

Henna Karhu

TYÖSTÄ PALAUTUMINEN ETÄ- JA LÄHITYÖSKENTELYN KONTEKSTEISSA

Johtamisen ja talouden tiedekunta
Yrityksen johtaminen, kandidaatin tutkielma
Ohjaaja: Kari Lohivesi
Huhtikuu 2023

TIIVISTELMÄ

Henna Karhu: Työstä palautuminen etä- ja lähityöskentelyn konteksteissa
Kandidaatin tutkielma
Tampereen yliopisto
Kauppatieteiden tutkinto-ohjelma
Huhtikuu 2023

Tämä kandidaatintutkielma käsittelee työstä palautumista etä- ja lähityöskentelyn konteksteissa. Päivittäinen työstä palautuminen on yksilön hyvinvoinnin kannalta tärkeää, sillä ilman sitä työkuormitus voi kasaantua ja aiheuttaa yksilölle terveysongelmia. Nykyajan työmaailmassa vaatimukset ovat lisääntyneet, ja ihmisiltä vaaditaan vastapainoksi myös onnistunutta työstä palautumista, jotta voimavarat säilyvät ja työn vaatimuksiin voidaan vastata myös jatkossa. Koronapandemian jälkeen etätyö on yleistynyt huomattavasti, mutta työstä palautumista nimenomaan etätyössä ei ole vielä kovin paljon tutkittu. Etätyö voi tuoda ihmisille joustoa työn ja muun elämän yhteensovittamiseen, mutta se voi myös aiheuttaa haasteita ihmisten hyvinvoinnille esimerkiksi työstä irrottautumiseen liittyvien vaikeuksien kautta.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää ja analysoida, miten työstä palautuminen eroaa etä- ja lähityöskentelyssä, ja millaisten tekijöiden kautta nämä erot työstä palautumisessa näkyvät. Tavoitteena oli myös ymmärtää, millaisia haittoja tai hyötyjä etätyöskentelyllä on työstä palautumiselle. Tutkimuksessa perehdyttiin työpäivän aikaiseen ja sen jälkeiseen palautumiseen sekä palautumisen prosesseihin ja lopputulokseen.

Tutkimus toteutettiin kirjallisuuskatsauksen ja puolistrukturoitujen teemahaastattelujen avulla, ja tutkimukseen haastateltiin kolmea sekä etä- että lähityötä tekevää asiakaspalvelutyöntekijää. Aineisto analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla ensin aineistolähtöisesti ja lopuksi kirjallisuuskatsauksen pohjalta muodostetun teoreettisen viitekehysten avulla.

Tutkimuksen tulosten perusteella etä- ja lähityöstä palautumisessa on sekä samankaltaisuuksia että eroja, ja keskeisimmät erot liittyvät työstä irrottautumiseen sekä työpäivän aikaisiin taukoihin. Tulokset osoittavat, että etätyö saattaa vaikeuttaa työstä irrottautumista esimerkiksi siksi, että työn tekeminen on mahdollista milloin vain, koska työtarvikkeet ovat koko ajan läsnä myös työajan ulkopuolella. Lisäksi työpäivän aikaiset tauot saattavat jäädä etätyössä pitämättä, minkä takia työpäivän aikainen kuormitus voi kasaantua, ja työstä palautuminen voi myös täten heikentyä. Toisaalta etätyö voi vaikuttaa työstä palautumiseen myös positiivisesti esimerkiksi siten, että työmatkojen poistuminen vapauttaa aikaa muulle tekemiselle, ja aikaa voidaan käyttää palautumista edistävään toimintaan, kuten lepäämiseen tai liikuntaan.

Tutkimus tarjoaa lisää ymmärrystä liittyen työstä palautumiseen erityisesti etätyötä tekevien näkökulmasta. Lisääntyvän tiedon myötä niin yksilöt kuin organisaatiotkin voivat kiinnittää enemmän huomiota etätyöstä palautumisen haasteisiin ja mahdollisuuksiin, jotta työstä palautumista voidaan edistää.

Avainsanat: Työstä palautuminen, etätyö, työstä irrottautuminen, tauot, työn kuormittavuus

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 Tutkimuksen tausta.....	5
1.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymys	6
1.3 Keskeiset käsitteet ja tutkimuksen rajaukset	7
1.4 Tutkimuksen rakenne	8
2 KIRJALLISUUSKATSAUS	9
2.1 Työstä palautumiseen liittyvät mallit	9
2.2 Työstä palautuminen	10
2.2.1 Työstä palautuminen hyvinvoinnin välineenä	10
2.2.2 Työn ja vapaa-ajan väliset rajat	13
2.2.3 Työstä irrottautuminen ja palautuminen työpäivän jälkeen.....	14
2.2.4 Työstä palautuminen työpäivän aikana.....	16
2.3 Työstä palautuminen etätyöskentelyn kontekstissa.....	19
2.3.1 Työstä irrottautuminen etätyöskentelyssä.....	19
2.3.2 Etätyöpäivien pituus ja tauot.....	21
2.3.3 Etätyön kuormittavuus	22
2.4 Teoreettinen viitekehys.....	23
3 METODOLOGIA	28
3.1 Tutkimusmenetelmät	28
3.2 Aineiston kerääminen	28
3.3 Aineiston analysointi	29
3.4 Aineiston luotettavuuden arviointi	31
4 TUTKIMUKSEN TULOKSET	33
4.1 Työn kuormittavuus ja työstä palautuminen	33
4.2 Työstä irrottautuminen	34
4.3 Tauot työpäivän aikana.....	38
4.4 Sosiaaliset aktiviteetit työpäivän aikana.....	39
4.5 Työpäivien pituus	40
5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO	42
5.1 Johtopäätökset	42
5.2 Yhteenveto.....	45
5.3 Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimusehdotukset.....	47
LÄHTEET.....	48
LIITTEET.....	53
LIITE 1: Teemahaastattelun haastattelurunko.....	53

KUVIOT

KUVIO 1: Palautuminen työkuormituksen ja hyvinvoinnin välisenä mekanismina 24

KUVIO 2: Teoreettisen viitekehyksen yhteenveto..... 25

TAULUKOT

TAULUKKO 1: Haastattelut..... 29

TAULUKKO 2: Etä- ja lähityöstä palautumisen eroja sisällönanalyysistä 30

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

Työstä palautumisen taustalla on ajatus siitä, että ihmiset kohtaavat työtä tehdessään vaatimuksia, jotka voivat olla esimerkiksi fyysisiä tai kognitiivisia. Näistä vaatimuksista selvitäkseen ihmiset joutuvat käyttämään resurssejaan esimerkiksi fyysisten voimien tai psyykkisten ponnistelujen, kuten ajattelun, keskittymisen tai tunteiden säätelyn muodossa. (Zijlstra & Sonnentag, 2006, 130.) Koska ihmisen työhön vaadittavat resurssit eivät ole loputtomia, täytyy niitä myös kuluttamisen välissä kerätä takaisin (Hunter & Wu, 2016, 303), ja tästä prosessista käytetään nimitystä työstä palautuminen. Työstä palautuminen on ihmiselle erittäin tärkeää, sillä sen sivuuttaminen voi johtaa vakaviin terveystaittoihin (Zijlstra & Sonnentag, 2006, 130).

Viimeisen parinkymmenen vuoden aikana työstä palautumista ja työhyvinvointia on tutkittu paljon, ja tutkimuksissa on havaittu monenlaisia yhteyksiä esimerkiksi työstä palautumisen ja hyvinvoinnin sekä työstä palautumisen ja erilaisten terveysongelmien välillä (Sonnentag & Geurts, 2009, 2). Myös työn vaatimukset ovat lisääntyneet vuosikymmenten saatossa, ja nykyajan työelämässä ihmisiltä vaaditaan entistä enemmän voimavaroja, mikä puolestaan korostaa työstä palautumisen merkitystä (Demerouti, Bakker, Geurts & Taris, 2009, 86). Kyseisten havaintojen pohjalta voidaan todeta, että työstä palautuminen on paitsi yksilön hyvinvoinnin kannalta, myös yhteiskunnallisesti, merkittävää, sillä heikko palautuminen voi esimerkiksi lisääntyneiden poissaolojen tai työuupumuksen kautta vaikuttaa koko yhteiskuntaan organisaatioiden suoriutumisen kautta (Kinnunen, 2017, 144).

Työstä palautumista erityisesti etätöiden kontekstissa on tärkeää tutkia monesta syystä. Kuten edellä on käynyt ilmi, palautuminen on tärkeää yksilön hyvinvoinnille ja suoriutumiselle sekä yksilön että organisaation näkökulmasta. Lisäksi etätöskentely on nykyään hyvin yleistä, ja esimerkiksi Leskisen (2021) Tilastokeskuksen työvoimatutkimukseen perustuva artikkeli kertoo, että vuonna 2021 säännöllisesti kotona työskenteleviä oli 25 % työllisistä. Erityisesti koronaviruspandemian aiheuttamien etätösuositusten jälkeen työskentely kotona on lisääntynyt, ja monet tekevätkin nykyään töitä joko osittain tai täysin etänä (Kukkonen, 2023).

Työstä palautuminen etätyöskentelyn kontekstissa on siten ajankohtainen ja merkittävä aihe laajasti yhteiskunnassa sekä työelämässä.

