyytyväisyyttä on tarkasteltu kaikin eniten työhyvinvoinnissa, sille ei ole varsinaista yksiselitteistä määritelmää. Tähän voidaan nähdä vaikuttavan eri aikakausien ja koulukuntien toisistaan poikkeavat näkemykset: työtyytyväisyys on nähty sekä työntekijän asenteena että kognitiona. Tämän päivän määritelmä käsittää ajatuksen, jonka mukaan työtyytyväisyys tarkoittaa myönteistä työhön kohdistuvaa asennetta positiivisilla elementeillä. (Mäkikangas ja Hakanen 2017, 79.)

Työuupumus, työholismi sekä työssä tylsistyminen ovat pääasiallisesti kielteisiä työhyvinvoinnista seuraavia tiloja. Työssä uupuminen on seurausta ylikuormituksesta, kun taas työssä tylsistyminen on usein seurausta päinvastaisesta ilmiöstä – alikuormituksesta. Työuupumus on työhyvinvoinnin kielteisistä tekijöistä hitaasti, pitkällä aikavälillä kehittyvä, joka erottaa sen muista kielteisistä tekijöistä. Työuupumuksen on voitu nähdä vaikuttavan työntekijän terveys- ja työkykyongelmiin, kuten keskittymisvaikeuksiin, unihäiriöihin ja mielialamuutoksiin. Työuupumuksen keskeinen tekijä

on uupumusasteinen väsymys. Uupumusasteisesta väsymyksestä kärsivä työntekijä on rasisitustilassa, jossa kokee sekä henkisten että fyysisten voimavarojen tyhjentyneen. Haastavaa työuupumuksesta tekee se, ettei väsymys ole pelkästään työssä tai työhön liittyvissä haasteissa ilmenevää vaan se on kokonaisvaltaista arjessa ilmenevää väsymystä. Työuupumukseen liittyviä piirteitä väsymyksen lisäksi ovat esimerkiksi kyynistyneisyys työtä kohtaan sekä ammatillisen itsetunnon heikentyminen. Kyynistyneisyys näkyy kielteisinä tunteina työtä kohtaan ja ammatillinen itsetunnon heikentyminen taas omien tietojen ja taitojen negatiivissävytteisinä arviointeina.

Kaikki edellä olevat kielteiset työuupumuksen tekijät voivat esiintyä yksinään ja vakavimmillaan yhdessä. Pitkällä aikavälillä työuupumus saa aikaan pahimmillaan esimerkiksi mielenterveydenhäiriöitä tai tuki- ja liikuntaelinsairauksia johtaen työkyvyttömyyseläkkeisiin. Ongelmallista on, että työuupumuksen dilemma on monimutkainen – vaikka työuupumus heikentää työssä suoriutumista todistetusti, etsii uupumuksesta kärsivä usein lisää voimavaroja suorittaakseen työnsä. Tällöin uupumus pahimmillaan kasvaa ajan saatossa. (Mäkikangas ja Hakanen 2017, 81–84.)

Työuupumuksen tavoin, toinen työhyvinvoinnin kielteisistä tekijöistä eli työssä tylsistyminen ei ole yksiselitteinen ilmiö, sillä satunnainen tylsistyminen kuuluu työelämään. Mäkikangas ja Hakanen (2017, 78) sanoittavat työssä tylsistymiseen liittyvän ongelman oivallisesti: tylsistymistä on haastava tutkia luotettavasti, sillä kiirettä ihannoivassa ja uupuneisuutta sekä kuormitusta korostavassa yhteiskunnassa on vaikeampaa puhua alikuormituksesta kuin ylikuormittumisesta. Haaste työssä tylsistymisestä tulee kuitenkin silloin, kun sen voidaan nähdä vaikuttavan yksilön työhyvinvointiin sekä tuotteliaisuuteen työssä.

Työtylsistymisellä tarkoitetaan epämiellyttävien tunteiden ja heikon vireystason yhdistelmää. Työssä tylsistymiseen liittyy merkittävä työhön kohdistuva tyytymättömyys: työstä puuttuvat haasteet, se ei ole mielekäästä, keskittyminen työtehtäviin on haastavaa ja levotonta. Työtylsistymisestä kärsivän toiminta on passiivista, jolla viitataan siihen, että työpäivät koetaan hitaasti eteneviksi ja työpäivän aikana ajatukset harhailevat kaikessa muussa kuin työtehtäviin liittyvissä tekijöissä. Vaikka tutkimustulosta työssä tylsistymisestä ei ole vielä paljoa, sen seurauksia ovat esimerkiksi elämänlaadun heikkeneminen, masennus, työtyytyväisyyden madaltuminen ja poissaolot.

Kenties haasteellisin työhyvinvoinnin kielteisistä seuraamuksista on työholismi, sillä kaikki siitä syntyvät oireet eivät aina lukeudu kielteisiin. Sitä kuvaa esimerkiksi kielteinen mieliala, mutta työholistien virittyneisyys onkin yllättäen korkeaa. Työholistien voidaan nähdä olevan erittäin

sitoutuneita työhönsä ja ponnistelujen vuoksi he suoriutuvat usein työstänsä menestyksekkäästi. Haasteellista työhölmismista tekee kuitenkin se, ettei työhölmisti tyypillisesti osaa irrottautua työstään, jolloin työstä palautuminen on usein olematonta. Työhölmistille vaikeaa on erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan, ja poikkeuksetta työt kulkeutuvat mukana kotiin.

Nykykirjallisuus erottaa työhölmismissa kaksi näkemystä: tiedollisen ulottuvuuden ja käyttäytymiseen liittyvän ulottuvuuden. Tiedollisella ulottuvuudella viitataan pakonomaisuuteen ajatella ja tehdä työtä. Käyttäytymiseen liittyvällä ulottuvuudella puolestaan tarkoitetaan jatkuvaa työskentelyä. Työhölmismissa työ on ikään kuin kaiken keskiössä ja aiemmat tutkimustulokset ovat osoittaneet, että työhölmistin suhteet esimerkiksi työtovereihin saattavat hankaloitua sosiaalisten taitojen jäädessä toissijaisiksi. Tämä osaltaan haastaa myös työkuultuuria ja organisaation kokonaisvaltaista hyvinvointia, joka todistaa työhyvinvoinnin laaja-alaisuuden. (Mäkikangas ja Hakanen 2017, 72–84.)

Tutkimuksissa on nostettu esille mielenkiintoinen pulma: miten työn imu eroaa työhölmismista, jos kumpaankin ilmiöön kuuluu voimakkaita intohimon kokemuksia suhteessa työhön. Kun edellä esiteltiin, että työhölmisti on niin sitoutunut työhönsä, ettei osaa irrottautua siitä, työn imulla viitattiin työstä saataviin myönteisiin kokemuksiin. Käytännössä katsottuna työhölmistikin saa myönteisiä kokemuksia ollessaan riippuvainen työstä. Erona voidaan kuitenkin nähdä edelläkin esitelty palautumisen puutteellisuus työhölmismista kärsivän toiminnassa. Aikaisemmin viitattiin myös siihen, että työn imua kokeva työntekijä hyväksyy, ettei työ ole pelkästään nautinnollista, mutta työstä saatavat positiiviset kokemukset syrjäyttävät negatiiviset haasteet pitkällä aikavälillä. (Mäkikangas ja Hakanen 2017, 72–84.)

3.3 Työn vaatimukset ja voimavarat

Seppälä ja Hakanen (2017, 107) toteavat työhyvinvoinnista tyhjentävästi: työhyvinvointi ei ole joko-tai ilmiö. Jokaisessa työssä on voimavaroja ja vaatimuksia: työpäivä voi sisältää iloisia onnistumisen hetkiä ja toisaalta stressaavia tilanteita. Vuonna 2001 Demerouti, Bakker, Nachreiner ja Schaufeli kehittivät tutkimustensa pohjalta työn vaatimusten ja voimavarojen -mallin (JD-R). Tämä teoreettinen malli on keskeinen työstressiä ja motivaatiota koskeva teoria, jota on hyödynnetty useissa

työhyvinvoinnin tutkimuksissa. Malli mahdollistaa tunnistamaan jokaisessa työssä ilmenevät voimavarat ja vaatimukset, joilla on edellä esitellyn kaltaisia seurauksia: liialliset vaatimukset voivat johtaa työuupumukseen. Työhyvinvoinnin tutkimukset ympäri maailmaa ovat nähneet vaatimusten ja voimavarojen -mallin pätevästi selittämään työhyvinvointia: motivoivat ja työn sujuvuuden mahdollistavat voimavarat yhdessä vähäisten esteiden ja kohtuullisten haasteiden kanssa ovat yhdessä luomaan työn imua. (em. 2017, 106, 108.)

Työn vaatimuksilla viitataan fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin vaatimuksiin, jotka edellyttävät jatkuvaa psykologista (esim. kognitiivista tai emotionaalista) ja/ tai fyysistä ponnistelua. Fyysisiä vaatimuksia ovat esimerkiksi huono työergonomia tai melu työpaikalla. Psyykkisiä vaatimuksia taas emotionaalisesti raskas vuorovaikutus asiakkaiden kanssa eli haastavat asiakastilanteet. Sosiaalisiksi vaatimuksiksi voidaan kutsua esimerkiksi muiden kohdistamia odotuksia, jotka ovat ristiriidassa keskenään, ja organisatorisilla vaatimuksilla viitataan organisaation myötä syntyviin vaatimuksiin, kuten organisaatiomuutoksiin, jotka kuluttavat. (Demerouti ym. 2001, 312; Seppälä ja Hakanen 2017, 107.)

Työn voimavaroista puhuttaessa puhutaan resursseista, jotka auttavat yksilöä ja näin koko työyhteisöä saavuttamaan tavoitteensa, vähentävät työn vaatimuksia ja niihin liittyviä kielteisiä psyko- ja fysiologisia seuraamuksia, mahdollistavat henkilökohtaisen kasvun, oppimisen ja kehityksen. Voimavarat voidaan jaotella psykologisiin, sosiaalisiin, fyysisiin ja organisatorisiin voimavaroihin. Psykologisia voimavaroja ovat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön. Sosiaalisia esihenkilön ja työkalvereiden tuki. Fyysisiä voimavaroja ovat esimerkiksi työtilat ja hyvän työergonomian tarjoavat välineet ja organisatorisia työhön liittyvä varmuus ja organisaation sisällä vallitseva psykologisesti turvallinen ilmapiiri. (Demerouti ym. 2001, 312; Seppänen ja Hakanen 2017, 107.)

Ei voida suoraan yleistää, että vaatimukset olisivat negatiivisia ja voimavarat positiivisia, mutta voidaan nähdä, että työn vaatimusten jatkumo yhdistettynä yksilön subjektiivisiin, kielteisiin kokemuksiin, johtavat työhyvinvoinnin kielteisiin tekijöihin. Työn voimavaroissa merkittävää on, että ne auttavat vähentämään ja poistamaan edellisiä tekijöitä ja näin edistävät työntekijän henkilökohtaista kasvua, vähentävät työn kuormittavuutta sekä auttavat kehittymään ja saavuttamaan tavoitteita. Ne tukevat työntekijän psykologisten tarpeiden, esimerkiksi kyvykkyyden, itsenäisyyden ja yhteisöllisyyden tyydyttymistä työssä. Nämä voimavarat nähdään synnyttävän aiemminkin puhuttua työn imua, joka saa aikaan työntekijän hyvinvoinnin lisäksi organisaatioon sitoutumista. (Seppälä ja Hakanen 2017, 107; Bakker, Demerouti, ja Euwema 2005.) Hyvin yksinkertaistetusti

ajateltuna työn voimavarat ovat myös palautumistekijöitä, sillä ne auttavat palautumaan ja taistelemaan vaatimuksia vastaan.

Malliin on vuosien saatossa lisätty kaksi uutta tekijää: estevaatimukset ja haastevaatimukset. Estevaatimusten on voitu nähdä lisäävän kuormittumista työssä. Estevaatimuksia ovat esimerkiksi byrokraattiset häiritteijät tai työn ristiriidat. Kun mietitään työn laadullisia ja määrällisiä vaatimuksia eli sellaisia vaatimuksia, jotka on voitu tunnistaa aiemmassa työhyvinvointiteoriassa, on havaittu, että laadullisista vaatimuksista roolivaatimukset ja emotionaaliset vaatimukset ovat estevaatimuksia. (Mauno, Huhtala, Kinnunen 2017, 53–54.) Enemmän laadullisista ja määrällisistä vaatimuksista kerrotaan tuonnempana tutkimusta.

Haastevaatimukset ovat luonteeltaan sellaisia, että ne voivat kuormittavuutensa lisäksi motivoida työntekijää, sillä haasteina voidaan nähdä esimerkiksi vastuut työssä, vaatimukset oppimis- ja päätöksentekotilanteissa sekä kiire työpaikalla. (Seppälä ja Hakanen 2017, 108.) Haastevaatimuksia ovat työn määrälliset vaatimukset, joissa kyse on juuri työtahdistista. Ne voivat olla myös kognitiivisesti haastavia tehtäviä, joilla tarkoitetaan tehtäviä, jotka edellyttävät yksilöltä ponnisteluja. (Mauno ym. 2017, 54.)

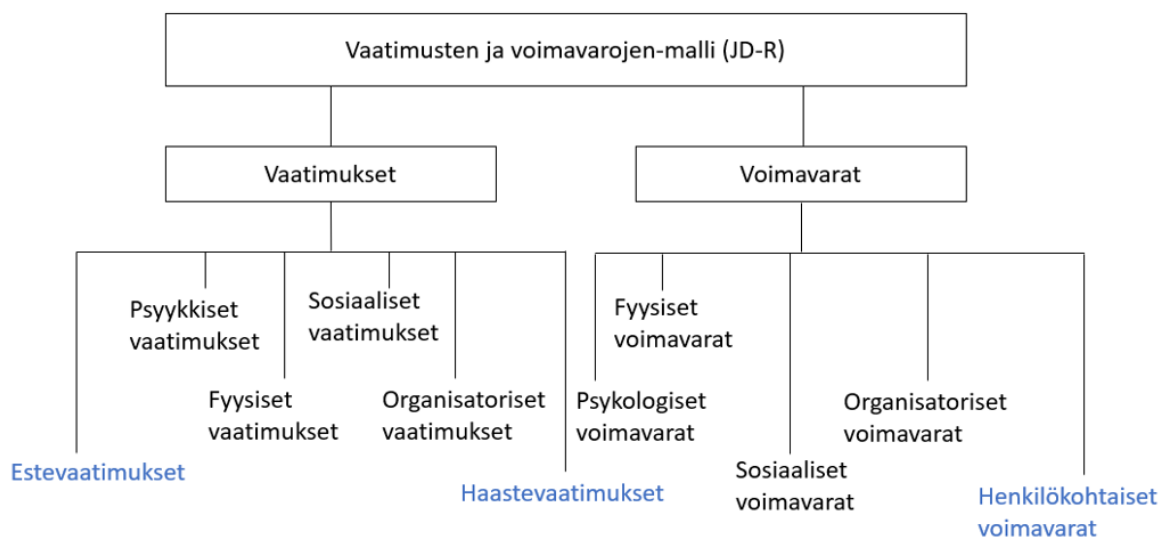
LePine, Podsakoff ja LePine (2005, 770) raportoivat tutkimuksensa havaintoina, että estevaatimuksilla ei ole myönteisiä vaikutuksia yksilön työhyvinvointiin, jonka vuoksi organisaation johdon pitäisi poistaa tällaiset tekijät kokonaan. Johto voi siis vaikuttaa motivaatioon lisäämällä positiivisia haastevaatimuksia, poistamalla negatiivisia estevaatimuksia ja huolehtimalla etteivät haastevaikutukset kuitenkaan kehity negatiiviseen suuntaan. Aiemminhan todettiin, että työn on oltava tarpeeksi haasteellista, jotta työn imua voi syntyä. Täten esimerkiksi kiire ja vastuu voivat lisätä positiivista ponnistelua työn eteen, joka tuottaa lopulta työn imua. Siltikään kiire ja vastuu eivät saa päästä äärimmäisyyksiinsä, sillä sellaisenaan ne ovat aiheuttamaan työpahoinvointia. Haastevaatimuksia voidaankin siis tasapainottaa esimerkiksi sallimalla tiettyjä vapauksia, kannustamalla vapaa-aikaan sekä kouluttamalla. (Seppälä ja Hakanen 2017, 108; LePine ym. 2005, 770–771.)

Työhyvinvoinnissa on tunnistettu myös yksilön henkilökohtaisen roolin merkitys. Työn vaatimusten ja voimavarojen mallia onkin laajennettu este- ja haastevaatimusten lisäksi henkilökohtaisten resurssien -käsitteeseen. Yksilöllisillä voimavaroilla tarkoitetaan kokemuksia, ajatuksia ja uskomuksia, jotka voivat lisätä työntekijän työhyvinvointia. Nämä voimavarat edistävät,

kannattelevat ja ylläpitävät työn imua suoraan tai välillisesti, sillä ne voivat vaikuttaa, miten työolot koetaan, kuinka erilaisista vaatimuksista selvittää ja toisaalta edesauttaa ylläpitämään työn imua voimavarojen ollessa uhattuna esimerkiksi suurten muutosten aikana. Tätä ovat tutkineet esim. Xanthopoulou, Bakker, Demerouti ja Schaufeli. (Seppälä ja Hakanen 2017, 108.) Heidän mukaansa (2007, 137–138) työntekijä, joka omaa henkilökohtaisia resursseja, luottaa kykyihinsä, on optimistisempi tulevaisuuden suhteen ja muokkaa ympäristöään niin, että on kykeneväinen saavuttamaan tavoitteensa.

Xanthopouloun ym. tutkimus osoitti, että työntekijät, joilla on henkilökohtaisia resursseja kokevat vaatimuksia työssään, mutta suhde uupumuksen ja vaatimuksen välillä oli negatiivinen viitaten siihen, että henkilökohtaisia resursseja omaavat työntekijät ovat optimistisempia, toisinaan jopa tehokkaampia, kestäen paremmin epäsuotuisia olosuhteita. Nämä henkilökohtaiset resurssit ovat yksilöllisiä voimavaroja, jotka edistävät työn imua suoraan tai välillisesti, sillä ne vaikuttavat siihen, miten työolot koetaan, miten työssä ilmeneviä voimavaroja havaitaan ja hyödynnetään sekä miten vaatimukseen suhtaudutaan tai niistä selvittää. Merkittävää näissä yksilöllisissä voimavaroissa on se, että ne voivat auttaa yksilöä uskomaan mahdollisuuksiinsa selvittää ja jopa luoda työn imua epäselvissä tilanteissa. (Seppälä ja Hakanen 2017, 108.)

Alla vaatimusten ja voimavarojen malli yksinkertaistetusti kuvattuna. Sinisellä tekstillä ovat malliin myöhemmin lisätyt este- ja haastevaatimukset sekä henkilökohtaiset voimavarat.



Kuvio 1. Vaativusten ja voimavarojen malli (JD-R) johdettuna edellisistä

3.4 Työn laadulliset ja määrälliset vaatimukset

Maunon, Huhtalan ja Kinnusen (2017, 54–66) mukaan työhyvinvoinnissa ja työstä palautumisessa on syytä huomioida työn määrälliset ja laadulliset ominaisuudet. Työn määrällisiä ominaisuuksia ovat esimerkiksi ajalliset tekijät ja työn määrä. Kun nämä kasvavat suuremmiksi kuin työhön käytettävät voimavarat, on palautuminen vaarassa. Laadullisilla ominaisuuksilla taas tarkoitetaan kognitiivisia ponnisteluja. Laadulliset vaatimukset voidaan jakaa kognitiivisiin, sosiaalisiin ja emotionaalisiin vaatimuksiin. On voitu havaita, että viimeisinä vuosina juuri laadulliset vaatimukset ovat tutkituimpia työstressitutkimuksissa.

Laadullisilla työn kognitiivisilla vaatimuksilla tarkoitetaan tiedon vastaanottamista, käsittelyä, tuottamista ja kognitiivista prosessointia koskevia vaatimuksia. Tällaisia voivat olla lausuntojen, asiakirjojen, työn suunnittelun, aikataulutuksen tai asiakasta koskevien päätösten tekeminen. Nämä vaativat useimmiten luovuutta ja innovointia. Edellisistä voikin johtaa kognitiivisten vaatimusten tarkoittavan monimutkaisen tiedon tuottamista ja hyödyntämistä koskevia vaatimuksia.

Kognitiivisia vaatimuksia yhdistää aina prosessointi ja aivotyön vaatimukset. Yksilön onkin usein oltava tietoinen omista rooleistaan päätöksentekijänä, joka voi toisinaan johtaa ongelman laajenemiseen eli rooliristiriitoihin työssä. Mauno ym. antavat oivallisen esimerkin tästä: sairaanhoitaja voi työssään joutua ydintehtävänsä eli potilaan hoidon lisäksi vastaamaan potilaan tietojen kirjaamisesta tietojärjestelmään. Heidän mukaansa yksilöt useimmiten jakavat työtehtävänsä keskeisiin tehtäviin ja tehtäviin, joita pitävät vähemmän merkityksellisinä tai miellyttävinä. Tällaisessa tilanteessa kognitiiviset vaatimukset voivat johtaa kuormittaviksi vaatimuksiksi silloin, kun työntekijä kokee niitä olevan liikaa tai niiden olevan epämiellyttäviä. Eli kohtuullinen määrä niitä voi edistää työn imua, mutta äärimmäisyyksiin mennessä ne ovat kuormituksia ja johtavat työpahoinvointiin.