Vaikka työstä palautumista on tutkittu laajasti monesta eri näkökulmasta, ja sen tärkeys hyvinvoinnille on tunnustettu, nimenomaan etätyöstä palautumista ei ole vielä kovin merkittävästi tutkittu. Täten tutkimuskentässä on aukko tämänkaltaiselle tutkimukselle. Tutkimusten mukaan työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtyessä ihmisten on vaikeampaa irrottautua työstä (Cropley, Dijk, & Stanley, 2006; Sonnentag & Krueger, 2006), ja etätyössä irrottautuminen saattaa olla entistä vaikeampaa, sillä työpaikan ja kodin välillä ei ole samanlaisia fyysisiä rajoja kuin toimistolla työskenneltäessä (Dart, 2006). Lisäksi eräässä tutkimuksessa on saatu viitteitä siitä, että etänä työskentelevät ihmiset pitivät vain vähän taukoja ja tekivät pidempiä työpäiviä kuin toimistolla työskentelevät (Radulović, Žaja, Milošević, Radulović, Luketić & Božić, 2021). Etätyö saattaa siis aiheuttaa palautumiselle monenlaisia haasteita, ja näistä syistä aiheen tutkiminen on tärkeää sekä tieteellisesti että käytännön työelämän kannalta.

1.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymys

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää ja analysoida etä- ja lähityöskentelyn vaikutuksia työstä palautumiseen. Tutkimuksessa perehdytään niin työpäivän aikaiseen kuin sen jälkeiseenkin palautumiseen ja tarkastellaan erilaisten palautumiseen liittyvien tekijöiden vaikutusta työstä palautumiseen sekä etä- että lähityöskentelyn konteksteissa. Tutkimuskysymys, johon tutkimuksessa pyritään vastaamaan, on:

Miten työstä palautuminen eroaa etä- ja lähityöskentelyn konteksteissa?

Tutkimuskysymykseen pyritään saamaan vastauksia kirjallisuuskatsauksen ja sekä etä- että lähityötä tekevien työntekijöiden haastattelujen avulla. Tavoitteena on ymmärtää, vaikuttaako kotona työskentely palautumisen prosesseihin tai lopputulokseen eri tavalla verrattuna työpaikalla työskentelyyn ja siitä palautumiseen. Tutkimuksen avulla pyritään myös selvittämään sitä, millaisia haittoja tai hyötyjä etätyöskentelystä aiheutuu työstä palautumiselle, ja mistä nämä voisivat mahdollisesti johtua. Kun ymmärrys etätyöskentelyn ja palautumisen yhteyksistä lisääntyy, voidaan etätyöntekijöiden palautumismahdollisuuksia pyrkiä

parantamaan ja tukemaan. Yksilö voi itse pyrkiä parantamaan omaa työstä palautumistaan, ja lisäksi organisaatiot voivat esimerkiksi henkilöstöjohtamisen ja esihenkilötyön kautta pyrkiä kohentamaan organisaation jäsenten palautumista, jolloin sekä yksilöiden hyvinvointia että organisaation suoriutumista voidaan kehittää.

1.3 Keskeiset käsitteet ja tutkimuksen rajaukset

Työstä palautumisella tarkoitetaan sitä psykofysiologista tapahtumaa, jossa yksilön kuormitustaso palautuu sille tasolle, jolla se oli ennen kuin työn vaatimukset nostivat kuormitustasoa (Geurts & Sonnentag, 2006, 483). Tässä tutkimuksessa keskitytään työstä palautumisen psykologiseen puoleen, ja täten fysiologinen palautuminen, eli elimistön toimintojen palautuminen, kuten sykkeen ja verenpaineen laskeminen, rajataan tutkimuksen ulkopuolelle. Työstä palautuminen voidaan myös jakaa kahteen osaan; työpäivän aikaiseen ja työpäivän jälkeiseen palautumiseen (Demerouti ym., 2009, 85). Tässä tutkimuksessa keskitytään työpäivän aikaiseen palautumiseen taukojen muodossa, ja työpäivän jälkeinen palautuminen rajataan työajan jälkeiseen aikaan esimerkiksi illalla, jolloin pidemmät vapaat, kuten viikonloput ja lomat, rajataan tämän tutkimuksen aiheen ulkopuolelle.

Psykologinen työstä irrottautuminen liittyy läheisesti työstä palautumiseen ja onkin palautumisen kannalta erittäin tärkeää, sillä palautumisen kannalta ei ole riittävää, että työpaikalta poistutaan fyysisesti, vaan työstä on myös irtauduttava psyykkisesti. Nimensä mukaisesti psykologinen työstä irrottautuminen tarkoittaaakin sitä, että yksilö päästää esimerkiksi työpäivän jälkeen työstä irti myös psykologisesti, eikä ajattele työasioita vapaa-ajallaan. (Sonnentag & Fritz, 2007, 205.)

Työterveyslaitoksen (2023) mukaan *etätyö* tarkoittaa ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella, kuten kotona. Tässä tutkimuksessa etätyöllä tarkoitetaan nimenomaan kotona tapahtuvaa etätyöskentelyä, jossa työnteko ja kotona oleminen tapahtuvat samassa paikassa.

Edellisten käsitteiden määrittelyiden yhteydessä tehtyjen rajausten lisäksi työstä palautumista rajataan tässä tutkimuksessa vielä tarkemmin. Vaikka esimerkiksi uni ja harrastukset ovat suuressa roolissa työpäivän jälkeisessä palautumisessa, ei niitä ole tämän tutkielman ajallisten

resurssien ja sisällöllisen laajuuden rajoissa mahdollista käsitellä. Etä- ja lähityöskentelyn erojen kontekstissa uni ja harrastukset eivät myöskään ole yhtä mielekkäitä teemoja kuin muut tutkimuksen teemat, joten ne on rajattu tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

1.4 Tutkimuksen rakenne

Tutkimus koostuu viidestä pääluvusta, jotka ovat järjestyksessä johdanto, kirjallisuuskatsaus, metodologia, tutkimuksen tulokset sekä johtopäätökset ja yhteenveto. Johdantoluvussa on käsitelty työstä palautumisen taustaa, määritelty tutkimuskysymys ja nimetty tutkimuksen tavoite. Lisäksi johdannossa on määritelty tutkimuksen keskeiset käsitteet tiiviisti ja kerrottu tutkimuksen rajauksista.

Toisessa luvussa esitellään tutkimukselle keskeistä teoreettista taustaa ja tehdään kirjallisuuskatsaus työstä palautumisen keskeisiin teorioihin ja aiempiin tutkimustuloksiin. Ensin käsitellään yleisesti palautumiskirjallisuudessa tärkeimpinä pidettyjä kahta teoriaa ja esitellään, miksi ne ovat työstä palautumisen kannalta tärkeitä malleja. Sen jälkeen esitellään tärkeimpiä tutkimustuloksia liittyen työstä palautumiseen yleisesti sekä erikseen työpäivän jälkeen ja sen aikana. Lopuksi esitellään, mitä erityispiirteitä etätyöskentely tuo työstä palautumiselle, ja mitä haasteita tai hyötyjä etätyöskentely voi luoda työstä palautumiselle. Luvun lopussa esitellään kirjallisuuskatsauksen pohjalta luotu tutkimuksen teoreettinen viitekehys.

Kolmas luku koostuu metodologiasta, jossa esitellään tutkimuksessa käytetyt tutkimusmenetelmät ja empiirisen aineiston keruun ja analysoinnin vaiheet. Lisäksi arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta. Neljännessä luvussa esitellään haastattelujen avulla esiin nousseet tutkimuksen tärkeimmät tulokset. Viidennessä luvussa yhdistetään tutkimuksen tulokset aiempiin tutkimustuloksiin ja tämän tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen, minkä pohjalta esitellään tutkimuksesta saadut johtopäätökset. Sen jälkeen käydään läpi yhteenveto tutkimuksesta, arvioidaan tutkimuksen rajoitteita sekä esitellään mahdollisia aiheita jatkotutkimuksille.

2 KIRJALLISUUSKATSAUS

2.1 Työstä palautumiseen liittyvät mallit

Työstä palautumisen tutkimuksessa tärkeinä taustateorioina on perinteisesti pidetty Meijmanin ja Mulderin (1998) ponnistelujen ja palautumisen mallia sekä Hobfollin (1989) voimavarojen säilyttämisteoriaa (Steed, Swider, Keem & Liu, 2021, 872). Ensiksi mainittu teoria perustuu siihen ajatukseen, että palautumista tapahtuu, kun kuormitusta aiheuttaneet vaatimukset poistuvat, ja jälkimmäinen puolestaan siihen, että uusien resurssien luominen menetettyjen tilalle auttaa palautumisessa. Molemmissa malleissa pidetään tärkeänä sitä, että työssä tarvittavia resursseja ei tulisi käyttää silloin, kun työstä pyritään palautumaan (Sonnentag, 2001, 197).

Meijmanin ja Mulderin (1998) ponnistelujen ja palautumisen malli (Effort-Recovery, E-R model) pohjautuu siis siihen perusajatukseen, että työssä on vaatimuksia, jotka vaativat ihmisiltä ponnisteluja. Näiden ponnistelujen takia ihminen kokee erilaisia kuormitusreaktioita, kuten sydämen sykkeen kiihtymistä ja väsymystä, jotka voivat palautua normaalille tasolle palautumisen avulla. Palautuminen kuitenkin edellyttää sitä, että työn vaatimukset eivät ole läsnä, joten työstä irrottautuminen on palautumisen kannalta olennaista. Jos palautumista ei tapahdu, kuormitusreaktiot ovat jo valmiiksi aktivoineet ihmisen stressiin liittyviä psykofysiologisia järjestelmiä, ja niiden aktivaatio suurenee entisestään vaatimusten ja kuormituksen jatkuessa. Tällöin ihminen joutuu ponnistelemaan normaalia enemmän, mikä johtaa jälleen järjestelmien suurempaan aktivaatioon, ja näin syntyy kehä, jossa kuormitusreaktiot kumuloituvat ajan kanssa entistä suuremmiksi. Jos palautumista ei vielä tapahtu, kuormitusreaktiot, kuten sykkeen kiihtyminen ja väsymys, voivat kroonistua, mistä seuraa edelleen laajempia ongelmia ihmisen terveydelle. Työstä palautuminen on siis mallin mukaan ihmisen terveyden ja hyvinvoinnin ylläpitämisen kannalta hyvin tärkeää, ja työn vaatimusten väliaikainen poistuminen on suuressa roolissa palautumisen mahdollistamisessa.

Hobfoll (1989) puolestaan kehitti laaja-alaisen stressiin ja hyvinvointiin keskittyvän voimavarojen säilyttämisteorian (COR, Conservation of Resources theory), jota voidaan hyödyntää työstä palautumisen lisäksi myös muissa hyvinvoinnin ja terveyden konteksteissa

(Sonnentag & Natter, 2004, 369). Teorian mukaan ihmiset vaalivat olemassa olevia resurssejaan, kuten energiaa tai positiivista mielialaansa, ja pyrkivät luomaan niitä lisää. Työn kontekstiin sovellettuna teoria liittyy siihen, että työpäivän aikana ihmiset käyttävät resurssejaan, jotka voivat täten olla uhattuna tai niitä voidaan jopa kokonaan menettää. Silloin ihminen pyrkii saamaan menetettyjä resursseja takaisin tai luomaan uusia resursseja menetettyjen tilalle. Teorian mukaan resursseja voidaan palauttaa silloin, kun työ ei ole läsnä, joten esimerkiksi työpäivän jälkeiset aktiviteetit voivat auttaa resurssien palauttamisessa. Yhteistä esitellyille kahdelle teorialle on siis se, että työ vaatii ihmisiltä resursseja, joita pyritään palautumisen avulla saamaan takaisin. Mallien mukaan näitä resursseja ei kuitenkaan voida saada takaisin työn kontekstissa, vaan ihmisen täytyy ensin irrottautua työstä, jotta palautumista voi tapahtua.

2.2 Työstä palautuminen

2.2.1 Työstä palautuminen hyvinvoinnin välineenä

Työstä palautumisella tarkoitetaan useimmiten sitä prosessia, jonka aikana yksilön työn tekemisen yhteydessä ehtyneet voimavarat, kuten vireys ja energia, palautuvat (Zijlstra & Sonnentag, 2006, 130). Palautumisen avulla voidaan siis saada työn aikana menetettyjä voimavaroja takaisin, ja korjata kielteisiä vaikutuksia, joita kuormituksen aikana ihmiselle on muodostunut. Toisin sanoen hyvin palautunut yksilö kokee olevansa jälleen energinen, eikä enää kuormittunut työn vaatimuksista (Sonnentag & Krueger, 2006, 207).

Kuten johdannossa on käynyt ilmi, työstä palautuminen on tärkeää yksilön hyvinvoinnin kannalta. Päivittäisen palautumisen ja yksilön fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin välillä onkin havaittu monenlaisia yhteyksiä, ja palautumisen on esimerkiksi havaittu olevan positiivisesti yhteydessä parempaan mielialaan ja puhtiin sekä negatiivisesti yhteydessä väsymykseen (Demerouti ym., 2009, 95). Lisäksi työstä palautumisella on havaittu positiivisia yhteyksiä muun muassa itsearvioituun suoriutumiseen (Binnewies, Sonnentag & Mojza, 2009) ja työn imuun (Sonnentag, Mojza, Demerouti & Bakker, 2012), joten työstä palautuminen on tärkeää paitsi yksilön hyvinvoinnin, myös organisaation tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Binnewies ja kollegat (2009, 87) huomasivat tutkimuksessaan myös, että sen lisäksi että hyvin palautuneet työntekijät suoriutuivat omista työtehtävistään hyvin, he auttoivat myös

työkavereitaan näiden työtehtävissä. Tällöin myös organisaatio kokonaisuudessaan hyötyy enemmän hyvin palautuneista kuin huonosti palautuneista työntekijöistä. Jatkuva työnteko ja resurssien kuluttaminen ilman palautumista puolestaan voi johtaa suureen kuormitukseen, uupumiseen sekä fyysisen ja psyykkisen toiminnan heikentymiseen (Sonnetag & Zijlstra, 2006, 330).

Vaikka usein työstä palautuminen ajatellaan prosessina, sitä voidaan tutkia myös palautumisen lopputuloksen ja palautumisen puitteiden näkökulmasta (Sonnetag & Geurts, 2009, 4). Prosessinäkökulmasta tarkasteltaessa keskitytään siihen, millaisia mekanismeja palautumisen taustalla on, ja tutkimuksessa voidaan perehtyä esimerkiksi aktiivisen urheiluharrastuksen tai passiivisen rentoutumisen vaikutuksiin palautumiselle. Lopputuloksen näkökulmasta tarkasteltaessa tutkitaan puolestaan sitä tilaa, jonka ihminen on palautumisella tai sen puutteella saavuttanut. Tällöin voidaan selvittää esimerkiksi sitä, miten palautuminen on vaikuttanut seuraavan päivän suoriutumiseen tai sydämen sykkeen tasoon. Lisäksi voidaan tutkia erikseen palautumisen puitteita, jolloin tarkastellaan sitä, miten esimerkiksi työpäivän aikaiset tauot tai pidemmät lomat vaikuttavat palautumiseen. (Sonnetag & Geurts, 2009, 4–8.)

Palautumisen prosesseja voidaan ajatella passiivisen tai aktiivisen mekanismin kautta. Passiivinen mekanismi perustuu siihen, että työpäivän jälkeen työn vaatimukset poistuvat, jolloin palautumista voi tapahtua jo yksistään tämän muutoksen perusteella (Meijman & Mulder, 1998). Aktiivinen mekanismi puolestaan perustuu siihen, että ihminen tekee joitain työhön liittymättömiä aktiviteetteja, jotka auttavat palautumisessa. (Geurts & Sonnetag, 2006, 485.) Vaikka voidaan arkielämässä ajatella, että työpäivän jälkeen palautumisessa auttaa juuri nimenomaan passiivinen rentoutuminen, eli se kun ”ei tee mitään”, saattaa myös aktiivinen toiminta, kuten ulkoilu tai jokin harrastus auttaa palautumisessa. Palautuminen perustuukin siihen, että vapaa-ajan aktiviteeteissa vaadittavat resurssit ovat erilaisia kuin työssä vaadittavat resurssit. (Zijlstra & Sonnetag, 2006, 130.) Tätä voidaan tulkita siten, että jos henkilön työ on esimerkiksi fyysisesti hyvin raskasta, ei liikuntaharrastus välttämättä auta palautumisessa yhtä hyvin kuin esimerkiksi lepääminen tai kognitiivinen toiminta. Sen sijaan kognitiivisesti hyvin raskas asiantuntijatyö saattaa vaatia vastapainoksi juuri liikuntaa, rentoutumista tai muuta toimintaa, joka ei vaadi lisää kognitiivisia resursseja. Palautumista edistääkseen työn ja vapaa-ajan aktiviteettien kannattaisikin näiden havaintojen perusteella olla tasapainossa fyysisten ja psyykkisten vaatimusten kannalta (Zijlstra & Sonnetag, 2006, 130).

Sonnentag ja Fritz (2007) ovat jakaneet palautumisen kokemukset neljään osaan: 1) psykologiseen työstä irrottautumiseen, 2) taidonhallintaan, 3) rentoutumiseen ja 4) kontrolliin. Psykologista työstä irrottautumista käsitellään alaluvussa 2.2.3. Taidonhallinta viittaa uusien haasteiden kohtaamiseen, jolloin henkilö voi haastaa itseään ja esimerkiksi oppia jotakin uutta. Taidonhallintakokemus palautumisen välineenä voi olla esimerkiksi uuden kielen opiskelua tai uuden harrastuksen harjoittelua (Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2008, 676). Tällöin haasteet vaativat ihmiseltä ponnisteluita, jotka ovat kuitenkin erilaisia kuin työssä vaadittavat ponnistelut, eivätkä näin kuormita yksilöä samalla tavalla kuin työ, vaan päinvastoin palauttavat työn vaatimia resursseja (Sonnentag & Geurts, 2009, 5). Rentoutuminen sen sijaan viittaa sellaisiin aktiviteetteihin, jotka eivät vaadi ihmiseltä paljon ponnisteluita ja joissa ihmisen aktiivitaso on matala (Demerouti ym., 2009, 98). Tällaisia aktiviteetteja voivat olla esimerkiksi kirjan lukeminen tai musiikin kuuntelu. Kontrolli puolestaan viittaa siihen, että henkilö voi itse päättää esimerkiksi sen, mitä tekee palautuakseen työstä sekä kenen kanssa ja milloin (Sonnentag & Fritz, 2007, 207).