Mauno ym. esittelevät artikkelissaan työn intensiivisyyden vaatimukset myös laadullisina vaatimuksina. Heidän mukaansa ne voidaan nähdä edellisten eli kognitiivisten vaatimusten erityislaatuisina tyyppinä. Tässä on kuitenkin erotettava toisistaan työn tekemisen laajentuminen ja työn intensiviteetti. Intensiviteetti viittaa kognitiiviseen, emotionaaliseen ponnisteluun ja työn laajentuminen joustavuuteen. Yhdessä näistä voidaan kuitenkin puhua työn intensiivisyytenä, vaikka eronteko tulee selkeyden vuoksi tehdä. Intensiivisyyden vaatimusten voidaan nähdä koostuvan kiristyneestä työtahdistasta yhdessä monien yhtäaikaaisesti tehtävien työtehtävien kanssa, itsenäisen työn

suunnittelun lisääntymisestä ja päätöksenteon vaatimuksesta, oman uran hallinnasta ja sen suunnittelusta, tieto- ja oppimisvaatimusten lisääntymisestä sekä taitovaatimusten lisääntymisestä. Vaikka työn intensiivisyyden vaatimuksia ei ole tutkittu vielä paljoa, on niissä vähäisissäkin tutkimuksissa voitu havaita edellisten lisäävän työuupumusta ja työtytymättömyyttä.

Työhyvinvointia ja palautumista voidaan määritellä ja tutkia myös etiikan ja moraalien perspektiivistä. Voidaan todeta, että eettiset, haastavat tilanteet aiheuttavat stressiä, jotka muodostavat eettisen kuormittuneisuuden käsitteen. Eettinen kuormittuneisuus viittaa ristiriitatilanteisiin, jotka vaativat työntekijältä toimenpiteitä, joita hän ei näe eettisesti oikeiksi tai ei pysty toimimaan näiden vaatimusten mukaisesti. Usein eettiset ongelmat syntyvät resurssipulasta, kun työssä on kiire, henkilöstöresursseja liian vähän ja/ tai taloudelliset resurssit ovat olemattomat. Toisaalta tilanteet, joissa työntekijä ei tiedä, miten hänen tulisi toimia tai mikä olisi oikea toimintatapa ovat synnyttämään eettistä kuormittuneisuutta ja ovat riski työhyvinvoinnille.

Työn emotionaalisilla vaatimuksilla puolestaan tarkoitetaan sitä, kun työ tai organisaatio vaativat työntekijältään positiivisten tunteiden näyttämistä sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa, vaikka hän kokisi päinvastaisia tunteita todellisuudessa. Lähtökohtaisesti useimmat ammatit sisältävät emotionaalisia vaatimuksia, mutta etenkin ne ammatit, joissa työskennellään asiakkaiden kanssa luoden asiakassuhteita edellyttävät työntekijältä emotionaalisia voimavaroja. Sosiaalisuus ja tunteiden hallinta muuttuvat kuormitustekijöiksi tilanteissa, joissa ensinnäkin työhön sisältyy sosiaalista, usein kasvotusten tapahtuvaa vuorovaikutusta, jossa edellytetään toisten, kuten asiakkaiden tunteiden huomioimista. Toiseksi kuormitustilanteita ovat tilanteet, joissa yksilö joutuu kontrolloimaan ja säätelemään tunteitaan ja niiden ilmaisua. Kolmantena kuormitustilanteena voidaan tunnistaa tilanteet, joissa työntekijä kokee edelläkin mainittua ristiriitaa realististen ja näyttämiensä tunteiden välillä.

Työn laadulliseksi vaatimukseksi voidaan nimetä myös työn epävarmuus. Jo tämän tutkimuksen johdannossa tunnistettiin nykytyöelämään liittyvä epävarmuus sekä muutoksen tuulet, jotka samanaikaisesti olettavat ja edellyttävät työntekijältä joustavuutta. Työn epävarmuudella tässä tapauksessa viitataan koettuun ja rakenteelliseen epävarmuuteen. Koettu epävarmuus viittaa työn menettämiseen tai irtisanomiseen liittyviin uhkiin ja todennäköisyyksiin. Toisaalta epävarmuus voi viitata muihin työn muutoksiin ja uhkiin, esimerkiksi pelkoon lomautuksesta, toiseen työtehtävään siirtämisestä tai rakenteelliseen epävarmuuteen, jossa työ voi olla määräaikaista tai alityöllisyyteen viittaavaa. Työn epävarmuuteen sisältyy myös ristiriitaa ja kuormitusta rooleissa. Ristiriitaista työn

epävarmuudessa on, että se voidaan nähdä myös motivaatiotekijänä eli esimerkiksi määräaikainen työsuhde voi saada yksilön ponnistelemaan kohti vakituista työsuhdetta.

Edellisten ohella laadullisena vaatimuksena voidaan nähdä työn ja perheen välinen ristiriita eli työn ja yksityiselämän välinen ristiriita. Tällainen vaatimus voi pitää sisällään rooliristiriitaa ja ajankäyttöön kohdistuvia vaatimuksia. Kyseinen vaatimus perustuu roolistressiteoriaan, joka merkitsee yksilöön kohdistuvien roolien ristiriitaisuutta ja täten kuormittavuutta. Yksilö voi esimerkiksi kokea, että hänen tulisi olla kahdessa paikassa samaan aikaan. Toisaalta hän voi tuntea, että työ vie niin paljon aikaa, ettei hänellä ole aikaa yksityiselämänsä vaatimiin vastuisiin, kuten vanhemmuuteen tai kotitöihin. Työntekijältä voidaan myös olettaa tietynlaista käytöstä, kuten töissä ilmenevää tiukkaa johtamiskäytäntöä ja kotona odotetaan huolehtivaa, empaattisen vanhemman tai kumppanin roolia. Yksityiselämän ja työn välisten roolien ristiriita on kaksisuuntainen, joka tarkoittaa, että myös yksityiselämän vaatimukset vaikuttavat työhön. Tämä vaatimustekijä tunnistaa yksilön voimavarojen rajallisuuden: aika ja energia ovat rajallisia ja vaatimusten jatkuvuus yhdistettynä voimavarojen loppumiseen johtaa kuormittuneisuuteen. (Mauno ym. 2017, 54–66.)

Jokaista edellistä vaatimusta yhdistää, että vaatimusten kasvaessa äärimmäisyyksiinsä ja yksilön voimavarojen tyhjentyessä, ne muuttuvat kuormittaviksi tekijöiksi, jotka saavat aikaan työhyvinvoinnin kielteisiä tekijöitä, kuten työuupumusta. Edellä on esitelty työhyvinvoinnin osatekijöitä, joten seuraavaksi katse kohdistetaan työstä palautumiseen, jonka toki voidaan nähdä kuuluvan työhyvinvoinnin kokonaisuuteen.

3.5 Työstä palautuminen

Työnteko vaatii yksilöltä päivittäisiä ponnisteluja, jonka vuoksi onkin luonnollista, että se aiheuttaa kuormittuneisuutta (Mauno ym. 2017, 53). Kaikki kuormittuminen ei kuitenkaan ole vain työnteosta johtuvaa, vaan nykypäivän yhteiskunnassa haetaan yhä enemmän työntekijöitä, jotka mukautuvat Kinnusen ja Maunon (2009, 1) kutsumaan aina avoimeen maailmaan. Nykyteknologia mahdollistaa heidän mukaansa myös työnteon moniulotteisuuden. Jos edellä voitiin todeta, ettei työhyvinvointi ole yksinkertainen ilmiö, työstä palautuminen voidaan myös nähdä haastavana käsitteenä, jollei haastavampana. Merkittävää työstä palautumisesta on tiedostaa, että ihminen tarvitsee kuormitusta

ja elimistön kannalta kuormituksen voidaan nähdä olevan jopa suotuisaa. Ilman kuormitusta ei nimittäin olisi palautumista – yhteys työhyvinvoinnin ja palautumisen välillä voidaan siis tunnistaa. Kaiken keskiössä on kuitenkin löytää tasapaino kuormituksen ja palautumisen välille. (TTL 2021b.)

Kuten työhyvinvoinnista, myös työstä palautumisesta on olemassa erilaisia määritelmiä. Alun alkaen työstä palautumisen tutkimus painottui työn fyysiseen puoleen. Teollistuneissa yhteiskunnissa tarkoituksena oli löytää keinot ja tasapaino fyysisesti kuormittavasta työstä palautumisen ja työssä optimaalisesti suoriutumisen välille. Tänä päivänä ymmärrys on laajentunut. Työstä palautumisen tutkimus on painottunut vahvasti erilaisiin mekanismeihin, prosesseihin ja lopputuloksiin. (Kinnunen 2019, 228.)

Työstä palautumisella voidaan tarkoittaa prosessia, jossa fysiologiset ja psykologiset stressioireet vähenevät tai poistuvat kokonaan eli toisin sanoen palautuminen on psykofysiologinen elpymisprosessi (Kinnunen 2017, 90). Fysiologisesti katsottuna palautumisen keskiössä on autonominen hermosto sekä hypotalamus-aivolisäke-munuaisakselin (HPA) toiminta (Manka & Manka 2016, 181–184). Fysiologista palautumista on elimistön toimintojen palautuminen stressitilasta takaisin perustasolle sekä levossa voimavarojen täydentyminen. Merkittävää on ymmärtää, että pelkkä lepotilaan palautuminen ei ole riittävää kaikkien toimintojen kohdalla vaan levon tulisi kestää tarpeeksi kauan. Fysiologisen palautumisen aikana elimistölle tulee sallia palautuminen, joka tarkoittaa sitä, ettei elimistö kohtaa muita stressitilanteita palautumisprosessin aikana. (Kinnunen ja Mauno 2009, 29–30.)

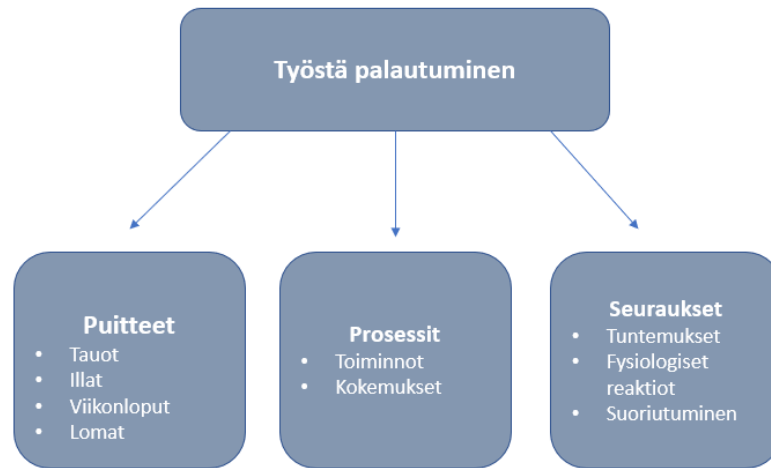
Psykologista palautumista ovat yksilön subjektiiviset, varsin psykologiset kokemukset palautumisesta ja fysiologinen, elimistön palautuminen kuormituksen jälkeen niin sanotulle lähtötasolle (Manka ja Manka 2016, 181). Palautumista voidaan katsoa myös tarpeen näkökulmasta. Yksilölle voi syntyä tarve palautua, joka ilmenee emotionaalisena tilana. Emotionaaliselle tilalle ovat tyypillisiä esimerkiksi stressin ja ylikuormituksen oireet sekä tunteet, energian puute ja halu vetäytyä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta. (Kinnunen ja Mauno 2009, 12.) Stressioireet syntyvät usein kuormittavien tilanteiden ja työn vaatimusten takia, aiheuttaen kielteisiä vaikutuksia, jotka kyseisessä palautumisprosessissa sittemmin poistuvat. Toisaalta palautumiseksi voidaan kutsua myös tilannetta, jossa voimavarat kuten vireys, positiivinen mieliala täydentyvät. Huomionarvoista on, mikäli työntekijä ei palaudu työstään ja työstressistä, voi kasaantunut stressi pahimmillaan vaarantaa terveyden. (Kinnunen 2017, 90.)

Fysiologiset ja psykologiset palautumisprosessit kiinnittyvät toisiinsa. Kun edellä kerrottiin, että fysiologinen palautumisprosessi on yhteydessä esimerkiksi elintoimintoihin palauttaen ne niin sanotusti takaisin stressiä edeltäneelle tasolle, liittyy fysiologisuuteen kuitenkin psykologinen subjektiivisuus. Tarkasteltaessa esimerkiksi autonomista hermostoa, eivät tietyt elintoiminnot palaudu ilman subjektiivista kokemusta stressin päättymisestä. Kokemus siitä, että stressi päättyy, välittyy aivojen kautta autonomiseen hermostoon. Toki olennaista on tiedostaa, ettei kaikkiin elintoimintoihin tahdon voimalla vaikuteta. (Kinnunen ja Mauno 2009, 31.)

Palautuminen on kiinteässä yhteydessä työhyvinvointiin, sillä niin kuin aiemmin nostettiin esille, työhyvinvoinnin kielteiset seuraamukset, esimerkiksi työuupumus voi olla lähtöjään palautumisen epäonnistumisesta. (Manka ja Manka 2016, 181–184.) Työhyvinvoinnin tavoin, palautuminen on henkilökohtainen ja jaettu ilmiö. Tällä viitataan siihen, että palautuminen kiinnittyy organisaatiokulttuureissa moniin tekijöihin. Mikäli työyhteisössä korostetaan tehokkuuden merkitystä, ihannoidaan kiirettä ja nähdään palautuminen heikkoutena, haastaa se palautumisen toteutumista. (Kinnunen 2017, 102.)

Kinnusen (2019, 228) mukaan työstä palautumisen tutkimuksen muutosvuotena voidaan pitää vuotta 2006, jonka jälkeen työstä palautumisen tutkimus on muuttunut näkökulmiltaan. Myöhemmin työstä palautumisesta on syntynyt uusia näkemyksiä, teorioita ja tieteellisiä ikkunoita, joiden kautta työstä palautumista on voitu hahmottaa. Seuraavaksi onkin syytä paneutua enemmän palautumisen teorioihin kokonaisvaltaisen ymmärryksen muodostumiseksi.

3.6 Työstä palautumisen tutkimus – miten työstä palautumista voidaan tutkia?



Kuvio 2. Työstä palautumisen tutkimustavat Sonnentagia ja Geurtsia (2009) mukailleen

Sonnentagin ja Geurtsin (2009, 4,7) mukaan palautumista voidaan tutkia ja tarkastella puitteina, prosesseina ja lopputuloksina. Kun palautumista tarkastellaan puitteina, tarkastellaan esimerkiksi ajallisina puitteina taukoja, iltoja, viikonloppuja tai lomiam. Aiemmassa tutkimuksessa on havaittu, että työpäivän aikana voi tapahtua palautumista, mutta pääasiassa palautuminen ajoittuu työpäivän jälkeiseen aikaan, kuten iltoihin, viikonloppuihin ja lomiin. (Kinnunen 2017, 91.)

Prosesseina palautumista tutkittaessa tarkastellaan toimintoja ja kokemuksia, jotka nivoutuvat toisiinsa kiinteästi. Toiminnot saavat aikaan kokemuksia. Näin prosesseja voivat olla vaikkapa liikunta ja harrastukset ylipäättänsä, jotka voivat auttaa unohtamaan työasiat. Tässä voidaan myös erotella toisistaan passiivinen ja aktiivinen palautuminen. Passiivisella palautumisella viitataan helpotuksen tunteeseen, kun työ voidaan jättää taakse. Aktiivinen palautuminen tarkoittaa taas nimensä mukaisesti aktiivisesti palautumisen edistämistä eli ei pelkästään helpotuksen tunnetta, vaan toimia ja sitoutumista erilaisiin palautumista edistäviin vapaa-ajan kokemuksiin ja toimintoihin. (Kinnunen 2017, 91.)

Mikäli taas halutaan tarkastella palautumista seurauksina, kohdistuu kiinnostus esimerkiksi yksilön tuntemuksiin, fysiologisiin reaktioihin tai työstä suoriutumiseen. Psykologisesta näkökulmasta katsottuna palautuminen on onnistunutta, kun työntekijä kokee olevansa valmis jatkamaan työtehtävien parissa. Fysiologisesti katsottuna palautuminen onnistuu, kun yksilön elimistö on stressin jälkeen palautunut perustasolle. Tällöin voidaan käyttää esimerkiksi stressihormonien erityystä tai sydämen toimintaa mittaavia menetelmiä palautumisen tutkimuksessa. (Kinnunen 2017, 91–92.)

Työstä palautumista on tutkittu sekä vapaa-ajalla että työpäivän aikana tapahtuvana palautumisena. Vapaa-aikana tapahtuva palautuminen on kuitenkin ollut palautumistutkimuksen keskiössä, sillä aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että palautuminen on merkittävintä olosuhteissa, joissa työn vaatimukset eivät ole läsnä. (Kinnunen 2017, 92.) Yleisesti voidaan todeta, että työstä palautumisesta on olemassa melko vähän teoreettisia malleja. Psykologisesta näkökulmasta tarkasteltuna esiin nousevat kaksi mallia: Meijmanin ja Mulderin (1998) ponnistelujen ja palautumisen malli sekä Hobfollin (1998) voimavarojen säilyttämisteoria. Molemmat mallit ovat yli 20 vuotta vanhoja, mutta silti kyseiset teoriat nousevat alan kirjallisuudessa esille merkittävinä. (Kinnunen ja Mauno 2009, 8.)

3.7 Ponnistelujen ja palautumisen malli

Meijmanin ja Mulderin ponnistelujen ja palautumisen malli hahmottaa kuormituksen ja palautumisen välistä suhdetta. Yksinkertaistetusti malli tutkii suhdetta työn vaatimusten, työntekijän ponnistelujen ja palautumisen välillä. Meijman ja Mulder (1998) näkevät, että jokaisena työpäivänä työntekijä ponnistelee sen hetkisten voimavarojensa kanssa vastatakseen työhön liittyviin vaatimuksiin. Nämä voimavarat voidaan jaotella psykologisiin taitoihin, reagoitaitapumuksiin ja psykofysiologiseen tilaan.

Reagoitaitapumuksilla viitataan esimerkiksi työntekijän uskomuksiin pystyvyydestään tai selviytymisestään. Työntekijä siis ponnistelee työpäivänsä aikana, josta seuraa kuormitusreaktioita. Kuormitusreaktiot ovat fysiologisia reaktioita, jotka ilmenevät yksilön käyttäytymisessä ja subjektiivisissa kokemuksissa. Näitä fysiologisia reaktioita ja toisaalta psykofysiologista tilaa voidaan tarkastella virittäytymisen tutkimuksella, kuten tarkastelemalla sydämen sykevaihdelua.

Psykofysiologista kuormittumista taas voidaan tutkia työntekijän subjektiivisia kokemuksia, kuten stressiä ja kuormitusta havainnoimalla.

Mallissa nähdään, että työn vaatimusten myötä syntyneet kuormitusreaktiot purkautuvat ja vähenevät pääasiallisesti työpäivän jälkeen, jolloin palautuminen voi alkaa. Huomionarvoista on, että palautuminen käynnistyy, kun työn vaatimustekijät eivät ole enää läsnä. Keskeistä onkin, että työntekijä ehtii palautua edellisestä kuormituksesta ennen uusien kuormitustilanteiden syntymistä. Tämä on edellytys ponnistelujen ja palautumisen välisen tasapainon syntymiselle. Epätasapainossa ponnistelut ja palautuminen ovat silloin, jos palautuminen ei ole riittävää suhteessa ponnisteluihin tai jos palautuminen epäonnistuu kokonaan. Esimerkiksi jos työntekijä kohtaa uusia kuormitustekijöitä väsyneenä, työn vaatimustasojen ollessa yhtä korkealla kuin aiemmin. Epätasapainotilan voidaan nähdä syntyvän, kun kokemukset palautumisesta eivät ole riittäviä ja tilanne jatkuu pitkään. Epätasapainotilan myötä syntyviä tilanteita ovat esimerkiksi psykosomaattiset oireet, väsymys ja uniongelmat.

Ponnistelujen ja palautumisen suhdetta tulisi tarkastella edellisen lisäksi myös subjektiivisesta näkökulmasta. Kun ajatellaan, että yksilö kohtaa kuormitustekijöitä väsyneenä, epäilemättä kielteiset ajatukset työtä kohtaan lisääntyvät, joka dominoefektin tavoin kasvattaa stressiä ja muita fysiologisia oireita. Pitkällä aikavälillä yksilön hyvinvoinnissa ja terveydentilassa voidaan havaita negatiivisia muutoksia. (Kinnunen ja Mauno 2009, 8–10.)