Edellä mainittuja neljää palautumisen kokemusta on tutkittu laajasti, mutta suurin osa tutkimuksista on keskittynyt vain yhden tai kahden palautumisen kokemuksen vaikutuksiin kerrallaan, jolloin kokonaiskuva palautumisen kokemuksista ja niiden merkityksestä työstä palautumiselle on voinut jäädä epäselväksi (Chawla, MacGowan, Gabriel & Podsakoff, 2020, 19). Tämän tutkimusaukon takia Chawla ja kollegat (2020) toteuttivat oman tutkimuksensa siten, että kaikkia palautumisen kokemuksia ja niiden vaihtelua päivystä toiseen tutkittiin samanaikaisesti. Tutkimuksessa huomattiin, että työstä palautumista saattaakin tapahtua parhaiten hyödyntämällä samanaikaisesti kaikkia neljää palautumisen kokemusta. Näin työstä irrottautumisen ja rentoutumisen avulla voitaisiin lievittää työn aiheuttamaa kuormitusta, ja toisaalta taidonhallinnan ja kontrollin avulla voitaisiin myös luoda uusia resursseja menetettyjen tilalle. Tämä johtopäätös on linjassa aiemmin esiteltyjen työstä palautumisen teorioiden kanssa, sillä työstä irrottautuminen ja rentoutuminen sopivat Meijmanin ja Mulderin (1998) mallin päätelmään siitä, että palautumista tapahtuu työn vaatimusten poistuessa, ja lisäksi taidonhallinnan ja kontrollin hyödyntäminen työstä palautumisessa sopivat Hobfollin (1989) teoriaan siitä, että uusien resurssien luominen auttaa yksilöä palautumaan.

Vaikka tutkimusten perusteella työstä palautuminen onkin yleensä yhdistetty positiivisiin seurauksiin, saattaa liiallisella palautumisella ja työstä irrottautumisella olla myös negatiivisia vaikutuksia suoritukseen ja työn imuun. Esimerkiksi liiallinen työstä irrottautuminen saattaa

vähentää kiinnostusta työtä kohtaan, jolloin myös työmotivaatio ja työssä suoriutuminen voivat kärsiä. (Sonntag, Venz & Casper, 2017, 375.) Tämän perusteella voidaan tulkita, että yksilöiden olisi hyödyllistä löytää sopiva tasapaino riittävän ja liiallisen työstä palautumisen välille, jotta esimerkiksi työssä suoriutuminen parantuu, mutta motivaatio ei kärsi liiallisen työstä irrottautumisen seurauksena.

2.2.2 Työn ja vapaa-ajan väliset rajat

Työpäivän jälkeiselle palautumiselle keskeistä on työn ja vapaa-ajan väliset rajat. Rajat erottavat ihmisten elämänalueita ja niihin liittyviä rooleja, ja rajat voidaan jakaa kolmeen kategoriaan: fyysiset, ajalliset ja psykologiset rajat. Fyysiset rajat määrittelevät kuhunkin elämänalueeseen liittyvän käyttäytymisen fyysisen paikan, jolloin tämän tutkimuksen kontekstissa voidaan puhua esimerkiksi työpaikasta tai kodista. Ajalliset rajat puolestaan erittelevät sen, milloin työtä tehdään. Yksilön itselleen määrittelemät psykologiset rajat sen sijaan kertovat siitä, milloin on esimerkiksi sallittua ajatella työhön liittyviä asioita. (Clark, 2000, 756.)

Työn ja vapaa-ajan väliset rajat saattavat erityisesti nykyisessä teknologisesti kehittyneessä maailmassa hämärtyä, mikä voi myös aiheuttaa ongelmia palautumiselle. Kun työ muuttuu entistä enemmän teknologiapainotteiseksi ja useat tekevät työtä kannettavien tietokoneiden tai älypuhelimien avulla, on työtä mahdollista tehdä myös työn fyysisten ja ajallisten rajojen ulkopuolella esimerkiksi kotona. (Kinnunen, Rantanen, de Bloom, Mauno, Feldt & Korpela, 2016.) Clarkin (2000, 756) mainitsemista kolmesta rajasta jokainen saattaa hämärtyä esimerkiksi silloin, jos yksilö katsoo työsähköpostejaan illalla ennen nukkumaanmenoa. Tällöin työ tulee kotiin fyysisesti, työaika valuu vapaa-ajan puolelle ja työasiat pyöriivät mielessä silloin, kun niitä ei kuuluisi ajatella. Tämä puolestaan haastaa palautumista, sillä esimerkiksi Meijmanin ja Mulderin (1998) ponnistelujen ja palautumisen mallin mukaan palautumista tapahtuu vasta sitten, kun työn vaatimukset eivät ole läsnä.

On huomattu, että työstä palautumisessa ja erityisesti siitä irrottautumisessa auttoi, kun ihmiset segmentoivat työn ja yksityiselämän selkeästi (Kinnunen ym., 2016). Kinnusen ja kollegoiden (2016) tutkimuksessa havaittiin viisi erilaista profiilia, jotka erosivat siinä, kuinka tiukasti työn ja yksityiselämän rajaa hallittiin. Näistä profiileista ryhmä, jossa ihmisillä oli vahvat rajat työn ja yksityiselämän välillä, osoitti vahvempaa työstä irrottautumista kuin ne ihmiset, joilla rajat

olivat heikompia. Profiileista huomattiin myös, että sellaiset henkilöt, joilla työn ja vapaa-ajan raja ei ollut niin selkeä, ja jotka sallivat työn keskeyttävän vapaa-aikaansa, kärsivät eniten työuupumuksesta. Näiden tulosten pohjalta voidaan päätellä, että selkeiden rajojen asettaminen työn ja vapaa-ajan välille voi auttaa työstä irrottautumisessa ja palautumisessa.

Keinoja rajojen selkeyttämiseen on monia, ja aiemmissa tutkimuksissa on esitetty esimerkiksi jako neljään rajanhallintataktiikkaan: 1) ajalliset taktiikat, 2) fyysiset taktiikat, 3) viestintään liittyvät taktiikat ja 4) käyttäytymiseen liittyvät taktiikat. Ajallisia taktiikoita käyttämällä henkilö voi yksinkertaisesti asettaa tietyt ajat työlle ja vapaa-ajalle, ja erottaa nämä elämäalueet siten selkeästi toisistaan. Fyysisten taktiikoiden avulla työtä voidaan puolestaan rajoittaa siten, että työtä ei tehdä ollenkaan kodin seinien sisäpuolella tai siten, että etänä työskenneltäessä työnteko rajoitetaan esimerkiksi erilliseen työhuoneeseen. Viestintään liittyviä taktiikoita voidaan hyödyntää ilmoittamalla työyhteisölle työajat, joiden ulkopuolella henkilö ei ole tavoitettavissa, ja käyttäytymiseen liittyvien taktiikoiden avulla voidaan esimerkiksi sulkea työpuhelin tai laittaa työhön liittyvät ilmoitukset pois päältä työajan ulkopuolella. (Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2009.) Esimerkiksi Sonnentagin, Kuttlerin ja Fritzin (2010) tutkimuksessa on havaittu, että erityisesti fyysisten rajojen selkeyttäminen ennustaa työstä irrottautumista ja toisaalta myös vähentää tarvetta palautumiselle.

2.2.3 Työstä irrottautuminen ja palautuminen työpäivän jälkeen

Kuten johdannossa on mainittu, työstä palautumista tarkastellaan usein kahdesta näkökulmasta; työpäivän aikaisesta ja työpäivän jälkeisestä perspektiivistä. Tässä kappaleessa käsitellään työpäivän jälkeistä palautumista, jossa tärkeässä osassa on psykologinen työstä irrottautuminen. Työstä irrottautumisen tärkeys korostuu erityisesti työpäivän jälkeisessä palautumisessa, sillä jotta palautumista voi tapahtua, täytyy työajatukset saada myös pois mielestä. Työhön liittyvien asioiden ajattelu tai työhön liittyvien tehtävien tekeminen kotona estää työstä irrottautumista, mikä puolestaan voi aiheuttaa haasteita palautumiselle. Näyttääkin siltä, että pelkästään työn ajattelemisen saattaa vaatia samoja resursseja kuin työn tekeminen itsessään, joten työstä irrottautuminen on hyvin tärkeää palautumisen ja resurssien takaisin saamisen kannalta. (Sonnentag, 2001, 205.)