3.8 Voimavarojen säilyttämisteoria

Hobfollin (1998) voimavarojen säilyttämisteoria kuvaa palautumisen yleisiä ehtoja. Se ei ole niinkään palautumisprosessia kuvaava teoria vaan havainnollistaa keinoja, joilla työstressi tai uupumus voidaan välttää. Teorian keskiössä on näkemys siitä, että yksilö pyrkii aina saavuttamaan tai säilyttämään arvostamia asioita, joista käytetään teoriassa nimitystä voimavarat. Voimavarat voidaan jaotella neljään: olosuhteet, henkilökohtaiset ominaisuudet, aineelliset tekijät sekä erilaiset energiamuodot. Olosuhteilla viitataan esimerkiksi pysyvään työpaikkaan. Henkilökohtaisilla ominaisuuksilla taas tarkoitetaan esimerkiksi itsensä arvostamisen ylläpitämistä ja energiamuotoja

ovat esimerkiksi tieto tai voima. Aineelliset tekijät puolestaan tarkoittavat esimerkiksi taloa tai autoa. Voimavarat ovat henkilökohtaisia, joka viittaa siihen, että yksilöt arvottavat voimavaroja eri tavoin.

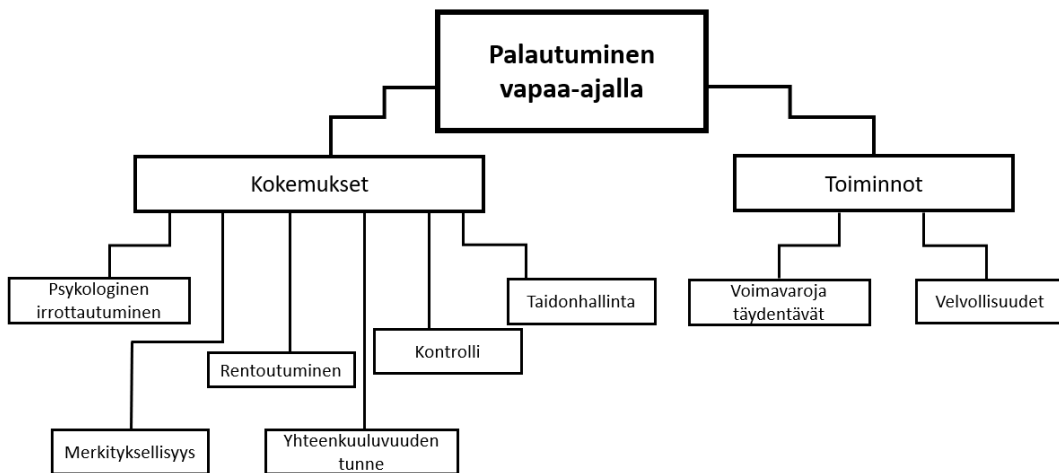
Hobfoll näkee, että stressi syntyy kolmen tilanteen kautta. Ensimmäisessä tilanteessa yksilöä uhkaa arvostamiensa voimavarojen menetys. Toisessa potentiaalisessa tilanteessa yksilö menettää voimavarat ja kolmannessa hän epäonnistuu voimavaroja arvottaessaan eikä myöskään saa niille odottamaansa vastinetta. Teoriassa ajatellaan, että käytössä olevat voimavarat ovat yksilölle arvokkaampia kuin uusien voimavarojen saavuttaminen, jonka vuoksi yksilö pyrkii suojelemaan itseään voimavarojensa menettämislä. Suojautuakseen voimavarojen menetyksiltä, toipuakseen menetyksistä tai saavuttaakseen uusia voimavaroja, yksilö toimii aktiivisesti fyysisin ja psyykkisin tavoin.

Voimavarojen säilyttämisteorian mukaan palautumista tapahtuu myös kolmella tavalla: joko yksilö hankkii uusia voimavaroja, turvaa uhattuna olevat voimavaransa tai palauttaa menettämänsä voimavarat. Niin kuin edellisestä voi havaita, palautuminen on yhdistelmä uusien voimavarojen hankkimista ja vanhojen voimavarojen suojaamista. Keskeistä on ymmärtää voimavarojen kehämäisyys – yhden voimavaran menettäminen voi johtaa toisenkin menettämiseen. Toisaalta yhden voimavaran saavuttaminen voi myös edistää uuden voimavaran syntymistä. Edellä esiteltiin ajatusta siitä, että olemassa olevat voimavarat ovat yksilölle tärkeämpiä kuin uudet, jolloin voidaan ajatella, että menettäminen on hyvinvoinnin kannalta merkittävämpää kuin saavuttaminen.

Hobfoll uskoo, että sisäiset voimavarat, kuten myönteinen mieliala tai energia ovat kuormituksesta palautumisessa keskeisiä. Jos työntekijä joutuu tilanteeseen, jossa henkilökohtaiset ominaisuudet, esimerkiksi itsensä arvostaminen on uhattuna tai se menetetään, hän yrittää palauttaa voimavaroja palautumisen kautta, jolloin myönteinen mieliala ja energia ovat yhä merkittävämpiä. (Kinnunen ja Mauno 2009, 10–11.)

Seuraavaksi esitellään työstä palautumisen mekanismit, jotka perustuvat Sonnentaginin ja Fritzin (2007) työhön ja pohjautuvat edellä esiteltyihin Hobfollin sekä Meijmanin ja Mulderin teorioihin.

3.9 Työstä palautumisen psykologiset mekanismit



Kuvio 3. Palautuminen Sonnentagia ja Fritzia (2007) mukailten

Hyvinvointia ja terveyttä edistävänä työ tukee palautumista. Edellä on tunnistettu, että palautuminen on subjektiivinen kokemus, jota yksilöt toteuttavat eri tavoin. Joku voi esimerkiksi palautua katselemalla TV:tä ja toinen lenkkeilemällä. Sonnentagin ja Fritzin (2007, 204, 205–207) mukaan huomionarvoista on kuitenkin se, että vaikka toiminnot ovat erilaisia, palautumisen taustalla olevat prosessit ovat melko samanlaisia. He ovat tutkineet palautumista kokemusten ja toimintojen kautta, joista aiemmassa kappaleessa puhuttiin nimellä prosessit. Heidän mallinsa perustuu edellä esiteltyihin Meijmanin ja Mulderin ponnistelujen ja palautumisen malliin sekä Hobfollin voimavarojen säilyttämisteoriaan.

Sonnentag ja Fritz muodostivat psykologisesta palautumisesta mekanismit, jossa ilmenee neljä erilaista palautumisen kokemusta: psykologista irrottautumista, taidonhallintaa, kontrollia tai rentoutumista. Viimeisten vuosien aikana listaan on myös lisätty kaksi uutta mekanismia: yhteenkuuluvuuden tunne ja merkityksellisyyden tunne (Kinnunen 2017, 95).

Irrottautumisen -käsite on alun alkaen määritelty tarkoittamaan tilannetta, jossa työntekijä tuntee olevansa vapaa työtilanteesta – yksilö ei mieti työhön liittyviä asioita tai velvollisuuksiaan. Psykologinen irrottautuminen on henkinen kokemus, jossa työasiat eivät kuormita mieltä ollenkaan,

koska ovat suljettuja pois. On voitu nähdä, että esimerkiksi työhön liittyvien työpuheluiden hoitaminen kotona haastaa vahvasti psykologista irrottautumista, vaikka kyseessä olisikin niin sanotusti vähäinen työhön liittyvä toiminta. Irrottautumista haastaa myös nykypäivän avoin maailma, sillä niin kuin johdannossakin tuotiin ilmi, työtä voi tehdä missä ja milloin tahansa. Tämä haastaa työntekijän mahdollisuuksia ottaa etäisyyttä työstään. (Siltaloppi ja Kinnunen 2007, 34, 37). Viime vuosina on kuitenkin havaittu, ettei työasioiden pohtiminen välttämättä ole haitallista yksilölle, jos työasioita reflektoidaan positiivisessa valossa. Tällöin positiiviset ajatukset työstä voivat synnyttää uusia voimavaroja. (Sonntag ja Fritz 2007, 205–206; Kinnunen 2017, 95.)

Taidonhallinta puolestaan tarkoittaa haasteellisia tilanteita, joissa yksilö menestyy, esimerkiksi oppii uuden kielen. Tämänkaltaiset kokemukset johtavat usein menestykseen. Ne myös edesauttavat työstä palautumista, kun keskittymiskyky suuntautuu muihin tekijöihin kuin työhön liittyviin. Taidonhallinnan aktiviteetit tarjoavat työntekijälle mahdollisuuden kokea pätevyyttä ja ammattitaitoa muualla kuin työkontekstissa. Esimerkkejä taidonhallinnasta ovat kurssit, joissa voi oppia uutta tai uudet harrastukset. Taidonhallinnassa merkittävää on, että se haastaa yksilön kykyjä ilman, että kuormittaa työn tavoin. Huomionarvoista on kuitenkin, että taidonhallinnan saavuttaminen vaatii ponnisteluja. Ponnisteluista huolimatta taidonhallinta auttaa rakentamaan uusia sisäisiä resursseja ja kohottaa positiivista mielialaa. (Sonntag ja Fritz 2007, 207.)

Kolmannessa psykologisessa työstä palautumisen mekanismeissa eli rentoutumisessa virittyneisyys on alhaisella tasolla eli työntekijä on levollisessa tilassa. Rentoutuminen voi olla tietoisien päätösten kautta syntyvää, jolloin työntekijä valitsee toiminnot, joiden kautta uskoo rentoutumisen toteutuvan, esimerkiksi makoilemalla sohvalla. Vaihtoehtoisesti rentoutuminen voi olla jonkun toisen toiminnon kautta syntyvää, kuten kävelylenkit luonnossa, jotka saavat toisissa aikaa rentoutumisen tunteita. Tämä on myös esimerkki edellä puhutusta palautumisen prosessinäkökulmasta, jonka mukaan toiminto saa aikaan kokemuksen ja mahdollistaa näin palautumisen. Monet näkevät rentoutumisen syntyvän toiminnoista, joissa sosiaalinen kanssakäyminen on vähäistä eikä toiminta vaadi henkisiä tai fyysisiä ponnisteluja. Rentoutumisen puolesta palautumisen merkittävänä toimintona puhuvat näkemykset, joiden mukaan rentoutuminen poistaa parhaimmillaan negatiivisia tunteita ja vähentää työn kautta syntyneen stressin kielteisiä vaikutuksia lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. (Sonntag ja Fritz 2007, 206.) Rentoutuminen voi siis toisin sanoen saada aikaan myönteisiä työhyvinvoinnin kokemuksia poistamalla kielteisiä kokemuksia.

Viimeisenä mekanismina Sonnentagin ja Fritzin luomassa alkuperäisessä palautumisen psykologisten mekanismien -mallissa on kontrolli vapaa-ajalla, jolla viitataan siihen, että yksilö voi päättää itse mitä tekee, kuinka tekee ja milloin tekee. Yleisesti ottaen on nähty, että jokaisella on halu päättää elämästään ja kontrolloida toimiaan. Kontrollin on nähty johtavan myös positiivisiin reaktioihin ja stressaavien tilanteiden uudelleen arviointiin positiivisemmassa valossa: työntekijän hyvinvointi kasvaa, kun hän tuntee hallitsevansa elämäänsä. Kokemus kontrollista lisää myös tehokkuutta ja kokemusta osaamisesta. (Sonnentag ja Fritz 2007, 207–208.) Edellisistä mekanismeista on havaittu, että psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen viittaavat etäisyydenottoon työstä, kun taas taidonhallintaan ja kontrolliin vapaa-ajalla liittyy toimijuus eli kokemus subjektiivisesta toiminnasta. (Kinnunen 2017, 95.)

Uusina tulokkaina malliin on lisätty merkityksellisyyden tunne ja yhteenkuuluvuuden tunne. Merkityksellisyys tarkoittaa niitä asioita, joiden kautta vapaa-ajalla saadaan merkityksellisiä asioita elämään. Nämä merkitykselliset asiat ovat sellaisia, joita yksilöt arvottavat eri tavoin. Yhteenkuuluvuus puolestaan viittaa vapaa-ajan sosiaalisiin tilanteisiin, joissa koetaan yhteenkuuluvuutta muihin. Esimerkiksi ihmissuhteet, joihin yksilö kokee kuuluvansa. (Kinnunen 2017, 96.) Aiempi tutkimus on tarkastellut muun muassa opettajien työstä palautumista, jossa havaittiin, että tutkimukseen osallistuneet opettajat pohtivat työasioita usein työpäivän jälkeen, etenkin yksin ollessaan kuin perheen tai ystävien kanssa aikaa viettäessä (Siltaloppi ja Kinnunen 2007, 34). Tämä osoittaa, että sosiaaliset suhteet voivat auttaa unohtamaan työhön liittyvät tekijät.

Vapaa-ajan palautumisessa olennaista on, mitä vapaa-ajalla tehdään (Siltaloppi ja Kinnunen 2007, 36). Toimintoina palautumisella viitataan tyypillisesti kahteen vapaa-ajan toimintojen ryhmään. Ensimmäinen ryhmä tarkoittaa toimintoja, jotka liittyvät usein kuitenkin velvollisuuksien hoitamiseen, mutta työ ei ole näissä läsnä. Tällaisia ovat esimerkiksi kodinhoito ja järjestyksen ylläpitäminen tai lastenhoito. Toinen ryhmä on niin kutsuttu voimavarojen täydentymisen ryhmä, joka pitää sisällään toimintoja, kuten TV:n katselua, urheilua ja kirjojen lukemista. (Kinnunen 2017, 95–96.) Edelliset tutkimukset ovat todistaneet, että vapaa-ajan toiminnot synnyttävät uusia voimavaroja. Sonnentag kuitenkin havaitsi tutkimuksessaan, että kotitöihin liittyvä vapaa-ajan toiminta vaikutti kielteisesti palautumiseen ja yleiseen hyvinvointiin ja matalatehoiset sosiaaliset ja fyysiset toiminnot taas edesauttoivat palautumista. Tämä voidaan nähdä siksi, että esimerkiksi pakolliset kotityöt estävät iltaisin tapahtuvaa palautumista. Voimavarojen täydentymiseen liittyviin toimintoihin taas voidaan liittää fyysiset suoritukset, sillä esimerkiksi urheilun voidaan nähdä auttavan irrottautumaan työstä ja unohtamaan työasiat. (Siltaloppi ja Kinnunen 2007, 36.)

3.10 Työn vaikutus palautumiseen – miten työpäivän aikana voi palautua?

Siltalopin ja Kinnusen (2007, 37) mukaan työpäivän pituus ja työn sisältö vaikuttavat työntekijän palautumismahdollisuuksiin. Esimerkiksi yli 50 tuntia viikossa työtä vähentää huomattavasti mahdollisuuksia levätä ja palautua. Palautumista haastavat myös tekijät, kuten vuorotyö ja ylitöiden määrä. Työn vaatimukset voivat johtaa siihen, että työntekijä murehtii työhön liittyviä asioita vapaa-ajallaan. Kun tämänkaltaiset murheet yhdistyvät vapaa-ajan haasteisiin, jotka liittyvät esimerkiksi perhe-elämään, lisääntyy palautumisen tarve entisestään.

Edellisten vuoksi työstä palautumista tarkastellessa on keskeistä tarkastella myös keinoja, joiden avulla palautuminen voi toteutua työn aikana. Yhtenä palautumiskeinona voidaan nähdä tauot työn aikana. Muutaman minuutin tauot lounastaukojen aikana suoritettavina puistokävelyinä voivat edistää yksilön palautumista ja auttaa jaksamaan. Myös esimerkiksi keskittyminen itselle mieluisiin työtehtäviin, toisten kanssa työskentely ja työhön liittyvät tavoitteet lisäävät työn mielekkyyttä ja auttavat palautumaan helpommin. Lisäksi vaikutusmahdollisuudet omaa työtä kohtaan, vaihtelevuus ja monipuolisuus edesauttavat työstä palautumista. Työntekijän kannalta on merkityksellistä, jos hän voi itse päättää työnsä tahdin tai mihin asioihin kulloisenakin työpäivänä keskittyy. Monipuoliset ja vaihtelevat työtehtävät voivat mahdollistaa sen, että tarvittaessa työntekijä voi vaihtaa vaikeammista työtehtävistä helpompiin ja haasteita kaivatessaan keskittyä vaikeampiin tehtäviin. Sosiaalisilla suhteilla on nähty myös olevan vaikutusta, kun on mahdollista pyytää työtoverilta apua ja tarvittaessa tarjota sitä. Keskeistä on, että työ olisi terveyttä tukevaa, joka lisäisi hyvinvointia ja helpottaisi vaatimuksista palautumista. (Kinnunen 2017, 92–94.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimusongelma ja laadullinen tutkimus

Tämä tutkimus kohdistaa huomionsa tilintarkastajien työhyvinvointiin ja työstä palautumiseen liittyviin toimintoihin ja kokemuksiin kiirekauden kontekstissa. Täten tutkimuskysymyksiä on kaksi:

1. Miten tilintarkastajat kokevat kiirekauden vaikuttavan työhyvinvointiinsa?
2. Miten tilintarkastajat palautuvat kiirekaudesta, mitä keinoja he hyödyntävät?

Molemmat tutkimuskysymykset toimivat tässä tapauksessa pääkysymyksinä. Tutkimus toteutetaan kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Aiemmat tutkimukset tilintarkastajien työhyvinvoinnista, johon katson myös kiirekauden tutkimisen sisältyvän, ovat olleet vaihtelevasti kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia, kuitenkin kvantitatiivisten tutkimusten ollessa pääasiallisia tutkimusmenetelmiä (esim. Sweeney & Summers 2002; Hurley 2017; Persellin et al. 2018). Tässä tutkimuksessa halutaan tarkastella tilintarkastajien subjektiivisia kokemuksia kiirekaudesta, heidän yleistä työhyvinvointiaan kiirekaudella sekä hyödynnettäviä keinoja palautua kyseisestä ajanjaksosta, joten tutkimus on luonnollista suorittaa kvalitatiivisessa muodossa.

Alasuutari (2012, 31) toteaa laadullisesta tutkimuksesta ja analyysistä seuraavasti: laadullisessa analyysissä aineistoa tarkastellaan kokonaisuutena. Siinä pyritään siis ymmärtämään tutkittavan aiheen kokonaisuutta. Vilkan (2021) mukaan laadullisessa tutkimusmenetelmässä tarkastellaan merkitysten maailmaa, jotka ilmenevät suhteina ja merkityskokonaisuuksina. Merkityskokonaisuuksiin liittyvät ajatukset, toiminnat, päämäärät. Keskiössä on hänen mukaansa tavoittaa ihmisten omat kokemukset ja kuvaukset todellisuudestaan. Koska tämän tutkimuksen keskiössä on etsiä vastausta kahteen edelliseen tutkimuskysymykseen, tutkitaan tässäkin tutkimuksessa kokemuksia. Kokemus on aina omakohtainen ja tutkimuksessa tiedostetaan sekä hyväksytään kokemusten rajallisuus – tutkittavan henkilön kokemukset eivät koskaan ole tyhjentävästi ymmärrettyjä eikä niitä voida yleistää tarkoittamaan koko joukon näkemyksiä.

4.2 Kohderyhmä ja aineiston keruu

Tutkimuksen aineisto kerättiin tilintarkastusalalla työskentelevien joukosta haastattelujen muodossa joulukuusta 2021–2022. Haastattelut järjestettiin digitaalista alustaa hyödyntäen Teamsissa. Haastateltavat valikoituivat tutkimukseen sattumanvaraisesti. Ennen haastateltavien etsimistä olin kuitenkin päättänyt, että haastateltavien tulee edustaa niin sanotusti monipuolista joukkoa eli tulla erilaisista lähtökohdista ja toimia eri asemilla. Etsin haastateltavia perinteisesti googlettamalla tilintarkastusyhteisöjä, jonka kautta päädyin eri yhteisöjen verkkosivuille. Monen tilintarkastusyhteisön sivuilla oli ”asiantuntijat” -tai ”henkilöstö” -osioita, joiden kautta löysin tilintarkastajia, joita lähestyin sähköpostitse esittelemällä tutkimukseni aiheen. Etsin tilintarkastajia ja tilintarkastusyhteisöjä myös Patentti- ja rekisterihallituksen (tästä eteenpäin PRH) tilintarkastajat -haun kautta. Tätä kautta löysin myös haastateltavia, joille laitoin sähköpostia.

Tutkimuksessa haastateltiin 6 tilintarkastusalalla työskentelevää. Haastateltavat valikoituvat tutkimukseen niin, että joukossa on tilintarkastajia, jotka ovat työskennelleet alalla vähemmän aikaa ja pidemmän aikaa. Haastateltavat tulevat myös erilaisista lähtökohdista – osa työskentelee suurissa, kansainvälisissä tilintarkastusyhteisöissä, kuten Big Four -yhteisöissä ja osa pienemmissä, kotimaisissa tilintarkastusyhteisöissä. Pyrkimyksenä tässä on saada monipuolinen haastatteluryhmä ilman, että huomio kohdistetaan vaan tiettyyn joukkoon, kuten edellä mainittiin. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole yleistää ilmiötä vaan tutkia tilintarkastusalalla työskentelevien subjektiivisia kokemuksia. Tämä kerrottiin haastateltaville haastattelujen alussa. Haastateltaville kerrottiin myös heti ensimmäisessä yhteydenotossa, että tutkimuksessa varmistetaan, etteivät haastateltavat yksilöt tai heidän työnantajansa tunnistaudu lukijalle. Haastattelut olivat yksilöhaastatteluja ja kestivät 30–45 minuuttia.

Tutkimuksessa pyrittiin subjektiivisen kokemuksen esiin nostamiseen, joka jo itsessään luo haastatteluaineistoon vaihtelevuutta. Vaikka voidaan ajatella, että 6 haastateltavaa on suhteellisen vähän, huomasin melko nopeasti haastatteluja tehdessäni, että aineisto alkoi haastattelujen edetessä kylläntymään. Tarkoitin tällä, että haastateltavien erilaiset taustat toki loivat haastatteluihin vaihtelevuutta, mutta puhuttaessa samoista tekijöistä eli kiirekauden aikaisesta työhyvinvoinnista ja työstä palautumisesta, haastatteluissa alkoi tapahtua saturaatiota. Tämän myötä tein päätöksen rajata haastateltavat 6 tilintarkastajaan.

Tutkimuksessa tiedostetaan yhtenä rajoittavana tekijänä tutkijan olevan aina tekemisissä haastateltavan sanojen ja niiden merkitysten kanssa. Tutkimushaastattelua tehdessä pyritään myös välttämään kysymyksiä, joihin haastateltava voisi vastata kyllä tai ei, sillä tarkoituksena on ymmärtää kokemuksia. (Vilka 2021, 102.) Keskeistä tässä tutkimuksessa on tiedostaa, että kiirekausi käsittää eri toimijoiden perspektiivistä katsottuna eri pituisen ja sisällöltään vaihtelevan jakson, joka luonnollisesti vaikuttaa haastateltavien kokemuksiin ja tutkimuksen lopputulemaan. Toisaalta myös haastateltavien erilaiset asemat organisaatioissa vaikuttavat kokemukseen kiirekauden vaativuudesta sekä työtehtävien laajuuteen. On ymmärrettävä, että haastateltaessa työuransa eri vaiheissa olevia yksilöitä, kokemus itsestä ja toimijuudestaan on erilainen ja tällöin haastatteluaineisto tuottaa mahdollisesti ristiriitaisenkin lopputuleman.

Tutkimushaastattelut järjestettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Teemahaastatteluiden tarkoituksena oli poimia keskeisimmät aiheet ja teemat, joista on välttämätöntä puhua tutkimusongelmaan ja -kysymyksiin vastaamiseksi. Teemahaastatteluiden tausta-ajatuksena on, että haastateltava antaa oman kuvauksensa aiheesta. Tässä haastattelutyypissä edullista on myös se, että siihen voi yhdistellä erilaisia tehtäviä. Esimerkiksi työn kuormittavuutta tarkastellessa voi antaa haastateltavalle lukujärjestystyyppisen paperin, johon pyytää häntä hahmottelemaan tyypillisen työviikkonsa. (Vilka 2021, 100.) Tutkimuksessa hyödynnettiin edellistä keinoa osittain – haastateltavia pyydettiin kuvailemaan, miten heidän normaali työaikansa eroaa kiirekauden työajasta. Toisaalta haastateltavia pyydettiin myös määrittelemään itse kiirekautensa, joka voi olla eri organisaatioissa eri tavoin ymmärrettävä.

Teemahaastattelu on avoimuudessaan lähellä syvähaastattelua. Etuna teemahaastatteluissa on, että siinä voidaan tarkentaa kysymyksiä haastateltavien vastauksiin perustuen. Haastattelun teemat perustuvat käytännössä tutkimuksen viitekehykseen, eli tässä tutkimuksessa työstä palautumiseen ja työhyvinvointiin. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 87–88.) Haastattelussa teemoja oli kaksi esitetietokyselyn lisäksi (kts. haastattelurunko). Haastattelurunko ja teemat pyrittiin kohdistamaan juuri kiirekauden yleiseen työhyvinvointiin sekä työstä palautumisen kokemiseen ja toimintoihin.

4.3 Aineiston analyysimenetelmä

Koska tämä tutkimus pohjautuu vahvasti työstä palautumisen ja työhyvinvoinnin teorioiden ympärille, tutkitaan haastattelun tuloksena syntynyttä aineistoa sisällönanalyysin keinoin. Sisällönanalyysiä voidaan kutsua niin sanotuksi perusanalyysimenetelmäksi. Etuna tässä on sen hyödynnettävyys monenlaisessa tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa sisällönanalyysi sijoittuu analyysimuotojen ryhmään, joita ei alun alkaen ohjaa mikään epistemologia tai teoria, mutta näissä analyysimuodoissa voidaan hyödyntää teoreettisia tai epistemologisia lähtökohtia, joka luo analyysille melko vapaat lähtökohdat. Etuna sisällönanalyysissa on mahdollisuus analysoida aineistoa objektiivisesti sekä systemaattisesti. Sisällönanalyysissa aineistosta etsitään merkityksiä ja pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 87–89.)

Sisällönanalyysia voidaan toteuttaa eri tavoin. Eräs toteuttamistavoista on teorialähtöinen sisällönanalyysi eli deduktiivinen tapa toteuttaa sisällönanalyysi, johon tämänkin tutkimuksen analysoinnissa päädyttiin. Deduktiivinen päättelylogiikka viittaa siihen, että aineistoa analysoidaan yleisestä yksittäiseen -logiikalla. Esimerkkinä, haastatteluaineistosta nousevat kokemukset pelkistetään yksittäisiin tekijöihin. Teorialähtöinen sisällönanalyysi saa pohjansa teorioista ja malleista eli jonkun auktoriteetin esittämästä vakiintuneesta ajatuksesta. Tässä analyysinteko sekä luokittelu perustuvat aiempaan olemassa olevaan teoriaan, joka ohjaa määrittelyä. Toisin sanoen aineiston hankinta eli haastattelurunko on muodostettu jo alkujaan sellaiseksi, jossa tunnistetaan ja hyödynnetään aiempaa teoriaa. Ajatuksena teorialähtöisessä sisällönanalyysissä on aiemmin syntyneen tiedon testaaminen uudessa kontekstissa. Tässä siis lähtökohtaisesti päätetään valmiiksi ne kategoriat, joihin aineisto tullaan suhteuttamaan tarkoittaen sitä, että analyysimenetelmässä käytännössä määritellään jo valmiiksi rajat analyysille. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 82, 95–96.)

Haasteena teorialähtöisessä sisällönanalyysissa on sen kapeakatseisuus. Edellinen viittaa siihen, että aineistossa päätetään käytännössä, ettei subjektilla ole muita kokemuksia esimerkiksi palautumisestaan kuin aiempien teorioiden esittelemät kokemukset. Edellinen epäilemättä voi herättää kritiikkiä, mutta vastalauseena tälle voidaan todeta tutkimuksessa hyödynnettävien työhyvinvoinnin teorioiden ja käsitteiden vakiinnuttaneen asemansa työhyvinvoinnin tutkimuksen saralla useamman vuosikymmenen ajan, kuten teoreettisessa viitekehyksessä annetaan ymmärtää. Toisena vastalauseena voidaan esittää, että teorialähtöinen sisällönanalyysi kuitenkin tunnistaa yksilön subjektiivisten kokemusten mahdollisuuden, eli vaikka rajaus tehdään valmiiksi,

ymmärretään teorialähtöisessä sisällönanalyysissä ihmisten tapa kuvailla kokemuksiaan eri lähtökohdista.

Teorialähtöinen sisällönanalyysi etenee seuraavasti. Ensin muodostetaan analyysirunko, jonka sisälle muodostetaan aineistosta erilaisia luokituksia tai kategorioita. Tämä edesauttaa poimimaan aineistosta ne asiat, jotka kuuluvat analyysirunkoon. Analyysimenetelmässä hyödynnetään siis ylä- tai alaluokkia ja sijoitetaan aineistosta löytyvät tekijät näihin analyysirungon mukaisesti. Konkreettisenä esimerkkinä voidaan esimerkiksi tehdä niin, että luodaan yläluokka, kerrotaan haastateltavan alkuperäinen ilmaus tai lausuma, pelkistetään tämä ilmaus tai lausuma ja muodostetaan siitä alaluokka. Tässä analyysissä kategorioiden määrittelyssä hyödynnetään siis aiempaa tietoa ja aineistosta etsitään niitä kuvaavia ilmaisuja tai lausumia. Hyödyllisenä tässä voidaan pitää, että analyysirungon ulkopuolelle jäävistä tekijöistä voidaan muodostaa uusia luokkia noudattaen aineistolähtöisen sisällönanalyysin periaatteita. Tämä edesauttaa aiemman teorian soveltamista uudessa kontekstissa. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 82, 95–97.)

4.4 Aineiston analyysin eteneminen

Tässä tutkimuksessa aineiston analyysi aloitettiin Tuomen ja Sarajärven (2017, 95) esittelemällä analyysirungon muodostamisella. Heidän mukaansa teorialähtöisessä sisällönanalyysissä voidaan poimia ylä- tai alaluokkaa kuvaavia ilmiötä ja sijoittaa nämä analyysirunkoon. Tutkimuksen analyysirungon muodostamiseen vaikutti olennaisesti tutkimuksen lähtökohdat, jotka pyrin pitämään vahvasti mielessä. Ensinäkin, tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita työhyvinvoinnin kokemuksista, joka on siis subjektiivinen kokemus. Pohjateorianä tässä toimii vaatimusten ja voimavarojen -malli sekä työn laadulliset ja määrälliset vaatimukset, joiden katson olevan tarpeeksi laajoja, kun tarkastelin haastattelemini tilintarkastajien työhyvinvoinnin kokemuksia kiirekauden aikana – onhan esimerkiksi työn vaatimusten ja voimavarojen -malli ympäri maailman käytetty ja yleisesti työhyvinvoinnin tutkimuksen parissa hyväksytty.

Toiseksi tutkimuksessa ollaan siis kiinnostuneita tilintarkastajien työstä palautumisesta. Kuten aiemmin esiin nousi, työstä palautumista voidaan tarkastella prosesseina, puitteina ja lopputuloksina. Tässä tutkimuksessa huomio kohdistuu puitteisiin ja prosesseihin, sillä palautumista tutkitaan osittain kiirekauden jälkeen eli lomalla tapahtuvina prosesseina. Toisaalta haastattelukysymyksissä annetaan

haastateltaville mahdollisuus kertoa palautumisestaan myös kiirekauden aikana, sillä mielestäni kiirekauden aikaista palautumista ei voida sulkea pois. Tässä tunnistetaan siis jälleen niin työhyvinvoinnin kuin työstä palautumisen yksilöllisyys.

Aineiston analyysi aloitettiin luomalla pääluokat sekä yläluokat. Pääluokat muodostuivat yksinkertaisesti vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Pääluokkia on kaksi: Työhyvinvointi kiirekaudella ja työstä palautumisen prosessit. Työhyvinvointi kiirekaudella -pääluokan yläluokiksi valikoituivat kokemukset vaatimuksista kiirekaudella ja kokemukset voimavaroista kiirekaudella. Toiseen pääluokkaan eli työstä palautumisen prosessit -luokkaan yläluokiksi muodostuivat kokemukset palautumisprosessissa ja toiminnot palautumisprosessissa.

Pää- ja yläluokkien muodostamisen jälkeen aloitin aineiston analyysin. Etsin aineistosta asioita, jotka vastasivat yllä kerrottuja pääluokkia. Käytännössä siis alleviivasin värikynällä haastattelumateriaalista lauseita, virkkeitä tai yksittäisiä sanoja, jotka koskivat yläluokkia. Tämän jälkeen muodostin näistä pelkistettyjä ilmauksia. Pelkistettyjä ilmauksia muodostui yhteensä 218, jotka jakautuivat 34 sivulle. Sen jälkeen pelkistykset sijoiteltiin alaluokkiin, joita ovat Työhyvinvointi kiirekaudella -pääluokassa: laadulliset ja määrälliset vaatimukset, psyykkiset vaatimukset, henkilökohtaiset voimavarat, laadulliset ja määrälliset voimavarat, psykologiset voimavarat sekä sosiaaliset voimavarat.

Työstä palautumisen prosessit -pääluokan alaiset alaluokat taas ovat: irrottautuminen, rentoutuminen, kontrolli, uni ja voimavarojen täydentyminen. Alaluokkia syntyi siis kokonaisuudessaan 11. Seuraavaksi siirrytään tulosten esittelyyn.

5 TUTKIMUSTULOSTEN LÄPIKÄYNTI

5.1 Työhyvinvointi kiirekaudella

Tutkimustulosten läpikäynti aloitetaan tarkastelemalla työhyvinvointi kiirekaudella -pääluokan alaisia tuloksia. Alla olevassa taulukossa esitetään työhyvinvointi kiirekaudella -pääluokan tulokset kootusti.

PÄÄLUOKKA: Työhyvinvointi kiirekaudella		
Y L Ä L U O K A T	Kokemukset vaatimuksista kiirekaudella	Alaluokat
		Kokemukset voimavaroista kiirekaudella
		Henkilökohtaiset voimavarat Laadulliset ja määrälliset voimavarat Sosiaaliset voimavarat Psykologiset voimavarat

Kuvio 4. Työhyvinvointi kiirekaudella -pääluokan alaiset ylä- ja alaluokat

Tulosten läpikäynnissä kiinnitetään huomio ensin kokemukset vaatimuksista kiirekaudella -yläluokan alaisiin alaluokkiin. Vaatimuksista syntyi siis kaksi alaluokkaa, jotka kattavat laadulliset ja määrälliset vaatimukset sekä psyykkiset vaatimukset. Ensiksi tarkastellaan laadullisten ja määrällisten vaatimusten kokonaisuutta, joka esiintyi tiheästi haastateltavien puheissa.

5.2 Laadulliset ja määrälliset vaatimukset

Tarkasteltaessa työhyvinvointi kiirekaudella -pääluokan alaisia tekijöitä, työn määrälliset ja laadulliset vaatimukset -alaluokka nousi eniten esiin haastateltavien sanoissa. Kerrattakoon vielä lyhyesti, että määrällisillä vaatimuksilla viitataan työn määrään, esimerkiksi ylityötunteihin, kun taas laadullisilla vaatimuksilla taitoihin ja kognitiivisiin ponnisteluihin. Laadulliset vaatimukset voitiin jakaa sosiaalisiin, emotionaalisiin ja kognitiivisiin vaatimuksiin ja edelleen voidaan puhua kognitiivisista, intensiivisistä, eettisistä, emotionaalisisista, epävarmuuteen liittyvistä sekä työn ja perheen ristiriitaan liittyvistä kuormitustekijöistä.

Määrällisestä lähtökohdasta katsottuna voidaan todeta, että kiirekaudella tilintarkastajat työskentelevät reippaasti yli 37,5 h/ viikko. Haastateltavien työnteko kiirekaudella ei rajoitu arkiviikkoon vaan työtä tehdään viikonloppuisinkin. Etenkin niillä tilintarkastajilla, jotka toimivat yrittäjinä, on löydettävissä vielä ylimääräinen mahdollisuus: kukaan ei käytännössä vahdi, tekeekö tilintarkastaja töitä vuorokauden ympäri, koska haastateltavat korostivat, että yrittäjänä työskennellessä yksilö on itse vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan:

”Kiirekaudella tekee niin paljon tunteja et, ku siellä tehään viikonloput ja mä teen pääsiäisenä ja tehään ylityötä ja painetaan niin paljon, ku työaikalaki sallii ja tietysti yrittäjänä saa tehdä enemmänkin.”

- Haastateltava 1

Pääasiallisesti kaikkien haastateltavien puheissa nousi esiin, kuinka keskimääräinen työskentelyaika kiirekaudella kasvaa noin 50–60 viikkotyötuntiin, mutta äärimmäisyyksiinkin päästiin, kun eräs haastateltavista kertoi, kuinka joskus pahimmassa tapauksessa työtunnit ovat viikkotasolla olleet jopa 80 tuntia. Haastateltavat kuitenkin itsekin tunnistivat ylityötuntien haitallisuuden ja siitä puhuessaan totesivat sen olevan kestämatön pohja:

”50–60 tuntia semmoinen mikä on niinku mun semmoinen haarukka, että mä en halua sitä kyllä ylittää, että joku järki pitää tässäkin hommassa olla” - Haastateltava 2

”No en mä yli 90 tuntia oo ikinä tehnyt, mutta yli kahdeksaakymmentä alkaa paukkua ne, ne niinku suurimmat määrät kiirekaudella” - Haastateltava 3

Haastatteluaineistosta nousi esille, että työn laadulliset ja määrälliset tekijät kietoutuvat helposti toisiinsa. Toisin sanoen, kiire on johtamaan esimerkiksi kognitiivisiin kuormitustekijöihin, joka taas johtaa siihen, että viikkotyötunnit kohoavat huippuunsa. Kuten aiemmin todettua, tilintarkastajien työtä määrittää hyvä tilintarkastustapa. Tilintarkastajalta vaaditaan esimerkiksi laadukasta, rehellistä ja huolellista toimintaa tilintarkastusta suorittaessaan. Tilintarkastajat suunnittelevat ja toteuttavat tarkastuksen huolellisesti lakeja, ohjeita, säännöksiä ja standardeja noudattaen. Eniten kuormitusta aiheuttavat tilanteet, joissa kognitiiviset kuormitustekijät pääsevät syntymään. Tällaisiin tilanteisiin johtavat tilintarkastajasta ja organisaatiosta riippumattomat tekijät, kuten asiakkaiden myöhästymiset tilintarkastusaineiston toimittamisessa. Ne synnyttävät haastateltavien mukaan dominoefektin, joka edellyttää tilintarkastajalta nopeutta, muistamista, ripeää ongelmanratkaisukykyä ja tarkkuutta. Toisaalta tällaiset tekijät synnyttävät myös emotionaalisia kuormitustekijöitä. Tällä viitataan siihen, että myöhästymiset ja haastavat asiakastilanteet edellyttävät tilintarkastajalta sosiaalisia vuorovaikutustaitoja esimerkiksi tilanteissa, joissa asiakkaiden vaatimukset ovat kohtuuttomia.

”Kiire, aikataulut ja semmonen, ne odotuskuilut, että kun on laatu, on asiakkaan odotukset, on yhtiön odotukset tavallaan kannattavuuteen liittyen, nii siinä kolmiossa sitten tasapainoillaan”

- Haastateltava 4

”No ehkä niinku raskainta koen, että tässä työssä ja just sillon kiirekaudella etenkin, kun meillä on niinku niin paljon asioita tavallaan kesken koko ajan, niin se että sä muistat kaiken... Jos tulee jotain materiaalia, mitä ei oo sillon alun perin toimitettu meille tai pitää kysellä jotain tai tulee korjauksia tai muuta, niin sit sun pitää aina palaa niihin moniin eri asiakkaisiin uudelleen ja uudelleen monta eri kertaa, niin sitten tavallaan se et sä muistat...” - Haastateltava 6

Yleisesti ottaen kaikkien haastateltavien puheissa ilmeni ennalta-arvaamattomuus, yllätyksellisyys ja epärealistisuus kuormitusta aiheuttavina vaatimuksina muutenkin kuin asiakkaan toimesta aiheutuvana. Tilintarkastustyön luonne tunnistettiin jokaisessa haastattelussa sellaiseksi, että yllätyksiä tapahtuu päivätasolla. Toisaalta haastatteluissa nousi esiin kognitiivinen kuormitustekijä, jolla viitataan siihen, että tilintarkastajilta odotetaan ja edellytetään jatkuvaa, usean asian muistamista samanaikaisesti. Ulkopuolinen aikataulu sanelee vahvasti tilintarkastajien työskentelyä. Keskeneräisyyden kanssa toimiminen koettiin toisinaan myös kuormittavana. Keskeneräisyyden koettiin aiheuttavan haasteita irrottautua työstä. Työn nähtiin olevan jatkuvasti läsnä, vaikei fyysisesti työpöydän ääressä istuisikaan. Tämä tunnistettiin myös luonne- tai persoonakysymykseksi ja toisaalta haastateltavat pystyivät itse nimeään, kuinka kokemus tilintarkastustyöstä ja kiirekaudesta voi vähentää epävarmuutta.