Aiemmissa tutkimuksissa on myös huomattu, että psykologinen työstä irrottautuminen on negatiivisesti yhteydessä väsymykseen sekä illalla (Sonnentag & Bayer, 2005) että aamulla

(Sonntag ym., 2008) ja lisäksi positiivisesti yhteydessä parempaan unen laatuun (Crosley ym., 2006). Koska nukkumisen on havaittu olevan erittäin tärkeä osa työstä palautumista (Zijlstra & Sonntag, 2006, 134), voidaan näiden havaintojen pohjalta argumentoida, että onnistunut työpäivän jälkeinen työstä irrottautuminen edistää laadukkaan unen kautta myös työstä palautumista.

Ilman työstä irrottautumista palautuminen on haasteellisempaa, ja sen seurauksena yksilö aloittaa seuraavan työpäivänsä jo valmiiksi kuormittuneena. Tämä puolestaan voi johtaa suurempiin ponnisteluihin töissä, mikä jälleen kerran vaatii yksilöltä enemmän resursseja ja palautumista. Tällöin yksilö saattaa joutua tilanteeseen, jossa huonon palautumisen seurauksena ponnistelujen tarve kasvaa, jolloin myös palautumisen tarve kasvaa edelleen ja negatiivinen kehä jatkaa pyörimistään. (Binnewies ym., 2009.) Siksi on tärkeää, että yksilön päivittäinen palautuminen onnistuu hyvin, ja tässä prosessissa työstä irrottautumisella on suuri merkitys. Sonntagin ja Fritzin (2007) tutkimuksessa on jopa saatu viitteitä siitä, että kaikista neljästä aiemmin mainitusta palautumisen kokemuksesta (työstä irrottautuminen, taidonhallinta, rentoutuminen ja kontrolli) juuri heikko työstä irrottautuminen olisi yksittäin eniten yhteydessä heikentyneeseen hyvinvointiin. Täten voitaisiin argumentoida, että työstä irrottautuminen olisi yksi keskeisimmistä osa-alueista palautumisen onnistumisen kannalta.

Myös sosiaalisten aktiviteettien vaikutusta työstä palautumiseen on tutkittu laajasti. Tutkimuksissa on havaittu esimerkiksi, että sosiaaliin aktiviteetteihin osallistuminen vapaa-ajalla on negatiivisesti yhteydessä subjektiiviseen kokemukseen palautumisen tarpeesta (Sonntag & Zijlstra, 2006), eli sosiaaliset aktiviteetit näyttävät tämän perusteella auttavan työstä palautumisessa. Lisäksi esimerkiksi Sonntagin (2001) tutkimuksessa huomattiin, että muiden ihmisten tapaaminen vapaa-ajalla vaikutti positiivisesti hyvinvointiin. Kyseisten havaintojen taustalla uskotaan olevan erilaisia mekanismeja. Ensinnäkin sosiaaliset aktiviteetit tarjoavat ihmisille sosiaalista tukea, joka puolestaan edistää palautumista (Sonntag, 2001, 199). Toisekseen sosiaalisten aktiviteettien aikana ei tarvita samoja resursseja kuin työtä tehdessä, vaan päinvastoin sosiaaliset kanssakäymiset muiden ihmisten kanssa auttavat palauttamaan työtä tehdessä menetettyjä resursseja (Sonntag & Zijlstra, 2006, 332).

Kuitenkin toisissa tutkimuksissa on myös havaittu, että sosiaaliset aktiviteetit työpäivän jälkeen päinvastoin heikensivät hyvinvointia (Sonntag & Natter, 2004). Sonntagin ja Natterin (2004) tutkimuksesta on kuitenkin huomattava, että sen kohteena olivat lentokoneen

matkustamohenkilökunta, joiden työ voi jo itsessään olla sosiaalisesti uuvuttavaa. Tällöin työpäivän jälkeiset sosiaaliset aktiviteetit voivat vaatia lisää samoja resursseja kuin työ, jolloin palautumista ei tapahdu. Tämä on linjassa myös aiemmin esitetyn Zijlstran ja Sonnentagin (2006, 130) ajatuksen kanssa, jonka mukaan vapaa-ajan aktiviteettien palauttava ominaisuus perustuu sille, että ne vaativat eri resursseja kuin työ. Täten voitaisiin argumentoida, että työn luonteesta ja siihen sisältyvien sosiaalisten aktiviteettien määrästä riippuen työpäivän jälkeiset sosiaaliset kanssakäymiset voivat joko edistää tai heikentää työstä palautumista.

2.2.4 Työstä palautuminen työpäivän aikana

Samat palautumisen mekanismit pätevät niin työpäivän jälkeiseen kuin työpäivän aikaiseenkin palautumiseen (Sonnentag ym., 2017, 365). Työpäivän aikainen palautuminen tapahtuu taukojen, kuten lounas- ja kahvitaukojen sekä informaalimpien niin kutsuttujen mikrotaukojen (*micro-breaks*) avulla. Myös taukojen palauttava ominaisuus perustuu Meijmanin ja Mulderin (1998) malliin, jonka mukaan palautumista voi tapahtua silloin, kun työn vaatimukset poistuvat. Tauon aikana on siis olennaista, että työ ei ole läsnä, eli nopea lounas työn tekemisen lomassa ei ole mallin mukaan palauttava tauko työstä, vaan jotta palautumista voi tapahtua, henkilön täytyy todella jättää työ ja sen vaatimukset pois tauon ajaksi. Taukojen aikana työn vaatimia resursseja voidaan palauttaa, ja taukojen aikaisen palautumisen onkin havaittu monissa tutkimuksissa vähentävän esimerkiksi työpäivän aikaista väsymystä ja parantavan työstä suoriutumista (Troughakos & Hideg, 2009, 44).

Työpäivän aikana työstä irrottautuminen ei kuitenkaan ole niin tärkeää kuin työpäivän jälkeen, vaan päinvastoin liiallinen irrottautuminen tauon aikana voi jopa aiheuttaa haittaa työnteolle. Jos työpäivän aikaisella tauolla irrottautuu työstä kokonaisvaltaisesti, saattaa yksilö joutua käyttämään paljon resursseja takaisin töiden pariin orientoituessaan, jolloin palautumisen hyödyt katoavat (Sonnentag ym., 2017, 371). Tämän perusteella voidaan esittää, että työstä irrottautuminen sopivassa määrin tauon aikana on palautumisen kannalta hyödyllistä, mutta työpäivän aikaisen tauon aikana ei kannata pyrkiä irrottautumaan työstä samalla asenteella kuin työpäivän jälkeen, eli ajatteleamalla, ettei työasioita tarvitse miettiä pitkään aikaan ennen seuraavaa työpäivää.

Työpäivän aikaisiin taukoihin liittyy vahvasti myös Karasekin (1979) työn vaatimusten ja kontrollin malliin liittyvä kontrolli omasta työstä, joka voi työstä riippuen olla hyvin erilaista

eri ihmisillä. Joissain töissä, kuten useissa asiantuntijatyöissä, työntekijän on mahdollista päättää ainakin osittain itse, milloin hän haluaa pitää taukonsa ja kuinka pitkiä ne ovat. Tällöin henkilö voi ajoittaa taukonsa sellaiseen hetkeen, kun kokee olevansa eniten sen tarpeessa. Jotkut voivat myös valita hyvin vapaasti, mitä tekevät tauon aikana, ja he voivat organisaatiosta riippuen pidentää esimerkiksi lounastaukiaan niin, että ehtivät sen aikana käymään lenkillä tai kuntosalilla. (Trougakos & Hideg, 2009, 60–61.) Kaikissa töissä tällaista kontrollia ei kuitenkaan ole, jolloin henkilö ei välttämättä voi pitää taukoa juuri silloin, kun kokee sille eniten tarvetta. Kontrolli työstä ja tauoista parantaa taukojen palauttavia mahdollisuuksia (Trougakos & Hideg, 2009, 61), joten voidaan tulkita, että tauot voivat olla hyödyllisempiä ja resurssien palautumisen kannalta parempia henkilölle, jolla on paljon kontrollia omasta työstään, kuin sellaiselle henkilölle, jolla vaikuttamismahdollisuudet ovat pienemmät.

Taukojen aikaisia aktiviteetteja on myös tutkittu paljon, ja muun muassa työstä irrottautumista, rentoutumista, puistokävelyitä ja sosiaalisia aktiviteetteja on tutkittu taukojen aikaiseen palautumiseen liittyen (Chan, Howard, Eva & Tse, 2022, 7). Puistokävelyillä onkin huomattu positiivisia vaikutuksia työpäivän aikaiseen palautumiseen, ja ulkoilu lounastauolla oli eräissä tutkimuksissa yhteydessä parempaan keskittymiskykyyn ja vähäisempään väsymykseen iltapäivällä. Puistokävelyiden palauttavan ominaisuuden takana arvioidaan olevan monia syitä, kuten se, että ulkoilun aikana työn vaatimuksista pääsee hetkellisesti eroon (Meijman & Mulder, 1998), se että puistossa kävelyn avulla on mahdollista luoda uusia resursseja palautumista varten (Hobfoll, 1989), ja toisaalta se, että luonnossa oleminen ja siitä nauttiminen sekä toimistolta poistuminen voivat auttaa palautumaan työstä. (Sianoja, Syrek, de Bloom, Korpela & Kinnunen, 2018.)