Kognitiivisena, mutta myös emotionaalisenä kuormitustekijänä haastatteluaineistosta nousivat esiin tilanteet, joissa organisaatiossa tapahtui muutoksia, jotka vaikuttivat työkuorman suuruuteen ja toisaalta edellyttivät esimerkiksi esihenkilöasemassa työskenteleviltä haastateltavilta nopeita ratkaisuja. Tällaisia tilanteita olivat muun muassa puutteet henkilöstöresursseissa. Näiden voidaan nähdä olevan ennalta-arvaamattomia, yllättäviä ja synnyttävän kuormitusta kiirekauden keskelle vaikuttaen haastateltavien työhyvinvointiin:

”Tämän aseman näkökulmasta niin myöskin syö tai vaikuttaa se, että jos sitten esimerkiksi ei ole resursseja, niinku avustavia resursseja riittävästi tai tulee poissaoloja tai poislähtemisiä tai sairauspoissaoloja tai muita, niin sinne tekee sellaisen ketjureaktion, johon ei voi itse vaikuttaa”

- Haastateltava 5

Kukaan haastateltavista ei puhunut työhön liittyvästä epävarmuudesta työn menettämisen pelkona. Sen sijaan rooliylikuormitusta oli havaittavissa. Asemataso organisaatiossa tunnistettiin tekijänä, joka saa aikaan sen, että tilintarkastaja on itse vastuussa omasta kehityksestään, työhyvinvoinnistaan ja palautumisestaan. Kuten tutkimuksen lähtökohdissa todettiin, haastateltavat valikoituivat tutkimukseen niin, että he työskentelevät erilaisissa positioissa, eri pituisella kokemuksella. Ne tilintarkastajat, jotka työskentelivät korkeammassa asemassa hierarkkisesti katsottuna, esimerkiksi esihenkilöroolissa, tunnistivat olevansa enemmän henkilökohtaisessa vastuussa työstä palautumisestaan ja työhyvinvoinnistaan kiirekauden aikana. Mitä korkeammalle niin sanotulla organisaatiotasolla menttiin, nähtiin, että tilintarkastustyön lisäksi esihenkilöasemassa työskentelevät kokivat kuormittavana myös sen, että työ vaatii toisinaan moneen paikkaan repeämistä eli vaatimuksia tulee useasta suunnasta. Esimerkiksi uusia työntekijöitä tulee tukea, mutta toisinaan se voi tarkoittaa omien töiden lykkäämistä myöhempään, kuten ilta-aikaan.

”Kyllä siellä nuorempia etenkin koitetaan niin kun auttaa ja pitää huolta siitä, että heidän kuormansa ei käy liian suureksi. Sitten taas tällä asematasolla, missä mä oon, niin se on pitkälti mun omissa käsissä.”
(haastateltava puhuu työhyvinvoinnista kiirekaudella) - Haastateltava 2

Mielenkiintoista laadullisissa vaatimuksissa oli työn ja perheen välisen ristiriidan esiintyminen laadullisena vaatimustekijänä. Haastatteluissa korostettiin, kuinka perhe-elämä osaltaan vaikuttaa siihen, ettei työskennellä voi milloin tahansa vuorokaudesta, jolloin työnteko vaatii tehokkuutta ja aikaansaamista työajalla, joka ei luonnollisesti aina ole mahdollista – eihän kukaan meistä toimi robotin lailla, vaan tehokkuuteen vaikuttavat esimerkiksi levänneisyys tai jaksaminen. Levänneisyys olikin sellainen asia, joka joidenkin haastateltavien puheissa kärsi, kun perhe-elämä ja työelämä ovat

haastavasti yhdistettävissä, etenkin kiirekaudella. Lisäksi haastateltavien puheissa nousi esille, miten perhe-elämän myötä ei voi elää vain itselleen eli toisin sanoen läheiset kohdistavat työntekijään vaatimuksia ja odotuksia. Yksi haastateltavista totesikin, ettei kiirekaudella muu elämä pysähdy, vaikka toisinaan oma elämä tuntuu pyörivän vain tilintarkastuksen ja työn ympärillä:

”Kyllä se (perhe-elämä) tuo stressii, et jos sellanen et on pakko saada valmiiks (jokin työtehtävä) ja tehtyy niin tavallaan sit, ku sä et voi, niin sit pitää niinku sen jälkeen, kun lapsi on menny nukkumaan joskus yheksän jälkeen eikä silleen, että sä et voi jäädä kuuteen tai seittemään asti töihin. Et kyllä se tuo sellasta stressii, kun tietää että se on niinku siitä omasta uniajasta ja tälläsestä pois” - Haastateltava 6

”Mutta siihenkin vaikuttaa et, kun on lapsi, niin on pakko niinku lähteä töistä ja hakee se lapsi, niin on paljon, paljon tehokkaampi tai oli pakko yrittää olla paljon tehokkaampi, niin sekin ehkä niinku toi sellasta henkistä kuormaa” - Haastateltava 6

”Myös muilla läheisillä, ystävillä on odotuksia siihen, että nyt, nyt se toinen henkilö, tai nyt sä niinku jaksat vihdoinki tehdä meidän kanssa. Sit se on niinku semmonen asia, jonka kanssa pitää osaa elää ja tasapainoilla että totta kai on niin, että he on joutunu odottamaan jossain määrin vuoroaan” - Haastateltava 3

Kiteytyksenä voidaan todeta, että haastateltujen tilintarkastajien kokemukset laadullisista ja määrällisistä vaatimuksista kattoivat kaikki kuormitustekijät. Puheissa oli havaittavissa niin emotionaalista, sosiaalista kuin kognitiivista kuormitusta sekä työn määrällisiä kuormitustekijöitä, kuten ylityötunteja.

5.3 Psykkiset vaatimukset

Toisena useasti puheissa ilmenneenä vaatimustekijänä tunnistettiin psykkiset vaatimukset. Psykkiset vaatimukset sijoittuivat Demeroutin ym. tutkimuksessa työn vaatimustekijät -luokkaan. Psykkisillä vaatimuksilla tarkoitettiin muun muassa haastavia asiakastilanteita. Tilintarkastustyön voidaan todeta olevan asiakaspalvelua, sillä se saa valtuutuksensa päämies-agentti-teorian mukaisesti, jossa tilintarkastaja saa toimeksiantonsa agentin toiminnan valvomisesta tai tarkastelusta. Tilintarkastaja on kiirekauden käsittävän tarkastusajanjakson aktiivisessa yhteydessä asiakastahoihin.

Ennen aineiston tarkempaa analyysiä keskeistä oli tehdä rajanveto psyykkisten vaatimusten ja laadullisten vaatimusten välille. Kuten edellä kerrottiin, laadulliset vaatimukset pitävät sisällään emotionaalisia vaatimuksia, joita ovat sosiaalisten tilanteiden aiheuttama kuormitus, joka on ristiriidassa työntekijän realististen tunteiden tai ajatusten kanssa, vaatien häneltä tietynlaista käyttäytymistä, miten hän ei todellisuudessa mahdollisesti käyttäytyisi. Molemmat vaatimustekijät toisin sanoen pitävät sisällään sosiaalisuutta ja osittain asiakaslähtökohdan. Psyykkisten vaatimusten nähdään kuitenkin tässä tutkimuksessa tarkoittavan sellaisia haastavia tilanteita, joissa kyseessä ovat pelkästään asiakastilanteet, kun taas laadullisten vaatimusten sosiaaliset tilanteet voivat tarkoittaa sosiaalisia tilanteita myös muissa konteksteissa kuin asiakkaiden kanssa toimiessa, kuten työkavereiden kanssa työskennellessä.

Pääasiallisesti jokainen haastateltavista korosti, että kiirekauden alkamisajankohtaan ja pituuteen vaikuttavat olennaisesti, millaisten asiakkuuksien kanssa tilintarkastaja työskentelee. Toisaalta voitiin nähdä, että asiakkuudet vaikuttavat myös yleisesti ottaen kiireen määrään. Pk-yritysten tarkastuksiin voitiin tunnistaa liittyvän enemmän esimerkiksi yllätyksellisiä ja ennalta-arvaamattomia iltakokouksia. Suuremmilla yrityksillä nähtiin olevan suuremmat tarpeet ja näihin kohdistettiin myös laajempia tarkastustoimia. Toisaalta haastateltavat korostivat, että pienten yritysten tarkastusta suorittaessaan tilintarkastaja saattaa olla tiiviimmin tekemisissä yritysten omistajien kanssa, jolloin yhteydenpito on kattavaa. Suuremmissa yrityksissä yhteydenpidossa ja toimenpiteissä saattoi olla välikäsiä:

”Millaisia asiakkuuksia sulla on, niin se vaikuttaa olennaisesti siihen, että miten pitkä se sesonki on mutta myös niinku samaan aikaan siihen, että kuinka intensiivinen se on.” - Haastateltava 4

Poikkeuksetta jokainen haastateltavista mainitsi asiakkaiden vaatimusten aiheuttavan kuormitusta sekä vaikuttavan kiirekauden aikaiseen työhyvinvointiin. Vaatimukset saattoivat olla suoraan tilintarkastajaan kohdistuvia sanallisia vaatimuksia, jolloin asiakastilanteet koettiin haastaviksi ja kuormittaviksi. Yksi haastateltavista pystyi esimerkiksi kertomaan tilanteesta, jossa asiakasorganisaatio oli tiedustellut myöhästymisensä yhteydessä, voisiko tilintarkastaja siirtää kesälomaansa. Kun tämä ei onnistunut, asiakasyritys oli nähnyt tilintarkastajan toiminnan epäasiallisena ja ollut tyytymätön saamaansa palveluun:

”Jouduin ilmottaa, että sori mä jään huomenna lomalle ja sit menivät varatilintarkastajan puheille ja olivat tyytymättömiä minulta saamaansa palveluun, kun en voinut lykätä lomaa. Se oli sellanen, joka vei sitä energiaa, että tulee tällaisia keissejä.” - Haastateltava 1

Haastatteluaineistosta nousi esiin, että haastavat ja kuormittaviksi koetut asiakastilanteet voivat toisinaan vaikuttaa jopa uneen. Toisaalta tässäkin pystytään todeta kokemuksen ja persoonallisuuden vaikutus ammatti-identiteettiin, sillä useimmat haastateltavista korostivat vaikeista asiakastilanteista puhuessaan kokemuksen auttavan omien tunteiden käsittelyssä ja toisaalta tilanteissa toimimisessa.

”Asiakastilanteissa jotain sellaisia kysymyksiä, joita joutuu pohtimaan ja ne on yleensä aika stressaavia tilanteita ja tota ne on saattanut vaikuttaa vaikka yöuniin”
-Haastateltava 5

5.4 Voimavarojen kokeminen työhyvinvoinnissa kiirekaudella

Vaatimusten jälkeen tarkastellaan kiirekauden aikaisia voimavaroja. Voimavaroista muodostettuja alaluokkia olivat henkilökohtaiset voimavarat, sosiaaliset voimavarat, psykologiset voimavarat sekä laadulliset ja määrälliset voimavarat. Laadulliset ja määrälliset voimavarat -alaluokka muodostettiin aineiston pohjalta, teorian ulkopuolisena alaluokkana. Kuten Tuomi ja Sarajärvi (2017, 95–96) toteavat, aineistosta voidaan poimia ne asiat, jotka kuuluvat analyysirunkoon ja asiat, jotka jäävät ulkopuolelle. Teorialähtöinen sisällönanalyysi on siitä merkittävä aineistolähtöinen analyysitapa, että se sallii myös uusien luokkien syntyminen eli ulkopuolelle jäävistä aihioista voidaan muodostaa uusia luokkia noudattaen sisällönanalyysin perusteita. Tämän avulla on mahdollista testata aiempia teorioita tai käsitejärjestelmiä uudenaikaisessa kontekstissa. Enemmän laadullisten ja määrällisten voimavarojen -alaluokasta sekä päätöksestä luoda uusi, teoriaan perustumaton alaluokka, kappaleessa 5.6.

5.5 Henkilökohtaiset voimavarat

Työhyvinvointi kiirekaudella -pääluokan keskeisin, haastatteluaineistossa useimmiten esiinnoussut tekijä oli tilintarkastajan henkilökohtaiset voimavarat. Poikkeuksetta jokainen haastateltava kertoi henkilökohtaisten voimavarojen merkittävydestä kiirekauden aikaisessa työhyvinvoinnissaan.

Kuten edellä on kerrottu, tutkimushaastatteluun osallistuneet tilintarkastajat olivat titteliltään ja kokemustaustaltaan eri lähtökohdista tulevia: mukana oli niin senior manager -asemassa työskenteleviä kuin audit associate -tittelillä työskenteleviä henkilöitä. Näillä viitataan suomen kielessä johtotehtäviin ja avustaviin tilintarkastuksen tehtäviin.

Henkilökohtaisilla voimavaroilla tarkoitettiin vaatimusten ja voimavarojen -teoriassa (JD-R) sellaisia voimavaroja, jotka voivat edesauttaa työn imun syntymistä, vähentää työhyvinvoinnin kielteisten ominaisuuksien syntymistä ja auttaa työntekijää selviytymään haasteista, kun hänen kokemuksensa toimijuudestaan ja voimavaroistaan ovat niin sanotusti myönteisiä. Kuten aiemmin kerrottiin, alaluokaksi muodostui myös työn laadulliset vaatimukset. Toisinaan haastatteluaineistosta esiin nousseista tekijöistä osa olisi varmasti soveltunut myös laadullisiin vaatimuksiin. Laadullisia vaatimuksiahan olivat esimerkiksi työn intensiivisyys, jolla viitattiin lisääntyneeseen aivotyön ja suunnittelun vaatimuksiin. Jotkut haastateltavien lauseimat olivat samanaikaisesti siis laadullisia vaatimuksia eli korostivat suunnittelun vaatimusta omassa toiminnassa, mutta päädyin erottelemaan nämä toisistaan niin, että lauseimat ja virkkeet, joissa haastateltavat puhuivat toimijuudestaan käyttämällä verbejä, kuten ”tehdä”, sijoitettiin henkilökohtaisiin voimavaroihin. Erottelevana tekijänä on siis haastateltavan kokemus itsestään toimijana positiivisessa valossa. Rajoittavana tekijänä tulee kuitenkin nostaa esiin, etteivät kaikki haastateltavat sanoneet suoraan henkilökohtaisten voimavarojen olevan tärkeitä vaan analysoidessa haastatteluaineistoa, monet lauseimat, ajatukset ja sanat olivat tulkittavissa henkilökohtaisiksi voimavaroiksi. Siksi tämänkin tutkimuksen rajoittavana tekijänä on, että haastatteluaineisto perustuu aina lukijansa analyysiin – joku toinen olisi voinut tulkita toisin.

Tutkimuksen haastattelut aloitettiin kysymyksellä, *miten määrittelisit kiirekauden?* Kysymyksellä pyrittiin tekemään alusta alkaen rajanvetoa siihen, mitä kunkin haastateltavan mielestä kiirekauteen sisältyy, millainen se on ja miten se koetaan. Vastauksista oli poimittavissa samankaltaisia elementtejä, mutta huomattavissa oli, että tarkastuskohde, haastateltavien kokemustausta, asemataso ja tilintarkastusyhtiön koko vaikuttivat olennaisesti vastauksen luonteeseen. Mielenkiintoista oli kuitenkin havaita, että huolimatta edellisistä, enemmistö haastateltavista korosti kiirekauden väliaikaisuutta, ymmärrystä siitä ja taitojaan suhtautua siihen väliaikaisuuden vaatimalla tavalla. Tämänkaltaiset vastaukset tulkitsinkin tässä tapauksessa henkilökohtaisiksi voimavaroiksi, sillä mielestäni vastaukset viittaavat Xanthopouloun ym. (2007) tutkimustulokseen, jonka mukaan henkilökohtaiset resurssit ovat yksilöllisiä voimavaroja, joiden avulla vaatimuksiin suhtaudutaan

realistisesti ja ne auttavat yksilöä uskomaan mahdollisuuksiinsa selvittää ja luoda työn imua epäselvissä tilanteissa:

”Mä itse kestäen sitä stressiä, kun mä tiedän et se loppuu ja sit on tauko. Se tulee siitä, että siellä tunnelin päässä näkyy valo.” - Haastateltava 1

”Tehdään vähän pidempää päivää ja sitten ollaan tietosia siitä, että se joskus myös loppuu. Se on semmoinen väliaikainen tila.” - Haastateltava 3

Haastateltavien puheissa korostui usein kiirekauden yllätyksellisyys, josta aiemmissakin analyysituloksissa on puhuttu – kiirekauden aikana tapahtuu asioita, joiden tuloon ei voi valmistautua ja ne ovat tilintarkastajasta riippumattomia. Haastateltavat kertoivat, miten tärkeää on yrittää luoda tunne siitä, että kiirekaudesta selvitään ja työkuorma pysyy hallittavana. Haastateltavat olivat realistisia sen suhteen, ettei yllätyksiin voi vaikuttaa, mutta yrittämällä pitää kontrollin tunteen läsnä, pystyi haastateltavien mukaan vaikuttamaan jo merkittävässä määrin työhyvinvoinnin kokemiseen kiirekaudella:

”Yritän vakuutella itselleni et, miten tää paketti pidetään kasassa. Et eihän se ikinä mene sen suunnitelman mukaan, eihän se koskaan pidä paikkaansa, mutta niin se kontrollin tunne, että niinku voi vakuutella itselleen, että tilanne on hallussa niinku nii se auttaa, mutta ainahan ne suunnitelmat muuttuu” - Haastateltava 1

”Jos haluaa alalla pysyä niin pitää niinku oikeesti välillä pohtia, miten saa itsensä jatkamaan ja jaksamaan ja niinku näiden kaikkien keinojen yhdistelmänä se kyllä onnistuu” - Haastateltava 2

Henkilökohtaiseksi voimavaraksi nostan myös puheet alan työkokemuksesta. Haastateltavien sanoissa korostui ensinnäkin työvuosien luoma varmuus työstä sekä opitut tai opetellut toimintatavat. Tällä viitattiin siihen, että jokainen käsittelee työkuormaa ja stressiä subjektiivisesti – jo persoonallisuustekijät vaikuttavat haastateltavien mukaan kykyyn käsitellä haastavia aikoja töissä. Siksi etenkin niiden haastateltavien, jotka ovat olleet tilintarkastusalalla jo pidempään, puheista oli tunnistettavissa, että vaatimuksena alalla pysymiseen on erilaisten keinojen opettelu ja rajanveto. Vaikka olisi persoonallisuudeltaan taipuvaisempi stressiin, on tärkeä opetella taitoja, joilla selviää kiirekaudesta ja ylläpitää työhyvinvointia.

”Sillon ekan kiirekauden jälkeen yllätti että, ahaa että tää on sellasta jännää aikaa et pitää oikeasti keskittyä siihen, että kun sä vaikka luet kirjaa tai näät kavereita, niin sitten, kun ne puhuu sulle jotain niin että sun ajatukset ei lähde harhailemaan jonnekin muualle, niin kyllä sen huomasi silloin että piti keskittyä siihen, että kun se kertoo sulle sen omia kuulumisia. Tota nyt kun sä olet tiedostanut ja yrittänyt opettaa omia aivoja erottamaan työn ja vapaa-ajan, niin se on helpompaa.” - Haastateltava 3

”Mä oon siinä hyvä. Eli mulle on aina ollu helppo jättää työt töihin, en valvo töiden takia tai muuta tällästä.” - Haastateltava 4

Haastateltavat pystyivät nimetä toimia, joilla vaikuttaa kiirekauden positiiviseen työhyvinvoinnin kokemiseen – työhön kohdistuvat suunnittelutaidot nähtiin siis merkittävinä. Haastateltavien puheissa korostuivatkin myös tauot työn lomassa, luomassa työhyvinvointia kiirekaudella. Sijoitin taukoihin kohdistuvan puheen henkilökohtaisten voimavarojen alaluokkaan siitakin huolimatta, että tauot voidaan nähdä puitteina työstä palautumisen kirjallisuudessa. Mielestäni haastateltavien puheissa tauot kuulostivat enemmänkin henkilökohtaisilta voimavaroilta, taidoilta ja resursseilta, joiden kautta ymmärrettiin, että työsuunnittelu, johon tauot voidaan lukea, on keskeinen henkilökohtainen voimavara kiirekauden työhyvinvoinnissa.

Taukojen lisäksi haastateltavat korostivat suunnittelutaidoissa irrottautumisen taitoa. Osittain tämän voidaan nähdä olevan yhteydessä taukoihin, sillä irrottautuminen työpäivän aikana on taukojen avulla mahdollista. Irrottautumiseen liittyvissä puheissa haastateltavat kuitenkin korostivat kykyä tai taitoa esimerkiksi päättää lähteä valoisaan aikaan töistä tai päättää, ettei lounastauolla mietitä mitään kiirekauteen tai työhön ylipäätänsä liittyviä asioita. Irrottautuminen liittyi osaltaan myös ajanhallintaan sekä konkreettisesti siihen, että työt jäävät töihin, työasioita ei kanneta mukana kotiin. Katsoin tällaiset puheet viittaavan henkilökohtaisiin voimavaroihin, sillä ne ovat taitoja, jotka luen resursseiksi edesauttamaan työn imua, helpottamaan työstä palautumista sekä vähentämään työn kautta syntyvien kielteisten työhyvinvoinnin tekijöiden muodostumista.