Kuten aiemmin on mainittu, sosiaalisilla aktiviteeteilla on havaittu sekä positiivisia että negatiivisia yhteyksiä työpäivän jälkeiseen palautumiseen, ja ristiriitaiset havainnot pätevät myös työpäivän aikaisten sosiaalisten aktiviteettien kohdalla. Esimerkiksi Kim, Park ja Niu (2017) huomasivat, että sosiaaliset aktiviteetit taukojen aikana olivat palautumisen kannalta hyödyllisiä. Pitämällä lyhyitä mikrotauvoja ja osallistumalla sosiaalisiin aktiviteetteihin, kuten keskusteluun työkavereiden kanssa tai sosiaalisten medioiden selaamiseen, työntekijät kokivat, että he saivat hetkellisesti palautua työn vaatimuksista, vaikka tauot eivät olleetkaan kovin pitkiä. Kuitenkin Trougakos, Hideg, Cheng ja Beal (2014) havaitsivat, että lounastauon sosiaalisilla aktiviteeteilla oli heikentävä vaikutus palautumiseen erityisesti silloin, kun henkilöillä ei ollut kontrollia siitä, miten ja kenen kanssa he viettivät taukonsa. Tulokset ovat

jälleen ristiriitaisia, eikä selkeää vastausta siihen, ovatko sosiaaliset aktiviteetit palautumista edistäviä vai heikentäviä, ole saatu.

Sosiaalisten aktiviteettien ja palautumisen välisille ristiriidoille on esitetty myös muita syitä, kuten sitä, että työpaikalla sosiaaliset kanssakäymiset ovat hyvin erilaisia verrattuna työpaikan ulkopuolisiin sosiaalisiin kanssakäymisiin. Vapaa-ajalla sosiaaliset aktiviteetit saattavat olla vähemmän väkinäisiä kuin työpaikalla, ja toisaalta vapaa-ajalla ihmisillä on usein enemmän valinnanvaraa siitä, kenen kanssa he viettävät aikaansa. (Trougakos ym., 2014, 408.) Toisaalta täytyy ottaa huomioon myös se, että ihmisten väliset yksilölliset erot persoonallisuudessa voivat vaikuttaa siihen, ovatko sosiaaliset aktiviteetit työpäivän aikaisten taukojen kohdalla palauttavia vai kuormittavia. Esimerkiksi hyvin ekstrovertille ihmiselle sosiaaliset lounastauot voivat toimia erityisen palauttavina, jolloin muilta ihmisiltä saadaan lisää resursseja, kun taas introvertimman henkilön resurssit saattavat kuluu entisestään lounastaukojen sosiaalisen aspektin takia (Trougakos & Hideg, 2009, 63). Täten myös persoonallisuuden erot ja henkilökohtaiset mieltymykset saattavat vaikuttaa siihen, miten palautumista tai hyvinvointia edistävinä mitkäkin palautumiskeinot koetaan.

Työpäivien aikaisten taukojen tutkimuksessa ongelmaksi on muodostunut se, että on lähes mahdotonta tutkia kaikkia maailman taukoaktiviteetteja, jolloin päätelmiä tai vertailuja kunkin aktiviteetin hyödyllisyydestä ei voida tehdä (Chan ym., 2022, 5). Ristiriitaisten tutkimustulosten ja epäselvien vaikutusmekanismien perusteella onkin esitetty, että kaikille ihmisille jokin tietynlainen tauko ei välttämättä edistä palautumista parhaalla mahdollisella tavalla. Esimerkiksi Hunterin ja Wun (2016) tutkimuksessa havaittiin, että tauot edistivät palautumista enemmän silloin, kun ihmiset viettivät työpäivän aikaiset taukonsa itselleen miellyttävällä tavalla. Näin voitaisiin jopa arvioida, että mikään yksittäinen aktiviteetti tauon aikana ei välttämättä ole universaalisti palautumista edistävä tai heikentävä, vaan ne vaikuttavat eri ihmisten palautumiseen eri tavoin heidän mieltymystensä perusteella. Samaan päätelmään ovat päätyneet myös Oerlemans, Bakker ja Demerouti (2014), sillä he esittävät, että ihmisen subjektiivinen kokemus siitä, onko mikäkin aktiviteetti hänelle mieluisa, vaikuttaa siihen, onko kyseisellä aktiviteetillä positiivisia vai negatiivisia vaikutuksia hänen palautumiseensa. Näiden tulosten perusteella voidaan argumentoida, että jollekin ihmiselle sosiaalinen kahvitauko työpäivän aikana tai liikunta ystävien kanssa illalla voi toimia hyvänä palautumisen välineenä, kun taas toinen vaatii rentoutumista elokuvan äärellä, jotta tuntee itsensä palautuneeksi.

Palautumisen onnistuminen ei siis välttämättä olekaan kiinni itse aktiviteetista, vaan sen mieluisuudesta ja sopivuudesta yksittäiselle henkilölle.

2.3 Työstä palautuminen etätyöskentelyn kontekstissa

2.3.1 Työstä irrottautuminen etätyöskentelyssä

Koska työstä irrottautuminen on niin suuressa roolissa työstä palautumisessa, on aihetta syytä tarkastella myös etätyön kontekstissa. Voitaisiin arvioida, että psykologinen työstä irrottautuminen on jopa erityisen tärkeää etätyön kontekstissa, koska työpaikalta ei työpäivän jälkeen lähdetä kotiin, vaan työtä tehdään kotona ja näin ollen fyysiset rajat työn ja kodin välillä hämärtyvät (Eddleston & Mulki, 2017). Eräässä tutkimuksessa huomattiinkin, että etätyön aiheuttama häilyvä raja työn ja kodin välillä oli negatiivisesti yhteydessä työstä irrottautumiseen, mikä puolestaan oli negatiivisesti yhteydessä tarpeeseen palautua (Sonnentag ym., 2010). Myös esimerkiksi Dart (2006) on havainnut, että työstä irrottautuminen on vaikeampaa, kun työtä tehdään kotona, ja erityisen haastavaa irrottautumisesta tekee se, jos työn tekemiselle ei ole erillistä tilaa, kuten työhuonetta. Tällöin esimerkiksi keittiössä tai olohuoneessa työskentely voi johtaa siihen, että työpäivän päätyttyä työstä on haastavampaa irrottautua, kun ympäristö muistuttaa työstä.

Keinoja työn ja vapaa-ajan erottamiseen on monia, ja niitä käsiteltiin enemmän työn ja vapaa-ajan välisten rajojen yhteydessä kappaleessa 2.2.2. Nimenomaan etätyön kontekstissa on myös tutkittu erilaisia taktiikoita, joiden avulla työ ja vapaa-aika voidaan erottaa toisistaan, mutta tutkimuksissa ei ole vielä saatu täyttä selkeyttä siihen, mitkä taktiikat ovat hyödyllisimpiä juuri etätyön kontekstissa (Haun ym., 2022, 271). Kuitenkin Haun ja kollegat (2022) huomasivat omassa tutkimuksessaan, että etätyössä erityisesti ajalliset keinot, kuten työ- ja vapaa-ajan tarkka määrittäminen, ennustivat eniten palautumista. Toisaalta myös fyysisten rajojen asettaminen saattaa auttaa työstä irrottautumisessa. Esimerkiksi erillinen työhuone voi helpottaa irrottautumaan työstä, sillä työhuoneen oven voi sulkea ja kaikki siellä olevat työtarvikkeet voi jättää huoneeseen työpäivän päättyessä (Eddleston & Mulki, 2017, 360). Jos taas erillistä työhuonetta tai -tilaa ei ole, vaan työtä tehdään esimerkiksi keittiöpöydän ääressä tai olohuoneessa, saattaa työstä irrottautuminen olla huomattavasti vaikeampaa, sillä silloin työ tapahtuu samassa tilassa, jossa esimerkiksi syödään illallista perheen kanssa tai katsotaan

televisiota. Tällöin kodin ympäristö itsessään tai esimerkiksi pöydällä olevat työvälineet voivat muistuttaa työstä, ja työstä irrottautuminen vaikeutuu. (Dart, 2006, 323.) Toisaalta edes erillinen työhuone ei välttämättä auta tarpeeksi työn ja vapaa-ajan välisten fyysisten rajojen selkeyttämisessä ja työstä irrottautumisessa, sillä myös erillisessä työhuoneessa työskentelevillä ihmisillä on havaittu ongelmia etätyöstä irrottautumisen kanssa (Eddleston & Mulki, 2017, 361).

Haun ja kollegat (2022, 292) löysivät tutkimuksessaan viitteitä siitä, että työn ja vapaa-ajan välisiin rajoihin keskittyvät keinot olivat erityisen hyödyllisiä palautumiselle vain silloin, kun henkilö koki haluavansa tai tarvitsevansa voimakkaita rajoja työn ja vapaa-ajan välille. Jos tarvetta tai halua voimakkaille rajoille ei kuitenkaan ollut, rajojen selkeyttämiseen tarkoitettujen keinojen käyttäminen saattoi jopa haitata palautumista. Tutkijat arvelevatkin, että jos yksilö ei halua tai koe tarvitsevansa selkeitä rajoja työn ja vapaa-ajan välille, saattaa esimerkiksi käyttäytymiseen tai teknologiaan liittyvien keinojen käyttäminen, kuten työhön liittyvien ilmoitusten laittaminen pois päältä, aiheuttaa yksilölle lisää ylimääräisiä vaatimuksia, jotka vaikeuttavat palautumista (Haun ym., 2022, 293). Näiden havaintojen perusteella on jälleen otettava huomioon työstä palautumiseen liittyvät yksilölliset erot ja mieltymykset, jotka voivat vaikeuttaa tulosten yleistämistä kaikkiin ihmisiin.