”Ihmisillä on erilaisia tapoja käsitellä kiirettä ja yleensä tämmöisiä niinku päällekkäisyyksiä ja muuta, niin joku toinen selviää niistä hyvin ja joku toinen ei niin hyvin” - Haastateltava 2

”Mulla on nyt 3 kiirekautta ollut tässä takana ja mä oon nyt tässä huomannut, että siinä on aika monta tekijää mitä vois tai aika monta asiaa mitä vois ite tehdä. Ensinnäkin tota mun mielestä olisi tärkeätä, että siihen kiirekauteen lähdetään levänneenä. Sitten myös niinku, että tiedetään että se kiirekausi on väliaikainen tila: tietää milloin se loppuu ja vaikka sopii siihen loman tai muuten niinku tiedostaa, että tämä on väliaikaista, jonka jälkeen mä siirryn taas tekemään sitä normaalia työpäivää, mentaalisesti nähdään, että se raja on jossain niin se helpottaa.” -Haastateltava 3

Lisäksi haastatteluissa korostui eronteen merkitys kiirekauden hyvinvoinnissa. Kiirekauteen tulisi haastateltavien mukaan osata pitää tietynlainen etäisyys, vaikka se toisinaan tuntuisikin mahdottomalta töiden ollessa jatkuvasti läsnä. Tässä haastateltavat korostivat henkilökohtaisena voimavarana ymmärrystä ja taitoja etäisyydestä, esimerkiksi yksi haastateltavista kuvaili tätä toteamalla, että asiantuntijatyössä, jota tilintarkastus on, keskeistä on oppia erottamaan tunteet työstä ”murhe ei ole meidän murheemme” -tyylillä. Erontekoon liittyi vahvasti myös erään haastateltavan puheissa uskomus siitä, jos ei ole henkilökohtaisia voimavaroja määritellä omia rajojaan, työ alkaa helposti määrittelemään myös yksilön henkilökohtaista, työn ulkopuolista persoonaa.

5.6 Laadulliset ja määrälliset voimavarat

Kuten kappaleessa 5.4 kerrottiin, aineiston pohjalta muodostui teorian ulkopuolinen alaluokka: laadulliset ja määrälliset voimavarat. Päädyinkin siis muodostamaan analyysirungon ulkopuolelle jäävistä tekijöistä oman alaluokkansa. Tähän alaluokkaan sijoitin tekijät, jotka näin tutkimustulosten kannalta merkittäviksi, mutta ne eivät sopineet oikeastaan mihinkään aiemman teorian pohjalta määritellyistä luokista. Tällaisia olivat esimerkiksi haastateltavien puheet työn ulkopuolella syntyvistä voimavaroista, jotka eivät sopineet organisatorisiin tai sosiaalisiin voimavaroihin, sillä kaksi edellistä viittaavat työssä syntyviin voimavaroihin eivätkä ota huomioon, että työn voimavarat voivat syntyä myös työn ulkopuolella. Tällaisia voimavaroja olivat myös työstä itsestään syntyvät voimavarat. Toki esimerkiksi haastevaatimukset voidaan esimerkiksi Seppälän ja Hakasen mukaan nähdä myös positiivisessa valossa, mutta mielestäni tilanteet, joissa haastateltavat puhuivat työn itsensä kautta syntyvistä voimavaroista, eivät liittyneet kiireeseen tai työn vaikeuteen vaan enemmänkin työn luonteeseen ja siitä syntyvään paloon työtä kohtaan.

Monen haastateltavan puheista nousi esille palava kiinnostus tilintarkastustyötä kohtaan – työ itsessään nähtiin voimavarana. Tilintarkastus ja tilintarkastajana toimiminen määriteltiin asiantuntijatyöksi, joka luo työn imua ja useimmiten kiirekaudella on tilanteita, jossa vastaan tulee niin mielenkiintoisia aiheita, että työhön uppoutuu helposti. Työssä mielekkääksi koettiin työn monipuolisuus, tilintarkastajalla ei ole yhtä samanlaista päivää, vaan aiemminkin puhuttu yllätyksellisyys luo työhön vaihtelevuutta. Toisaalta kiirekausi ja tilintarkastustyö itsessään luovat työhyvinvointia kiirekaudella, kun eräs haastateltavista korosti työn projektiluonteisuutta mielekkäänä, voimavaroja synnyttävänä.

Laadullisena voimavarana koin myös puheet, joissa haastateltavat korostivat työn kautta oppimista. Monen haastateltavan puheista nousi esiin, miten tilintarkastustyö kiirekaudella ei ole pelkästään tilintarkastusyhteisölle tuottoa synnyttävä vaan myös tilintarkastaja itse saa työstään oppimisen kokemuksia päivittäin – tilintarkastustyö synnyttää inhimillistä pääomaa, joka luo työn imua ja työhyvinvointia, myös kiirekaudella.

Kuten aiemmin esitettiin, tähän alaluokkaan sijoitettiin työn ulkopuolisten tekijöiden luoma työhyvinvointi kiirekaudella. Kun työn vaatimusten yhteydessä kerrottiin, miten haastateltavat kokevat toisinaan työelämän ja henkilökohtaisen elämän yhdistelmän haastavaksi, nähtiin henkilökohtaisen elämän luovan kuitenkin voimavaroja kiirekaudella. Tällaisina voimavaroina esiin nousivat muun muassa rutiinit. Haastateltavat pitivät keskeisenä, että arjessa ehtii esimerkiksi käydä kaupassa, tehdä kotitöitä ja viettää aikaa perheen kanssa. Osa haastateltavista puhui myös säännöllisten irtiottojen merkityksestä kiirekaudella yhdessä esimerkiksi perheen kanssa. Pidennetyt viikonloput ja työn ulkopuoliset sosiaaliset, yhteenkuuluvuuden tunnetta luovat tilanteet koettiin voimavaroina etenkin kiirekaudella, mutta myös sen ulkopuolella, sillä ne edesauttavat jaksamaan. Kuten vaatimusten alaluokan yhteydessä kerrottiin, haastateltavat pitivät tärkeänä, ettei muu elämä pysähdy kiirekauden ajaksi, vaikka kyseessä onkin intensiivinen, vaativa työrupeama.

5.7 Sosiaaliset voimavarat

Demeroutin ym. mukaan työn vaatimusten ja voimavarojen -teoriassa sosiaalisilla voimavaroilla tarkoitetaan sosiaalisten tilanteiden kautta syntyviä voimavaroja, joihin voidaan lukea esimerkiksi esihenkilön ja kollegoiden tuesta saatavat voimavarat. Poikkeuksetta jokainen haastateltavista kertoi työkavereiden ja esihenkilön tuen olevan tärkeässä roolissa yleisessä työhyvinvoinnissa, mutta korostuvan kiirekauden aikana. Edelläkin kerrottiin, että kiirekautta leimaa haastateltavien puheissa ennalta-arvaamattomuus, kiire sekä tehokkuuteen ja tuotteliaisuuteen liittyvät vaatimukset. Näissä tilanteissa sosiaalinen tuki nostaa merkitystään.

Kun edellä on kerrottu, että työstä syntyvä kokemus vaikuttaa olennaisesti haastateltavien mielestä yksilön henkilökohtaisiin resursseihin ja toisaalta vaatimuksista selviytymiseen, on haastateltavien mukaan erityisen tärkeää, että etenkin tilintarkastajauransa alussa olevia kollegoita tuetaan kiirekaudella. Ne haastateltavat, jotka tästä puhuivat, kertoivat, että organisaatioissa, joissa he työskentelevät, tämä toteutuu.

Jokaisen haastateltavan puheesta voidaan yleistää, että he näkevät sosiaalisen tuen merkittäväksi, vastaanottavat sitä työssään ja pyrkivät luomaan sitä myös kollegoille: aina on joku, jolle voi puhua työhön liittyvistä ajatuksista. Jokainen haastateltavista koki myös avunpyytämisen helpoksi. Tähän liittyen haastatteluissa korostui, että esihenkilöt seuraavat jokaisen työtuntimääriä, muistuttelevat vapaapäivien tärkeydestä keskellä kiirekauttakkin ja kannustavat niihin aktiivisesti. Avunpyytämisessä ja työhyvinvoinnin luomisessa keskeisenä nähtiin myös yksilön rooli ja vastuu – ajatuksista tulee sanoa ääneen, jotta niille voidaan tehdä jotain:

”Pitää välillä hätäjarrua vetää ja ilmoittaa, että en pysty, että nyt on niinku kalenteri ja pää on täynnä, että mietitään joku muu ratkaisu. Että kyllä, mutta se pitää itte saada sanottua, ei kukaan pysty auttaa, jos ei ilmoita, että on ongelma.” - Haastateltava 2

Tässä tapauksessa koettiin, että esihenkilö, mutta myös koko työyhteisö voivat tehdä paljon työhyvinvoinnin luomiseksi kiirekaudella. Työyhteisö on keskeisessä roolissa etenkin kuormittavien käytäntöjen osalta eli on tärkeää, että kiirekaudella, jolloin työtä leimaa yllätyksellisyys ja kuormittavuus, ei kuormitusta saisi tulla työyhteisön sisältä. Eräs haastateltavista, joka työskentelee esihenkilötasolla, korosti, että esihenkilön ja työntekijän kesken voidaan sopia esimerkiksi enimmäistuntimäärästä, joka kiirekaudella työskennellään. Lisäksi hän nosti esiin suunnittelun tärkeyden, kuten tiettyjen palaverikäytäntöjen ja aikataulutusten huomioimisen – ei ole tarkoitus, että tilintarkastaja kuluttaa itsensä loppuun ja jää kiirekauden myötä pitkälle sairauslomalle. Jokaisen työtehtäviä ja vastuita seurataan tarkasti ja tarvittaessa niihin puututaan:

”Jos silloin kiirekauden aikana esihenkilö huomaa, että nyt vaikka tuntimäärät paukkuu tosi korkeeksi, niin hän, heidät on ohjeistettu olemaan siinä yhteydessä ja niinku sanomaan että pitäisikö vähän höllätä työtahtia, että tällä työtahdilla tästä kiirekaudesta ei tule mitään. Että kyllä he tuota aktiivisesti seuraa tätä tuntimäärää, ja sitä mukaa jos on tarvetta niin sitten puuttuvat siihen.” - Haastateltava 3

”Et meillä tosi tarkasti niinku kaikkien, tietenkin kun on pienempi tilintarkastusyhteisö niin se on helpompaa, niin tota kaikkien työkuormaa just tosi tarkasti tasataan ja katotaan ettei kenelläkään kerry liikaa ylitöitä” - Haastateltava 6

Eräs haastateltavista korosti, että maailmanlaajuisen covid-19-pandemian myötä työhyvinvoinnista puhutaan hänen organisaatiossaan entistä enemmän – työhyvinvoinnin merkitys on siis kasvanut.

Kun aiemmin kerrottiin, että etenkin nuoria työntekijöitä tai uransa alkupuolella olevia pyritään tukemaan monipuolisesti kiirekaudella, näkivät myös ne haastateltavat, jotka työskentelevät esihenkilöasemassa, sosiaalisena voimavarana tiimin yhtenäisyyden sekä onnistumisen tilanteet. Henkilökohtaisten voimavarojen yhteydessä kerrottiin, että haastateltavat kokevat työstä saavan voimavaroja, jolloin tässä tapauksessa myös tiimin onnistumiset synnyttävät myös yksilölle itselleen, muiden kautta henkilökohtaisia ja sosiaalisia voimavaroja.

5.8 Psykologiset voimavarat

Viimeiseksi alaluokaksi muodostui psykologisten voimavarojen -alaluokka. Psykologiset voimavarat ovat siis voimavaroja, joilla yksilö voi vaikuttaa esimerkiksi työhönsä. Jälleen on huomattavissa, että osa psykologisten voimavarojen tekijöistä, voisi olla sijoitettavissa henkilökohtaisiin voimavaroihin. Kun henkilökohtaisten voimavarojen yhteydessä puhuttiin esimerkiksi irrottautumisesta ja tauoista, on ymmärrettävä, että tauot ja irrottautuminen voidaan nähdä myös vaikutusmahdollisuuksina työhön. Tässä tapauksessa päädyin kuitenkin sijoittelemaan psykologisten voimavarojen alle ne ilmaukset, joissa haastateltavat korostivat vaikutusmahdollisuuksia ilman, että puhuivat niiden yhteydessä taidoistaan tai resursseistaan tehdä päätöksiä.

Haastatteluissa ilmeni, että tilintarkastajan työhön liittyy vaatimuksista huolimatta tietynlaista vapautta. Eräs haastateltavista korosti työhyvinvointiinsa kiirekaudella positiivisesti vaikuttavan, että hänellä on mahdollisuus vaikuttaa työaikoihinsa tekemällä kiirekauden ulkopuolella nelipäiväistä työviikkoa. Samainen haastateltava kertoi myös mahdollisuudesta pitää esimerkiksi 3 viikon joululoma ja 6 viikon kesäloma. Haastateltavien puheissa kerrottiin myös vapaapäivien merkityksestä, jota sivuttiin hieman laadullisten ja määrällisten voimavarojen -alaluokan yhteydessä.

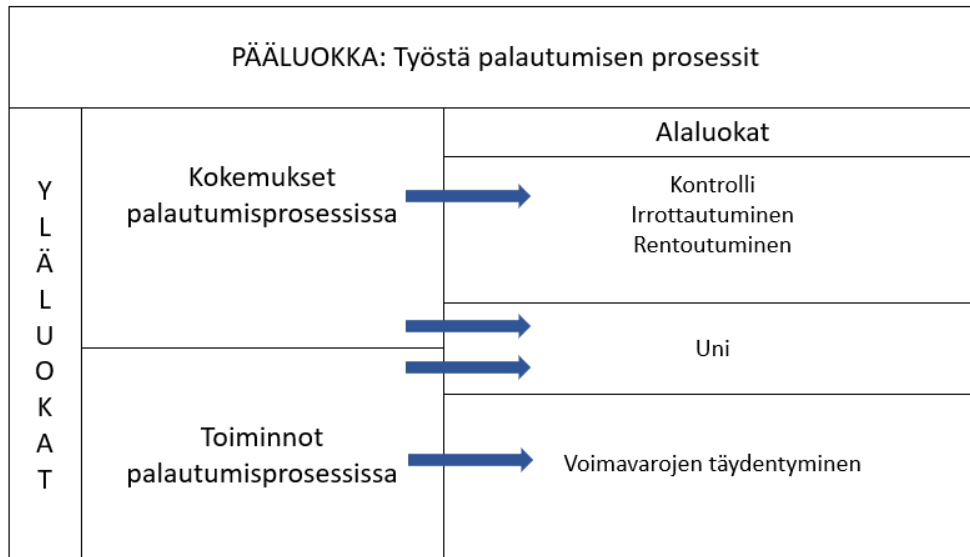
Tässä tapauksessa haastateltavat viittasivat, että mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja päättää pitää vapaapäivä keskellä kiirekautta, voi raskaamman työrupeaman yhteydessä luoda pitkälle kantavia voimavaroja.

Yksi haastateltavista kertoi, että asemassa, jossa hän työskentelee, on mahdollista vaikuttaa omiin aikatauluihin. Osaltaan tällainen voidaan nähdä voimavarana, mutta myös vastuuna, jota hän korostikin. Kun työhön liittyy osittain aikatauluvapaus, on se kyseisen haastateltavan käsissä. Vapauteen vaikuttaa omiin aikatauluihin liittyy olennaisesti työnsuunnittelu. Vaikka kyseisestä aiheesta puhuttiin jo henkilökohtaisten voimavarojen yhteydessä, nähdään tässä tapauksessa suunnittelu juuri mahdollisuutena suunnitella työnsä järjestyminen, eikä niinkään henkilökohtaisena taitona. Eräs haastateltavista puhui kriittisen ja realistisen suunnittelun merkityksestä vaikuttaessa omaan työhönsä:

”Mitä on tullut opittua, on se, että tekee kriittisen ja realistisen suunnittelun sille kiirekaudelle. Kriittisellä suunnittelulla mä tarkoitan sitä, vähän katsoo, että mitä tehtäviä olis, että mitä palaverikutsuja on tullu, mitä maileja on saanu, vähän suhtautuu siihen niin, että edistääkö nämä asiat tota ydintehtävää, kannattaako tohon miittiin mennä ja sitten vaikka mailitasolla, että jos näkee otsikosta et se on joku asia, joka on semmoinen ”nice to know”, niin että skippaa sen tai siirtää semmoseen postilaatikoon, minkä sitten lukee joskus. Sitten on toi realistinen suunnittelu, jotkut on vaikka aamuvirkkuja ja toiset ilta, esimerkiksi mä oon paljon tehokkaampi aamusin, niin aamuisin mä yritän varata omasta kalenterista semmosia slotteja että on se aika jolloin mä pyhitän pari tuntia vaikka sille omalle ydintekemiselle ja sitten vaikka iltapäivään yritän niinku aikatauluttaa palaverit ja muut.” - Haastateltava 3

5.9 Työstä palautuminen kiirekauden jälkeen

Seuraavaksi siirrytään tarkastelemaan toisen pääluokan, työstä palautuminen kiirekauden jälkeen, tuloksia. Alla esitettynä tämän pääluokan alaiset ylä- ja alaluokat.



Kuvio 5. Työstä palautumisen prosessit -pääluokan alaiset ylä- ja alaluokat

Työstä palautumista tarkastellaan vapaa-ajan kontekstissa, josta haastateltavat tässä tapauksessa puhuivat lomana. Tämän pääluokan yhteydessä hyödynnetään Sonnentagin ja Fritzin työstä palautumisen psykologiset mekansimit -teoriaa. Teoriaan nojaten, aineiston pohjalta syntyi 5 alaluokkaa, jotka esitellään seuraavaksi. Alaluokista unen -alaluokka syntyi teorian ulkopuolisena alaluokkana, vaikka uni toki tunnistetaan työhyvinvoinnin ja palautumisen kirjallisuudessa keskeisenä palautumis- ja työhyvinvointitekijänä. Kuten kuviosta 5. voi havaita, kyseinen alaluokka sijoittuu sekä kokemusten että toimintojen välimaastoon. Uni voidaan mielestäni tässä tapauksessa nähdä kokemuksena, mutta myös toimintona, joka täydentää voimavaroja. Tutkimustulosten läpikäynti aloitetaan kontrollin palautumismekanismista.

5.10 Kontrolli

Tarkastellessa haastateltavien kokemuksia kiirekauden jälkeistä työstä palautumisesta, kontrollin merkitys nousi usein esiin haastateltavien puheissa. Kontrollilla Sonnentag ja Fritz tarkoittivat yksinkertaistetusti yksilön vapautta päättää vapaa-ajallaan, mitä tekee, milloin tekee vai tekeekö ollenkaan. Kontrolliin liittyy siis aina subjektiivinen kokemus itsestä toimijana.

Haastateltavien puheissa kontrolli liittyi useimmiten vapauteen. Moni haastateltavista kuvaili tilintarkastajan työtä hyvin vaatimustenalaiseksi – ohjaavathan tilintarkastajien työskentelyä lait ja standardit. Tämä näkyikin siinä, että haastateltavat korostivat halukkuuttaan päättää itse, mitä tekevät ja milloin tekevät vapaa-ajallaan. Esimerkiksi eräs haastateltavista kertoi, että kiirekausi päättyy loman alkamiseen, jonka aikana kyseinen haastateltava ei suostu sopimaan kalenteriinsa mitään – pari ensimmäistä viikkoa hän varaa mahdollisuudelle tehdä jotakin, jos haluaa, mutta huolehtii mahdollisuudesta olla tekemättä mitään:

”Mun kiirekausi päättyy siihen, että mun kesäloma alkaa ja mä en kahteen ensimmäiseen viikkoon suostu sopimaan kalenteriin yhtään mitään tapahtumia... Mä teen jotain, jos mua huvittaa, jos mua ei huvita, mä en tee mitään. Se on ne kaks viikkoa, niihin on ihan turha yrittää sopia mun kanssa yhtään mitään. Se on niinku oikeesti vapaa-aikaa, jota ei oo aikataulutettu. Mä en suostu suunnittelemaan mitään menoja siihen, että kun elämä on ollut niin aikataulutettua sen puoli vuotta” - Haastateltava 1

Kuten edellä olevasta sitaatista voi havaita, kontrollissa korostuu aikatauluttomuuden ja päätösvallan merkitys. Mielenkiintoista oli, että jokainen haastateltavista, joka puhui kontrollista, yhdisti tähän ajallisen perspektiivin. Tällä viitataan siihen, että haastateltavat kokivat, että mahdollisuus valita ja päättää, tulee kestää tietyn ajan, jotta siitä todella on hyötyä palautumisessa. Toisin sanoen, nämä haastateltavat korostivat että, jos loma, jolloin palautumista tapahtuu, olisi täynnä tapahtumia ja menoja, eikä yksilö voisi vaikuttaa omiin aikatauluihinsa ja tekemiseensä, ei palautumista todennäköisesti tapahtuisi.

Eräs haastateltavista liitti kontrollin palautusmekanismiin myös vapauden tehdä asioita yksin, jos haluaa tehdä jotakin. Tällä hän viittasi esimerkiksi siihen, että kiirekauden aikana tilintarkastaja on muiden käytettävissä, jonka vuoksi on tärkeää saada tehdä asioita, jotka kokee mielekkääksi, ilman, että on vastuussa muista:

”Lomat, ne on kyllä tyypillisesti semmoinen tosi tärkeä ja varsinkin ennen pandemiaa mä matkustin usein yksin, eli jätin perheenkin kotiin, koska tota se on niinku hienoa olla, kun koko kevään olet ollut vain muiden käytössä tai ikään kuin huolehtinut muiden asioista ja pyrkinyt palvelemaan muita mahdollisimman hyvin, niin yksin matkustaminen on ihan valtavan hienoa.” - Haastateltava 4

Toinen haastateltavista puolestaan puhui suunnittelemattomuuden tärkeydestä kontrollin yhteydessä. Tällä hän viittasi vapauteen tehdä yllättäen ja valmistautumatta jotakin, mitä ei aikataulutetussa ja muuten kiireisessä arjessa, etenkin kiirekauden aikana olisi mahdollista tehdä.