Etätyöhön liittyen on myös hyödyllistä tarkastella työmatkojen merkitystä palautumiselle ja työstä irrottautumiselle. Perinteiselle toimistotyölle on tyypillistä, että ennen työpäivää matkustetaan kotoa töihin ja työpäivän jälkeen palataan takaisin kotiin. Eräässä haastattelututkimuksessa kävi ilmi, että työmatkat voivat toimia välineenä muun maailman poissulkemisessa, jolloin saattaa vain uppoutua musiikin kuunteluun ja irrottautua työstä. Tällöin myös työasiat voi olla mahdollista saada pois ajatuksista työmatkan aikana, jolloin työmatkan aikaisen työstä irrottautumisen avulla työ ei kulje mukaan kotiin. (Cropley & Millward, 2009, 345.) Kotona tehtävässä etätyössä nämä matkat kuitenkin poistuvat, mikä saattaa vaikuttaa myös työstä irrottautumiseen ja siitä palautumiseen. Työmatkojen poistuminen voi esimerkiksi vaikuttaa positiivisesti työstä palautumiseen, sillä ilman työmatkoja ihmisillä jää enemmän aikaa muille aktiviteeteille (Grant, Wallace & Spurgeon, 2013, 531), kuten esimerkiksi kotona olemiselle, harrastuksiin osallistumiselle tai ystävien näkemiselle, jotka voivat puolestaan edistää työstä palautumista.

2.3.2 Etätyöpäivien pituus ja tauot

Sen lisäksi, että etätyöstä irrottautuminen saattaa olla hankalampaa kuin lähityöskentelystä irrottautuminen, saattaa ongelmaksi muodostua myös työpäivien venyminen tai se, että työpäivän aikaisia taukoja ei pidetä yhtä paljon kuin toimistolla työskenneltäessä. Jo melko varhaisissa etätyötä koskevissa tutkimuksissa on havaittu, että etänä työskentelevät työntekijät tekivät useasti pidempiä työpäiviä kuin toimistolla työskentelevät työntekijät (Dimitrova, 2003, 191). Vaikka tutkimukseen osallistuneet työntekijät kokivat, että etätyöskentely antoi vapautta asettaa työajat muuhun elämään sopivimmiksi, se toi mukanaan myös haasteita, sillä etätyöskentelyssä raja työajan ja vapaa-ajan välillä siirtyi kohti pidempiä työpäiviä. Monissa uudemmissakin tutkimuksissa on havaittu, että etätyöskentely oli positiivisesti yhteydessä pidempään työpäiviin (Eddleston & Mulki, 2017; Grant ym., 2013; Nätti, Tammelin, Anttila & Ojala, 2011). Työstä irrottautumiseen liittyvien vaikeuksien lisäksi esimerkiksi Grantin ja kollegoiden (2013, 541) tutkimuksessa syiksi etätyöpäivien pidentymiseen esitettiin myös sitä, että etänä työskenneltäessä on helpompi jatkaa töitä työajan jälkeen kuin toimistolla työskenneltäessä, jolloin työpäivät voivat helposti venyä liian pitkiksi.

Ylitöillä ja työpäivien venymisellä tiedetään olevan negatiivisia vaikutuksia ihmisen hyvinvointiin ja työstä palautumiseen, joten etätyöpäivien venyminen voi aiheuttaa yksilöille ongelmia työstä palautumisessa. Esimerkiksi Sonnentagin ja Zijlstran (2006) tutkimuksessa huomattiin, että yliajalla työskentelyn seurauksena oli se, että subjektiivinen kokemus palautumisen tarpeesta lisääntyi, eli ihmiset kokivat tarvitsevansa enemmän palautumista tehdessään normaalia pidempiä työpäiviä. Sonnentagin (2001) tutkimuksessa puolestaan töiden tekeminen työpäivän jälkeen kotona vaikutti negatiivisesti koettuun hyvinvointiin. Lisäksi koska Meijmanin ja Mulderin (1998) ponnistelujen ja palautumisen mallin mukaan palautumista voi tapahtua vasta, kun työn vaatimukset eivät ole läsnä, työpäivien venyminen liian pitkiksi saattaa heikentää työstä palautumista myös yksinkertaisesti sen takia, ettei palautumiselle jää riittävästi aikaa.

Kuitenkaan myöskään ylitöiden yhteydestä hyvinvointiin ei ole ainoastaan samansuuntaisia tutkimustuloksia, sillä tutkimuksissa on huomattu myös esimerkiksi, että työasioiden hoito työajan ulkopuolella ei vaikuttanut työstä palautumiseen, jos henkilö hoiti näitä asioita mielellään ja omasta tahdostaan. Jos henkilö ei kuitenkaan ollut tyytyväinen siihen, että joutui

tekemään työasioita myös työajan ulkopuolella, vaikutti tämä palautumiseen negatiivisesti. (Oerlemans ym., 2014.)

Vaikka etätyöhön saattaakin liittyä riski työpäivien venymiselle, etätyö voi toisaalta aiheuttaa työstä palautumiselle myös positiivisia vaikutuksia, sillä esimerkiksi työpäivän aikainen palautuminen saattaisi olla jopa parempaa etätyössä kuin toimistolla työskenneltäessä. Kuten aiemmin on mainittu, mieluisat aktiviteetit taukojen aikana auttavat palautumisessa enemmän kuin vähemmän mieluisat ja ei-vapaaehtoiset aktiviteetit (Hunter & Wu, 2017; Oerlemans ym., 2014). Lisäksi kuten aiemmin on käynyt ilmi, sosiaaliset aktiviteetit voivat olla vapaa-ajalla vähemmän väkinäisiä kuin työpaikalla, jolloin myös sosiaaliset kanssakäymiset voivat edistää työstä palautumista sen sijaan, että heikentäisivät sitä (Trougakos ym., 2014, 408). Näiden tutkimustulosten perusteella voidaan tulkita, että koska etätyössä sosiaaliset kanssakäymiset esimerkiksi perheenjäsenten kanssa voivat olla miellyttävämpiä ja vähemmän väkinäisiä kuin työpaikalla, tauot ja niiden aikaiset sosiaaliset aktiviteetit perheenjäsenten kanssa etätyössä saattaisivat edistää työstä palautumista enemmän kuin tauot toimistolla.

Etätyöpäivien ja niiden aikaisten taukojen määrää ei ole juurikaan tutkittu, joten ei vielä tiedetä, pitävätkö ihmiset etänä työskennellessään yhtä paljon, enemmän tai vähemmän taukoja kuin toimistolla työskenneltäessä. Esimerkiksi Radulovićin ja kollegoiden (2021) tutkimuksessa havaittiin, että tutkimukseen osallistuneista etätyöskentelevistä ihmisistä vain alle kolmasosa piti työpäivän aikana säännöllisesti taukoja, mutta tutkimuksessa ei mainittu, erosiko taukojen määrä etätyössä ja toimistolla työskenneltäessä. Vertailua näiden kahden työskentelymuodon yhteyksistä taukoihin ei siis ole vielä juurikaan tehty, joten tutkimustuloksia aiheesta tarvitaan lisää, jotta etä- ja lähityöskentelyn vaikutuksia työstä palautumiseen voidaan tarkastella paremmin.

2.3.3 Etätyön kuormittavuus

Vaikka etätyö saattaa aiheuttaa haasteita työstä palautumiselle, on etätyöllä myös monia hyvinvointia tukevia vaikutuksia, kuten parantunut hyvinvointi ja tyytyväisyys (Perry, Carlson, Kacmar, Wan & Thompson, 2022, 1). Yleisesti etätyö ajatellaan positiiviseksi muutokseksi siinä mielessä, että se tarjoaa paljon joustavuutta työelämään. Työntekijä säästää esimerkiksi aikaa työmatkojen poistuessa, ja toisaalta myös työn ja perheen yhteensovittaminen voi olla helpompaa. (Eddleston & Mulki, 2017, 364–365.) Koska työn kuormittavuus on yhteydessä

myös siihen, kuinka paljon työstä palautumista tarvitaan, voi etätyön pienempi kuormitus auttaa työstä palautumisessa siten, ettei palautumista yksinkertaisesti tarvita niin paljon.