5.11 Irrottautuminen

Eittämättä eniten haastateltavien puheista oli havaittavissa irrottautumisen mekanisme, jolla tarkoitetaan tilaa, jossa työstä on konkreettisesti otettu etäisyyttä. Tällöin työasiat eivät pyöri mielessä, eivätkä kuormita yksilöä millään tavalla. Psykologisessa irrottautumisessa kaikki työhön liittyvät asiat ovat suljettuja mielestä pois. Eräs haastateltavista kertoi ottavansa etäisyyttä työstä niin, että kun hänen kesälomansa sitten kiirekauden jälkeen alkaa, hän jättää kaikki työhön liittyvät tekijät, kuten tietokoneen ja työdokumentit työpaikalleen, ettei mikään yksittäinen tekijä muistuta häntä työstä. Sonnentagin ja Fritzin tutkimuksessa havaittiin, että esimerkiksi työhön liittyvien työpuheluiden hoitaminen kotona haastaa työstä palautumista, jonka vuoksi työpuhelin ja henkilökohtainen puhelin tulisi erottaa selkeästi ja toisaalta olla viemättä työpuhelin ollenkaan kotiin. Yksi haastateltavista kertoikin ottavansa etäisyyttä työhön omistamalla erillisen työpuhelimien, jolla työasioita hoidetaan. Kun kesäloma alkaa, kyseinen haastateltava ei ole enää tavoitettavissa:

”Mul on tän takia kaks eri puhelinta, mä pidän työpuhelimien kiinni ja mua ei sit tavota. Mulla ei ole kotona yhtäkään nyssäkkää missään odottamassa sitä kuutta viikkoa et pitää sitten katsoa, kun loma loppuu vaan mä hoidan ne niin, että tota ne on jo valmiina tai sit mä vien ne tonne toimistolle että ne ei ole mulla kotona.” - Haastateltava 1

Etäisyydenotto työstä näkyi haastateltavien puheissa myös niin, että kiirekauden jälkeisellä vapaa-ajalla palautuminen nojaa irtiottoon kaikesta työhön liittyvästä – yksi haastateltavista esimerkiksi korosti, ettei hän lue tai seuraa ammattikirjallisuutta ja tekee vapaa-ajallaan kaikkea muuta kuin tilintarkastusta.

Toinen haastateltavista korosti irtioton tärkeyttä ja viittasi sen osaltaan vaikuttavan myös yleiseen työhyvinvointiin. Hän kertoi tekevänsä etäisyyden ottamiseksi toimia, kuten päättämällä unohtaa työasiat heti, kun kiirekausi loppuu. Samainen haastateltava kertoi, että irtiotto vaatii aluksi aktiivisia toimintatapoja, joiden avulla saa etäisyyttä työstä ja unohtaa kaikki työasiat. Hän korosti selkeää irrottautumiskeinoa, josta käytti esimerkki-ilmaisua ”viikonlopuksi Malagaan-tyyppisesti”. Myös muiden haastateltavien puheissa korostui, että irtiotto vaatii useimmiten jotakin konkreettista, kuten toiseen maahan lomalle lähtemisen, jotta työasioista todella saa etäisyyttä ja kokee olevansa vapaa niistä:

”Kaikista tehokkain keino on lähteä jonnekin. Kaikista paras on lentokenttä. Että kyllä se vaan näin on.”
- Haastateltava 2

”Siihen ottaa jonkun matkan ja varsinkin aikaa ennen koronaa, että se on ollut sellanen niinku siirtymäriitti. Me ollaan tehty, siis tehtiin 15 vuotta kesälomamatka silloin, eli lähdettiin pois ja sitten se oli niinku että sitä kaikki odotti ja sitten taas tiesi sen, että se kiireaika on ohi.” - Haastateltava 5

Eräs haastateltavista, joka on työskennellyt tilintarkastuksen parissa useita vuosia, kertoi, että irtiottoon liittyy myös usein yhteisöllisyyden ja sosiaalisuuden kokemukset. Vaikka tämäkin haastateltava tunnisti irrottautumisen onnistuvan helpoiten konkreettisesti lähtemällä lomalle toiseen maahan, korosti hän, että etenkin maailmanlaajuisen pandemian jälkeen myös muut keinot, joilla saa ajatukset pois työhön liittyvistä tekijöistä, toimivat. Samainen haastateltava kuitenkin totesi, ettei palautuminen lähde käyntiin ilman aktiivista toimenpidettä, sillä helposti kiirekauden jälkeen siihen liittyvät tekijät jäävät pyörimään alitajuntaan pitkäksikin aikaa. Työstä palautumisen -kappaleessa kerrottiin, kuinka palautuminen on subjektiivinen kokemus, joka kuitenkin vaatii yksilöltä toimia onnistuakseen. Tämän tutkimuksen haastatteluaineisto osaltaan tukeekin tätä ajatusta, sillä yksilön pitää selvästi tehdä ponnisteluja saadakseen etäisyyttä työstä ja mahdollistaakseen palautumisen alkamisen.

Vaikka useampi haastateltavista nosti esiin etäisyydenoton lentokentän avulla, oli puheissa vaihtelua irrottautumiseen liittyvissä toiminnoissa. Yksi haastateltavista esimerkiksi kertoi, että kiirekauden jälkeen keho ja mieli vaativat rauhallista, voimavaroja täydentävää toimintaa, jossa yksilö saa testata, miltä vapaa-aika tuntuu. Haastateltava käytti tästä termiä ”Zen-tila”, jolla viittasi, että hänen kohdallaan palautuminen alkaa vasta, kun voimavaroja on saanut kerätä hetken. Tällainen tila

mahdollistaa sen, että aivot pystyvät erottamaan vapaa-ajan ja työn, eivätkä työasiat tule aktiivisesti alitajuntaan.

Irrottautumiseen -palautumismekanismiin haastateltavat liittivät myös arjen askareet ja rutiinit. He puhuivat esimerkiksi liikunnan merkityksestä palautumisprosessissa. Liikunnasta mekanismina puhuneet kuitenkin korostivat, että liikunnassa on erilaisia vivahteita – kovasykkeinen, nopeatempoinen liikunta ei edistä palautumista vaan liikuntamuodoista esimerkiksi jooga koettiin miellyttäväksi. Irrottautumisesta puhuessaan haastateltavat nostivat esiin palautumisen olevan onnistuneinta, kun sitä ei osaa edes ajatella. Tällainen palautuminen ja irrottautuminen onnistuu arjen rutiinien ja askareiden avulla:

”Cittari on luksusta eli tavallaan se, että sä saat niinku tehdä asioita ihan rauhassa, omassa tahdissas, yksin ja mä esimerkiks pidän paljon ruoanlaitosta, mä tykkään siitä et sitten mulla on aikaa keskittyä ja tehdä jotain, vähän niinku suunnitella ja tehdä.” - Haastateltava 4

”Urheilu, se on just sellanen, että itse en ainakaan ajattele sekuntiakaan töitä sen aikana vaan sitten keskittyy siihen.” - Haastateltava 6

Tutkimustuloksena voidaan kuitenkin raportoida palautumisen haasteellisuus, joka nousi etenkin irrottautumisesta puhuessa esille. Eräs haastateltavista kertoi, että kesäloman alkaessa, hän kokee toisinaan haastavaksi unohtaa kiirekauden. Tällainen näkyy esimerkiksi siinä, että ensimmäiset viikot haastateltava kertoi tuntevansa olevansa edelleen töissä: hän saattaa seurata työpuhelinta, katsoa, onko sähköpostiin tullut uusia viestejä tai onko joku yrittänyt muuten tavoitella häntä. Tämä loppuu sillä, kun aiheesta puhunut haastateltava päättää poistaa työsähköpostin puhelimesta ottaakseen etäisyyttä työstä. Edellinen tukee aiemmin esitettyä toteamusta siitä, että palautuminen, työasioista etäisyydenottaminen ja irrottautuminen vaativat useimmiten konkreettisia toimia tai keinoja, jotta palautuminen voi alkaa.

5.12 Rentoutuminen

Kolmantena mekanismina esitellään rentoutuminen. Kuten irrottautuminen, myös rentoutuminen viittaa etäisyydenottoon työstä. Rentoutumiseen liittyy päätös tehdä joitakin tiettyjä toimia, joilla palautumista saa aikaan tai sitten se voi syntyä ikään kuin sivutuotteena yksilön tehdessä jotakin.

Rentoutumisesta haastateltavat puhuivat aikatauluttomuuden yhteydessä. Eräs haastateltavista esimerkiksi kertoi, että rentoutumisen tunne syntyy siitä, kun ei tarvitse olla jatkuvasti tietoinen ajankulusta, kuukaudesta tai edes päivästä. Tilanteet, joissa päätetään, ettei tehdä mitään, synnyttävät rentoutumisen kokemuksia. Käytännössä rentoutuminen syntyy siis päätöksestä olla tekemättä mitään.

Toisaalta rentoutuminen yhdistettiin kevyeen tekemiseen. Jotta rentoutumisen kokemuksia syntyy, haastateltavat ovat usein päättäneet tehdä jotakin kevyttä, joka saa aikaan palautumista. Yksi haastateltavista puhui asiasta seuraavasti:

”Kyllä siitä tulee semmoinen niinku suvantovaihe, missä tuntuu vähän siltä, ettei saa mitään aikaiseksi niinku viikkoon kahteen ja siinä pitäisi olla jotain semmoista helppoa tekemistä.” - Haastateltava 3

Edellinen viittaa osaltaan myös irrottautumiseen, mutta Sonnentagin ja Fritzin psykologisten mekanismien -teoriassa irrottautuminen ja rentoutuminen kulkevat osittain käsi kädessä, molemmissa tunnistetaan etäisyydenotto työstä.

Rentoutumiseen yhdistettiin myös tietyt paikat: kaksi haastateltavista puhui mökistä paikkana, jossa pystyy rentoutua ja ottaa etäisyyttä työstä. Esimerkiksi päätös lähteä mökille, voidaan nähdä päätöksenä tehdä jotain, jonka kokee palautumista synnyttävänä tekijänä. Tällöin rentoutumiseen liittyy tietty päätös tehdä jotain. Toisaalta mökille menoon liittyy myös tekemättömyys. Tässä tapauksessa rentoutumisen mekanismeissa yhdistyvät toimijuus ja toimimattomuus.

5.13 Voimavarojen täydentyminen

Sonnentagin ja Fritzin tutkimuksessa monet palautumisen psykologiset mekanismit ovat osittain päällekkäisiä. Tällä tarkoitetaan sitä, että on usein tutkijan itsensä päätettävissä, mihin hän sijoittaa tietyt haastateltavien palautumisen mekanismit. Päädyin sijoittelemaan voimavarojen täydentymisen -alaluokkaan kaikki sellaiset ilmaisut, joissa haastateltavat luettelivat toimintoja, joiden avulla palautuminen onnistuu, niitä sen tarkemmin selittämättä. Tähän alaluokkaan kuuluu vain vähän ilmaisuja, mutta niissä korostuu usein verbi tekeminen. Esimerkiksi Sonnentag ja Fritz antavat

voimavarojen täydentymisestä seuraavanlaisia esimerkkejä: tv:n katsominen, ulkoilu, urheilu ja joissakin tapauksessa esimerkiksi arjen rutiineihin liittyvät kotityöt. Voimavarojen täydentyminen Sonnentagin ja Fritzin mallissa pohjautuu alun perin Hobfollin teoriaan voimavarojen säilyttämisestä. Voimavarojen säilyttämisellä viitataan siis siihen, että yksilö pyrkii aktiivisesti tekemään toimia, joilla korvaa menetettyjä voimavaroja ja hankkii uusia.

Tutkimuksessa haastateltavat puhuivat voimavarojensa täydentyvän muun muassa urheilun avulla. Urheilusta on toki puhuttu jo esimerkiksi irrottautumisen kokemusten yhteydessä, mutta sen voi sijoittaa myös voimavarojen täydentymisen alle etenkin niiden ilmaisujen kautta, jossa haastateltavat näkivät, että urheilusuorituksen jälkeen olo on palautuneempi. Voimavarojen täydentymisen alle sijoitettiin myös ilmauksia, joissa haastateltavat luettelivat tekemisiä, kuten tv:n katselua, perheen kanssa ulkoilua, lukemista, käsitöitä ja lemmikkien kanssa metsässä oleskelua. Tällaisia ilmauksia olivat:

”Ihan vaan sellasta olemista, että otan omaa aikaa niinku, että mä tykkään lukea ja liikkua ja tehdä käsitöitä.” - Haastateltava 1

”Paljon liikun luonnossa ja meil on kaks koiraa, niiden kans on kesällä tosi kiva kävellä metsässä ja tota... mut ei mitään sellasta suurempaa.” - Haastateltava 1

”Jollekin se kymppiutisten katsominen voi olla se palautuminen, jollekin se on se jumppa tai jotain muuta.” - Haastateltava 5

5.14 Uni

Viimeiseksi palautumisen alaluokaksi muodostui uni. Uneen liittyvä alaluokka syntyi teorian ulkopuoliseksi alaluokaksi. Uneen liittyvät ilmaisut olisi toki voinut sijoittaa myös rentoutumisen alaluokan alle, mutta tässä tapauksessa koin, että haastateltavien puheet unesta olivat merkittäviä, ettei niitä voi sijoittaa minkään edellisistä alle. Aiemmin kerrotun Maunon ja Kinnusen (2009, 6–9) mukaan, mikäli työssä ja palautumisessa on epätasapainotila, aiheutuu tästä esimerkiksi unihäiriöitä.

Uneen liittyvissä ilmaisuissa haastateltavat puhuivat ensinnäkin unen tärkeydestä. Unen arvostamiseen liittyi osaltaan myös kokemus. Esimerkiksi yksi tilintarkastusalalla pitkään

työskennelleistä haastateltavista kertoi, että kokemuksen myötä unta on oppinut arvostamaan entistä enemmän niin kiirekauden aikaisessa työhyvinvoinnissa kuin palautumistekijänä. Unen merkitystä korostettiin muutenkin merkittävänä palautumiskeinona. Uni nähtiin niin kokonaisvaltaisena tekijänä, että sen ollessa epätasapainossa, vaikuttaa se palautumiseen, jonka vuoksi siihen pitää kiinnittää erityistä huomiota.

”Se oma niinku palautumisen keino, niin mulla on siis ihan niinkin perinteinen ollut tässä, mutta ei toki nuorempana, että silloin ei osannut arvostaa, mutta mä nukun aina vähintään 8 tuntia joka yö, mä pidän siitä kiinni.” - Haastateltava 5

”Se on se uni, et se on niin et, jos se ei ole kunnossa niin sitten huomaa, et se on ehdottomasti ykkönen.” (haastateltava puhuu sekä työhyvinvoinnista että palautumisesta) - Haastateltava 3

”Varsinkin ekoina päivänä tulee nukuttua univelkoja pois.” - Haastateltava 3

Kun aiemmin esiteltiin laadullisina ja määrällisinä vaatimuksina, että työn ulkopuolisen elämän tekijät, kuten perhesuhteet ja etenkin pienen lapsen vanhemmuus vaikuttavat siihen, ettei töitä voi viedä samalla tavalla kotiin, elämä on aikataulutettua ja toisinaan uni on se, josta karsitaan, jotta saadaan lisää tunteja vuorokauteen – nähtiin unen merkitys näiden haastateltavien puheissa tärkeänä palautumismekanismina. Toisin sanoen, ne haastateltavat, jotka kokivat edellisen kaltaisia haasteita työn ja työn ulkopuolisen elämän yhdistämisessä, korostivat, että etenkin kiirekauden jälkeisellä vapaa-ajalla, joka on usein tilintarkastajalle lomaa, uni on merkittävä palautumistekijä. Myös muut haastateltavat kertoivat, että kiirekauden jälkeisten, ensimmäisten vapaapäivien aikana, univelkojen ”pois nukkuminen” on keskeisessä roolissa. Tämä yhdistyy osaltaan rentoutumisen kokemukseen, joiden yhteydessä puhuttiin Zen-tilasta – unen avulla elintoiminnot palautuvat entiselle tasolleen.

6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTELMÄT

Tutkimuksen tavoitteena on ollut tarkastella tilintarkastajien työhyvinvointia ja työstä palautumista suhteessa kiirekauteen. Tämä kuudes ja näin ollen myös viimeinen luku vetää yhteen viidennessä luvussa tehdyn analyysin perusteella esiinnousseet havainnot ja vastaa tutkimuskysymyksiin, joita olivat:

1. Miten tilintarkastajat kokevat kiirekauden vaikuttavan työhyvinvointiinsa?
2. Miten tilintarkastajat palautuvat kiirekaudesta, mitä keinoja he hyödyntävät?

Luvun tarkoituksena on esittää keskeiset johtopäätökset ja pohdiskella edellä kerrottuja analyysituloksia teorian valossa, sillä tämä teorialähtöinen tutkimus pohjautuu kolmannessa luvussa esittelyihin työhyvinvoinnin ja työstä palautumisen teorioihin. Lopussa pohditaan myös tutkimuksen luotettavuutta ja jatkotutkimusaiheita.

6.1 Keskeisten tutkimustulosten yhteenveto

Edellisessä luvussa esiteltyjen tutkimustulosten jälkeen on syytä pohtia vastausta kysymykseen, miten kiirekausi todella vaikuttaa tilintarkastajien työhyvinvointiin ja minkälainen prosessi on palautua kiirekaudesta. Keskeisenä teemana tutkimuksessa oli juuri kiirekauden viitekehys, jota on aiemmissa tutkimuksissa hyödynnetty työhyvinvoinnin tutkimuksessa, mutta palautumisen tarkastelun yhteydessä sitä ei tietojeni mukaan olla tutkittu.

Aiempi tutkimustulos tilintarkastajien työhyvinvoinnista -kappale esitti tiivistettynä, että monen kymmenen vuoden aikana kertyneen tutkimustiedon perusteella, kiirekausi todella vaikuttaa tilintarkastajien työhyvinvoinnin kokemiseen. Luvussa kerrottiin esimerkiksi siitä, että aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, miten tilintarkastajat kokevat emotionaalista stressiä, tilintarkastuksen laatu on vaarassa heiketä, kun tilintarkastajat saattavat toimia paineen alla huolimattomasti ja

aikabudjettipaine on todellinen. Vastauksena tutkimuskysymykseen, *miten kiirekausi vaikuttaa tilintarkastajien työhyvinvoinnin kokemiseen*, voidaan todeta, että tämänkin tutkimuksen lopputuloksissa yhdytään aiempaan tutkimustietoon kiirekauden vaikutuksesta tilintarkastajien työhyvinvoinnin kokemiseen. Ensimmäisenä johtopäätöksenä voidaankin esittää, että kiirekausi vaikuttaa tilintarkastajien työhyvinvointiin negatiivisesti, sillä vaatimukset kohoavat huippuunsa ja vaatimuksia syntyy muuallakin kuin työssä. Tutkimuksen teoreettisessa viitekehityksessä esitettiin, että työhyvinvointi on subjektiivinen kokemus. Tässä tapauksessa haastateltavien subjektiiviset kokemukset ovat kuitenkin yleistettävissä siihen, että kiirekausi vaikuttaa kielteisesti työhyvinvointiin. Siltikin, tilintarkastajat pyrkivät ylläpitämään hyvinvointiaan, vastaamaan haasteisiin ja tasapainottamaan kuormitusta voimavaratekijöillä, joita haastateltavat pystyivät nimeämään monta. Tutkimuksessa haluttiin nostaa esiin vaatimusten lisäksi voimavarat, sillä kuten Seppälä ja Hakanen (2017) toteavat, jokaiseen työhön sisältyy sekä voimavaroja että vaatimuksia. Siksi tilintarkastajien työhyvinvoinnin kokemista kiirekaudella ei voida tutkia vain vaatimusten perspektiivistä vaan tässä tapauksessa voimavarojen havainnoiminen osana kiirekautta on olennaista.

Kiteytetysti voidaan todeta, että tilintarkastajiin kohdistuu laajoja vaatimuksia, jotka ovat sekä laadullisia ja määrällisiä että psyykkisiä. Tällaisiksi vaatimuksiksi voitiin tunnistaa esimerkiksi haastavat asiakastilanteet, työn määrällinen lisääntyminen tunti- ja työtehtävätasolla, yllätyksellisyys ja ennalta-arvaamattomuus sekä kognitiiviset kuormitustekijät. Yllättävänä havaintona voidaan esittää, että työn ulkopuoliseen elämään liittyvät haasteet, kuten rooliristiriidat ja työ- ja perhe-elämän yhdistämiseen liittyvät haasteet synnyttävät myös omanlaistaan kuormitusta, joka haastaa työhyvinvoinnin positiivisia kokemuksia kiirekaudella.

Vaatimukseen haastateltavat tilintarkastajat pyrkivät siis vastaamaan hyödyntämällä työssään useita eri voimavaroja, jotka puolestaan luovat hyvinvointia. Nämä syntyvät sekä työn sisällä että työn ulkopuolella. Kun edellä todettiin, että yllättävänä havaintona esiin nousi työn ulkopuolisen elämän synnyttämä kuormitus vaatimustekijänä, voidaan nähdä, että toisaalta työn ulkopuoliset voimavarat, joita tässä tutkimuksessa kutsuttiin työn laadullisiksi ja määrällisiksi voimavaroiksi ovat kuitenkin niitä, jotka vaikuttavat positiivisesti tilintarkastajien työhyvinvointiin kiirekaudella. Toisaalta haastateltavat mainitsivat etenkin henkilökohtaisten voimavarojen, joihin tässä tutkimuksessa laskettiin muun muassa kokemus, edesauttavan kiirekaudesta selviytymistä.

Vaikka kiirekauden ja työhyvinvoinnin suhde voitiin johtopäätöksenä tunnistaa negatiiviseksi, ei voida poissulkea faktaa, että tilintarkastajat ymmärtävät kiirekauden väliaikaisuuden ja osaavat

suhtautua siihen sen vaatimalla tavalla. Toisaalta kiirekauden aikana myös itse työ synnyttää työhyvinvointia oikeasuhtaisena. Kiteytetysti voidaan todeta, että tilintarkastajat kamppailevat vaatimusten ja voimavarojen kehikossa kiirekauden aikana.

Toinen tutkimuskysymys puolestaan kohdistui tilintarkastajien työstä palautumiseen kiirekauden jälkeen. Tutkimuskysymyksenä oli: *miten tilintarkastajat palautuvat kiirekaudesta, mitä keinoja he hyödyntävät?* Edellisestä voi havaita, että tutkimuskysymys kohdistaa katseensa työstä palautumisen prosesseihin. Tämän tutkimuskysymyksen yhteydessä hyödynnettiin teoriana Sonnentagin ja Fritzin työstä palautumisen psykologisia mekanismeja, jotka esiteltiin neljännessä luvussa.

Johtopäätöksenä toiseen tutkimuskysymykseen voidaan todeta, että tilintarkastajien keinoja palautua kiirekaudesta ovat: kontrollin ottaminen, rentoutuminen, irrottautuminen, voimavarojen täydentyminen sekä uni. Pohjustuksena johtopäätökselle voidaan todeta, että pääosa haastateltavista koki kiirekaudesta palautumisen alkuun haastavaksi. Tätä perusteltiin sillä, että kiirekauden aikana työ sanelee vahvasti tilintarkastajan elämää ja on intensiivinen osa sitä – sen vuoksi palautumisen eteen täytyy ponnistella. Johtopäätöksenä esitetään, että tilintarkastajat palautuvat kiirekaudesta hyödyntämällä aktiivisesti keinoja – palautuminen vaatii aina jonkun tekijän onnistuakseen palautuminen ei siis ole tekijä, joka vain tapahtuu ja palauttaa elimistön psyykkisesti ja fyysisesti kuormitusta edeltäneelle tasolle. Edellä esiteltiin niitä tekijöitä, joita tilintarkastajat hyödyntävät.

Verrattaessa hyödynnettäviä mekanismeja teoriaan, Kinnusen (2017, 95) mukaan esimerkiksi psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen viittaavat etäisyydenottoon työstä ja kontrolli puolestaan subjektiiviseen toimijuuteen. Näin ollen tutkimustuloksena todetaan, että haastateltavat tilintarkastajat ottavat etäisyyttä työstään, mutta haluavat ottaa ohjat niin sanotusti käsiinsä esimerkiksi kontrollin avulla. Toisaalta he hakeutuvat tietoisesti sellaisten toimintojen luo, joiden uskovat vaikuttavan palauttavasti. Tällaisina nähtiin esimerkiksi liikunta, joka viittasi voimavarojen täydentymiseen sekä uni, joka syntyi teorian ulkopuolisena, uutena alaluokkana ja sijoitettiin sekä kokemusten että toimintojen yläluokkien alle.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus, eettisyys ja jatkotutkimus

Seuraavaksi on aika tarkastella tutkimuksen luotettavuutta, eettisyyttä ja pohtia jatkotutkimusaiheita. TENK (2012, 6) esittää, että tutkimus voi olla eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa, mikäli se suoritetaan hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää, että tutkimuksessa huomioidaan ja noudatetaan esimerkiksi rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä ja tulosten tallentamisessa, esittämisessä sekä niiden arvioinnissa. Tässä tutkimuksessa pyrkimys on ollut toteuttaa jokainen edellä olevista käytännöistä. Huolimatta siitä, että tutkimuksella on rajoitteita, joita alla esitetään, on tutkimus niistäkin huolimatta pyrkinyt luotettavuuteen, huolellisuuteen ja tarkkuuteen. Esimerkiksi tutkimusvaiheessa aineistoa kerätessä ja siitä raportoidessa, on raportoitu jokainen havainto sellaisenaan, miten haastateltavat ovat sen esittäneet. Alla puhutaan enemmän laadulliseen tutkimukseen liittyvästä subjektiivisuudesta, mutta siitäkin huolimatta, että tässä laadullisessa tutkimuksessa korostuu subjektiivisuus objektiivisuuden sijasta, ovat hyvän tieteellisen käytännön perusteet olleet tutkimuksen pohjana.

Eettisestä näkökulmasta katsottuna hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää, että esimerkiksi aineistonhankintavaiheessa noudatetaan tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankintamenetelmiä (em. 2012, 6). Näiden osalta tutkimus täyttää vaatimukset sen perusteella, että tutkimuksen aineisto on hankittu läpinäkyvästi ja luotettavasti, avoimesti sekä vastuullisesti. Haasteltaville on esimerkiksi kerrottu, etteivät he ole tunnistettavissa haastatteluista.

Tutkimuksen rajoittavana tekijänä tulee ymmärtää, että laadullinen tutkimus, joka tämäkin tutkimus on, on aina tekijänsä havaintojen perusteella syntynyt. Tuomi ja Sarajärvi (2018, 19) toteavat, että laadullinen tutkimus nojaa havaintojen teoriapitoisuuteen, jolla viitataan siihen, että jokaisella yksilöllä on subjektiivinen käsitys ilmiöstä, sen merkityksistä ja välineistä, joilla ilmiötä ja merkityksiä tutkitaan. Ne siis vaikuttavat aina tutkimuksen lopputulemaan. Heidän mukaansa tutkimustulokset eivät ole tekijästään irrallisia, jolloin tieto ei ole objektiivista vaan aina subjektiivista – tutkija päättää tutkimuksensa vaiheista ymmärryksensä varassa. Kaikki havainnot ja niiden myötä syntyneet lopputulokset ovat tässä tutkimuksessa syntyneet tutkimuksen tekijän ymmärryksen varassa, jolloin mielestäni on oleellista korostaa, että joku toinen olisi voinut käsittää haastattelujen perusteella esiin nousseet ilmiöt eri tavoin, joka luonnollisesti madaltaa tutkimuksen luotettavuutta.

Toisena tutkimuksen rajoittavana tekijänä on nostettava esiin haastateltavien lukumäärä. Päädyin pitämään 6 haastattelua, sillä tutkijana tein valinnan kokemusteni perusteella, että enempi määrä

haastateltavia voisi johtaa aineiston liialliseen kylläntymiseen – 6 haastattelun aikana aineisto ehti kylläntyä niin, että koin kyseisen määrän riittäväksi. 6 haastateltavan perusteella tutkimustuloksia ei voida yleistää viitaten siihen, että enempi määrä haastateltavia olisi voinut antaa erilaisen lopputuloksen.

Vaikka tilintarkastajien työhyvinvoinnin kokemuksista kiirekaudella on jo olemassa tutkimuksia, tämä tutkimus kohdisti katseensa suomalaisten tilintarkastajien työhyvinvointiin, josta on olemassa melko niukasti tieteellistä tutkimusta. Työstä palautumisen tutkimusta kiirekauden kontekstissa ei havaintojeni mukaan ollut löydettävissä, joten pohdittaessa jatkotutkimusaiheita, olisi tilintarkastajien työstä palautumista tärkeää pohtia muussakin kontekstissa kuin kiirekauteen kohdistuvassa. Tilintarkastajan työ on asiantuntijatyötä, johon kohdistuu valtavasti odotuksia, jotka synnyttävät paineita. Täten jatkotutkimus voisi vertailla esimerkiksi tilintarkastajien työstä palautumista heti kiirekauden päättymisen jälkeen sekä kiirekauden ulkopuolella. Toisaalta myöhemmissä tutkimuksissa voitaisiin tarkastella enemmän työn seurauksia. Kun tässä tutkimuksessa tutkittiin prosesseja ja osittain puitteitakin, olisi syytä havainnoida palautumisen seuraamuksia, kuten tuntemuksia, fysiologisia reaktioita ja suoriutumista. Työhyvinvoinnin kokemiseen liittyen kiirekauden kontekstissa voitaisiin taas tutkia esimerkiksi voimavarojen ja vaatimusten vaikutusta työhyvinvoinnin kokemiseen niin, että huomio kohdistettaisiin vielä laajemmin pelkästään yhden vaatimuksen tai voimavaran vaikutuksen tutkimiseen.

Lähteet

- Alasuutari, P. (2012). Laadullinen tutkimus 2.0. Haettu osoitteesta: <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/978-951-768-385-2> 29.10.2021
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Euwema M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. Haettu osoitteesta: <https://web-p-ebsohost-com.libproxy.tuni.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=e27b28ab-c9bc-4bd7-8fd9-b727ce69b978%40redis> 20.11.2022
- Broberg, P., Tagesson, T., Umans, T. (2020) Antecedents of psychological well-being among Swedish audit firm employees. Haettu osoitteesta <https://search-proquest-com.libproxy.tuni.fi/docview/2403813483/abstract/EB7D6B606E2461EPQ/1?accountid=14242> 23.9.2021
- Coram, P., Ng, J., Woodliff, D. (2008) A Survey of Time Budget Pressure and Reduced Audit Quality Among Australian Auditors. Haettu osoitteesta: <https://onlinelibrary-wiley-com.libproxy.tuni.fi/doi/pdf/10.1111/j.1835-2561.2003.tb00218.x> 20.11.2022
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001) The job demands resources model of burnout. Haettu osoitteesta: <https://web-p-ebsohost-com.libproxy.tuni.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=9f3a6bd4-eea4-4c73-8b08-1da06fc5f047%40redis> 20.11.2022
- Feldt, T., Mäkikangas, A., Kokko, K, R. (2005). Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Haettu osoitteesta: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-451-117-9> 20.11.2022
- Kinnunen, U. (2019). Työstressi ja siitä palautuminen. Katsaus alan tutkimuksen kehitykseen. Haettu osoitteesta https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118411/tyostressi_ja_siita_palautuminen.pdf?sequence=2&isAllowed=y 21.10.2021
- Kinnunen, U. (2017). Työstä palautuminen. Teoksessa Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Haettu osoitteesta <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524518376> 21.9.2021
- Kinnunen, U., Feldt, T, Korpela, K., Mauno, S. & Sianoja, M. (2017). Uupumusasteisen väsymyksen pysyvyys kahden vuoden aikana: yhteydet työstä palautumiseen vapaa-ajalla Haettu osoitteesta: https://www2.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/kinnunen_ym_psykologia_2017.pdf 20.11.2022
- Kinnunen, U. & Mauno, S. (2009). Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Mauno, S. (2005). Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Juva: Bookwell Oy.
- Hakanen, J. (2011). Työn imu. Haettu osoitteesta: https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf 22.11.2021
- Halonen, K., & Steiner, M. (2009). Tilintarkastusprosessi käytännössä. Haettu osoitteesta: <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/DAEBIXCTDG#/kohta:45/piste:b1254> 16.9.2021

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2016). Tutki ja kirjoita. Porvoo: Bookwell Oy.
- Hobfoll, S. E. (1998). Stress, culture and community. Teoksessa: The psychology and physiology of stress. New York: Plentum Press.
- Hurley, P, J. (2017). Ego depletion and auditor´s busy season. Haettu osoitteesta <https://web-a-ebsohost-com.libproxy.tuni.fi/ehost/detail/detail?vid=0&sid=087f516b-e1db-4010-b88d-6ea996c96776%40sessionmgr4008&bdata=JkF1dGhUeXBIPWNvb2tpZSxpcCx1aWQmc2l0ZT11aG9zdC1saXZlJnNjb3BIPXNpdGU%3d#AN=125222752&db=bsu> 23.9.2021
- Jones, A., Strand Norman, C., Wier, B. (2010). Healthy lifestyle as a Coping Mechanism for Role Stress in Public Accounting. Haettu osoitteesta: <https://www.proquest.com/docview/203306300?accountid=14242&parentSessionId=00FBkWmycLokL2fTczp1mYQ8UDN%2Fr%2FMv64b3EIYDjTY%3D&pq-origsite=primo> 20.11.2022
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressors – hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. Haettu osoitteesta: <https://web-p-ebsohost-com.libproxy.tuni.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=9bbf5e69-1e78-42ca-a2cd-87fa6568532a%40redis> 20.11.2022
- Liyanarachchi, G, A. & McNamara, S, M. (2007). Time budget pressure in New Zealand audits. Haettu osoitteesta <http://www.thebookshelf.auckland.ac.nz/document/?wid=1008&page=1&action=null> 29.10.2021
- Lopéz, D, M, Peters, G, F. (2011). The effect of workload compression on audit quality. Haettu osoitteesta <https://search-proquest-com.libproxy.tuni.fi/docview/1238150211/fulltextPDF/26A518DE47F14B0APQ/1?accountid=14242> 21.9.2021
- Manka, M., & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Haettu osoitteesta: [https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/GAHBjXCTEB#/kohta:TY\(\(d6\)HYVINVOINTI\(\(20\)/piste:b4](https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/GAHBjXCTEB#/kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)/piste:b4) 21.10.2021
- Mauno, S., Huhtala M., & Kinnunen, U. (2017). Työn laadulliset kuormitustekijät. Haettu osoitteesta: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524518376> 20.11.2022
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. Teoksessa: A Handbook of Work and Organizational Psychology. VOL 2. Work Psychology.
- Mäkikangas, A., Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Teoksessa: Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Haettu osoitteesta: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524518376> 20.10.2021
- Persellin, J., Schmidt, J., Vandervelde, S, D., Wilkins, M, S. (2018). Auditor Perceptions of Audit Workloads, Audit Quality, and Job Satisfaction. Haettu osoitteesta https://digitalcommons.trinity.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1040&context=busadmin_faculty&seiredir=1&referer=https%3A%2F%2Fscholar.google.com%2Fscholar%3Fhl%3Den%26q%3DAudit%20Perceptions%20of%20Audit%20Workloads%252C%2BAudit%20Quality%252C%2Band%20the%20Auditing%20Profession.%26btnG%3D%26as_sdt%3D1%252C22%26as_sdt%3D#search=%22Auditor%20Perceptions%20Audit%20Workloads%2C%20Audit%20Quality%2C%20Auditing%20Profession.%22 22.9.2021

- Pyöriä, P., Ojala, S., Nätti, J. (2019). Työelämän muutokset ajassamme. Haettu osoitteesta https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118406/tyoelaman_muutokset_ajassamme.pdf?sequence=2&isAllowed=y (22.9.2021)
- Ruohonen, J. (2017). Osakeyhtiön tilintarkastajan kannalta keskeiset osakeyhtiö- ja tilintarkastuslainsäädäntöön kaavailut muutokset. Teoksessa: Näkökulmia tilintarkastukseen. Haettu osoitteesta https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/101163/Kihn_ym_Nakokulmia_tilintarkastukseen.pdf?sequence=1&isAllowed=y 21.9.2021
- Seppälä, P. & Hakanen, J. (2017). Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Haettu osoitteesta: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789524518376> 20.11.2022
- Siltaloppi, M., & Kinnunen, U. (2007). Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma palautumiseen. Julkaistu teoksessa: Työ ja ihminen 1/2007. Haettu osoitteesta: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132312/Tyojaihminen_1_2007.pdf?sequence=1 2.12.2021
- Sonntag, S. & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work. Haettu osoitteesta <https://oec-ovid-com.libproxy.tuni.fi/article/00060745-200707000-00002/HTML> 22.9.2021
- Sonntag, S., Geurts, S, A, E. (2009). Methodological issues in recovery research. Haettu osoitteesta <https://ebookcentral.proquest.com/lib/tampere/reader.action?docID=453195> 22.9.2021
- Suk Heo, J., Young Kwon, S., Tan, H-T. (2021). Auditor's Responses to Workload Imbalance and the Impact on Audit Quality. Haettu osoitteesta <https://web-p-ebsohost-com.libproxy.tuni.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=135b5863-68cd-4e8d-871b-25c05402aa0e%40redis> 20.11.2022
- Suomen Tilintarkastajat (2021). Tilintarkastus. Haettu osoitteesta <https://tilintarkastajat.fi/tilintarkastus/> 22.9.2021
- Sweeney, J, T., Summers, S, L. (2002). The effect of the busy season workload on public accountant's job burnout. Haettu osoitteesta <https://go-gale-com.libproxy.tuni.fi/ps/i.do?p=AONE&u=tampere&id=GALE%7CA84211301&v=2.1&it=r> 23.9.2021
- TENK (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Haettu osoitteesta: https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf 19.11.2022
- THL (2021). Työikäisten mielenterveys. Haettu osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/tyoikaisten-mielenterveys> 21.9.2021
- Tilintarkastuslaki 2015/ 1141. Haettu osoitteesta <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20151141#L1P2> 22.9.2021
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työterveyslaitos (2021a). Työhyvinvointi. Haettu osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> 23.9.2021

- Työterveyslaitos (2021b). Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta. Haettu osoitteesta <https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/palautuminen-on-tarkea-osa-elamantapamuutosta/> 27.9.2021
- Umans, T., Broberg, P., Schmidt, M., Nilsson, S., Olsson, E. (2016). Feeling well by being together: Study of Swedish auditors. Haettu osoitteesta: <https://web-s-ebsohost-com.libproxy.tuni.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=dedb0ccc-89c7-43ae-95c4-8be22769ca7f%40redis> 20.11.2022
- Vartiainen, M. (2017). Työpsykologian ja hyvinvointikehityksen tutkimus Suomessa. Haettu osoitteesta: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789524518376> 20.11.2022
- Viitala, R. & Jylhä, E. (2019). Johtaminen. Keskeiset käsitteet, teorit ja trendit. Haettu osoitteesta: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-7519-3> 20.11.2022
- Vilka, H. (2021). Tutki ja kehitä. Haettu osoitteesta: <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/9789523701731> 29.10.2021
- Xanthopoulou, D., Bakker A. B., Demerouti, E., & Schaufeli W. B. (2007). The role of personal resources in the Job Demands-Resources Model. Haettu osoitteesta: [The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model.pdf](#)

Liite 1.

Esitietokysymykset

1. Kuinka kauan olet työskennellyt tilintarkastusalalla?
2. Mikä on nykyinen asemasi organisaatiossa, jossa työskentelet?
3. Kuinka monessa eri tilintarkastusyhteisössä olet työskennellyt työurasi aikana?

Teema: Työhyvinvointi kiirekaudella

4. Miten määrittelisit tilintarkastajan kiirekauden?
5. Mistä saat energiaa kiirekaudella? Mikä sitä vie?
6. Kuinka paljon työskentelet kiirekaudella (arvio tunteina esimerkiksi) ja miten määrä eroaa kiirekauden ulkopuolisesta työajasta?
7. Millaiseksi koet tyypillisesti olosi työpäivän jälkeen kiirekaudella, jos voi yleistää?

Teema: Palautuminen kiirekaudesta

8. Millä tavoin palautut kiirekauden jälkeen? – mitä keinoja tai tekijöitä käytät hyödyksi?
9. Mikä merkitys edellisillä tekijöillä on palautumisessasi? Nouseeko joku niistä keskeiseksi?
10. Koetko, että palautumisesi on onnistuneita jonain tiettyinä ajankohtana? Milloin? (Esim. viikonloput, lomat)
11. Jos ajatellaan kiirekauden jälkeisellä vapaa-ajalla tapahtuvia ns. pakollisia tehtäviä/ arjen askareita (perhesuhteiden ylläpito, kodinhoito) – miten nämä tekijät vaikuttavat palautumiseesi?
12. Kun kiirekausi loppuu, koetko vaikeuksia irrottautua työstäsi? Joudutko ponnistella sen eteen, että palautut?
13. Oletko koskaan kohdannut pelkoa, ettet palaudu tarpeeksi kiirekauden jälkeisellä vapaa-ajallasi?
14. Millaiseksi koet olosi yleensä kiirekauden päättymisen jälkeen?
15. Miten esihenkilö tai työyhteisö, jossa työskentelet vaikuttaa työstä palautumiseesi ja työhyvinvointiisi?
16. Mitkä asiat saavat sinut tuntemaan olosi valmiiksi työhön kiirekauden jälkeen?
17. Mikä merkitys kiirekaudesta palautumisella on työssä jaksamisesi tai työhyvinvointiisi jatkossa?