Lisäksi esimerkiksi Grantin ja kollegoiden (2013, 539) tutkimuksen haastatteluissa nousi esille se etätyön positiivinen puoli, että etätyöpäivän aikana voi myös tehdä esimerkiksi kotitöitä. Tämä voi auttaa työstä palautumisessa monellakin tapaa. Ensinnäkin, jos henkilö laittaa esimerkiksi lounastauollaan pyykkikoneen päälle, ja käyttää osan kahvitaustaan siihen, että ripustaa puhtaat vaatteet kuivumaan, voi tämä vähentää työpäivän jälkeisten kotitöiden määrää, jolloin illasta vapautuneen ajan voi käyttää sellaisiin aktiviteetteihin, jotka edistävät palautumista. Toisekseen aktiviteetit, jotka vaativat eri resursseja kuin työ, voivat toimia työstä palauttavina aktiviteetteina (Zijlstra & Sonnentag, 2006, 130), joten myös kotityöt saattavat auttaa työpäivän aikaisessa palautumisessa. Kuitenkin myös tässä aiheessa on tärkeää muistaa ihmisten väliset persoonalliset erot. Joillekin ihmisille voi olla sopivaa integroida työ ja koti työpäivän aikana, jolloin esimerkiksi pyykkien ripustaminen työpäivän aikana toimii hyvin, kun taas toisille on tärkeää erottaa työ ja koti selkeästi, jolloin tällaista työn ja kodin limittymistä ei haluta edesauttaa. (Eddleston & Mulki, 2017, 15–16.)

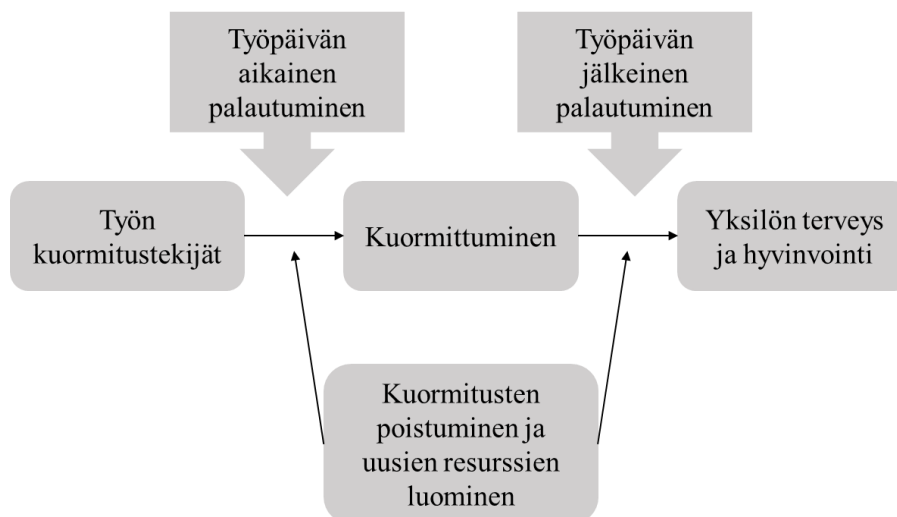
Sosiaalisten suhteiden ja aktiviteettien kannalta etätyö voi olla kuitenkin monella tavalla kuormittavaa. Ensinnäkin etätyötä kuvaillaan usein yksinäiseksi, ja se, että työkaverit eivät ole etätyössä samalla tavalla läsnä kuin toimistolla, voi lisätä työn kuormittavuutta (Charalampous, Grant, Tramontano & Michailidis, 2019). Etätyön yksinäisyys saattaa vaikuttaa työn kuormittavuuteen monellakin tapaa, kuten siten, että etätyössä työkavereilta saatava sosiaalinen tuki vähenee. Kuten aiemmin on mainittu, sosiaalinen tuki on psykologisen hyvinvoinnin kannalta tärkeää, ja sosiaalisten kontaktien puuttuminen etätyössä saattaa näin heikentää yksilön hyvinvointia (Grant ym., 2013, 540). Lisäksi etätyössä perheenjäsenten keskeytykset työhön voivat aiheuttaa stressiä yksilölle ja esteitä tämän työnteolle, jos tämä joutuu jatkuvasti vaihtamaan keskittymistään työhön tai johonkin perheenjäsenen liittyvän asian välillä (Perry ym., 2022, 2).

2.4 Teoreettinen viitekehys

Työstä palautuminen on tämän kirjallisuuskatsauksen perusteella monitahoinen ilmiö, jota voidaan tarkastella esimerkiksi palautumisen prosessin, sen lopputuloksen tai palautumiseen

liittyvien puitteiden näkökulmasta (Sonntag & Geurts, 2009, 4). Työstä palautumisen tarkoituksena on saada työn vaatimusten takia menetettyjä voimavaroja takaisin, ja palautua näin työn aiheuttamista kuormituksista. Kriittistä palautumisen kannalta on se, että työn vaatimukset poistuvat palautumisen ajaksi, jotta työhön vaadittavia resursseja voidaan saada takaisin. (Hobfoll, 1989; Meijman & Mulder, 1998.) Palautuminen työpäivän kuormituksista on tärkeää yksilön psyykkisen ja fyysisen terveyden kannalta, sillä ilman sitä kuormitus voi kumuloitua ja kuormitusreaktiot, kuten väsymys, voivat kroonistua, mikä voi aiheuttaa vakavia terveyshaittoja (Meijman & Mulder, 1998). Yksilön hyvinvoinnin lisäksi työstä palautuminen vaikuttaa myös yksilön suoriutumisen kautta organisaation toimintaan (Binnewies ym., 2009), joten työstä palautuminen on tärkeää myös organisaatioiden ja yhteiskunnan näkökulmasta.

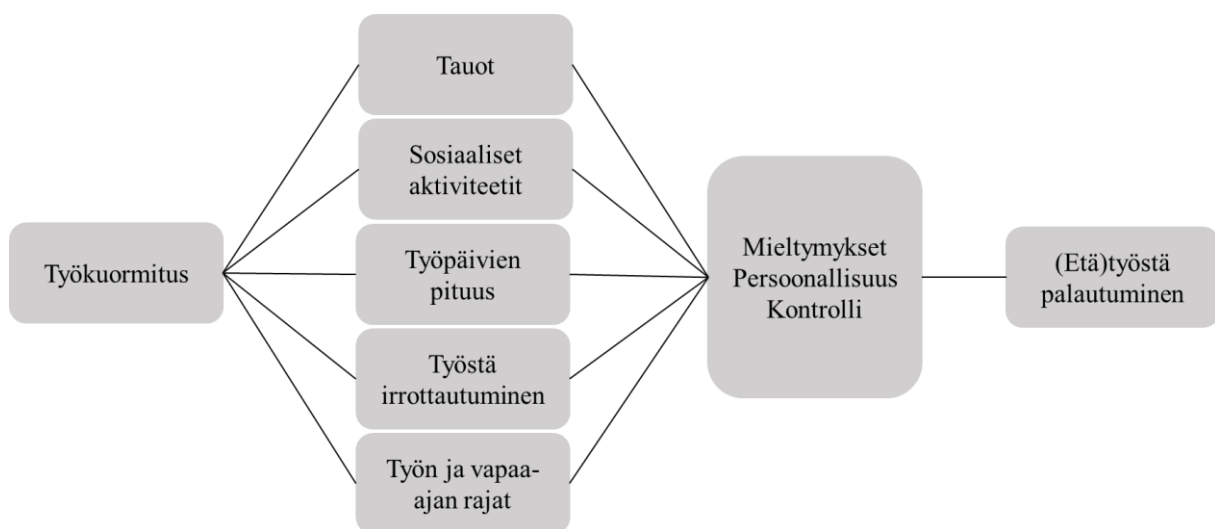
Tässä tutkimuksessa palautumista tarkastellaan sekä työpäivän aikaisen että sen jälkeisen palautumisen kautta. Tauot toimivat työpäivän aikaisen palautumisen mahdollistajina siten, että työn vaatimusten poistuessa väliaikaisesti yksilö saa kerättyä voimavarojaan takaisin (Hobfoll, 1989; Meijman & Mulder, 1998). Työpäivän jälkeisessä palautumisessa puolestaan työstä irrottautuminen on tärkeässä asemassa, sillä työn tekemisen lopettamisen lisäksi työasiat on myös saatava pois mielestä, jotta palautumista voi tapahtua riittävästi (Sonntag, 2001, 205). Edellä kuvattua työstä palautumisen prosessia havainnollistetaan kuviossa 1.



Kuvio 1. Palautuminen työkuormituksen ja hyvinvoinnin välisenä mekanismina (mukaiillen Geurts & Sonntag 2006, 483)

Nykyajan työelämässä työn ja vapaa-ajan väliset rajat ovat hämärtyneet, sillä työtä voi usein tehdä ajasta ja paikasta riippumatta. Tämä puolestaan aiheuttaa haasteita työstä palautumiselle, sillä työ saattaa sekoittua vapaa-aikaan, jolloin työstä irrottautuminen ja siitä palautuminen vaikeutuvat tai muuttuvat jopa mahdottomiksi. (Kinnunen ym., 2016.) Keinoja työn ja vapaa-ajan erottamiseen on monia, ja esimerkiksi ajallisten ja fyysisten keinojen on havaittu auttavan työstä irrottautumisessa ja siitä palautumisessa. Yksilö voi näiden keinojen avulla segmentoida työn ja vapaa-ajan erillisiksi elämänalueiksi ja helpottaa työstä palautumista esimerkiksi asettamalla tietyt ajat työlle ja vapaa-ajalle tai tekemällä töitä vain toimistolla tai kotona erillisessä työhuoneessa. (Eddleston & Mulki, 2017; Haun ym., 2022.)

Työstä palautumiseen vaikuttaa monenlaisia tekijöitä, ja tämän tutkimuksen kontekstissa tärkeimpiä teemoja ovat kuvio 2:n mukaisesti työpäivän aikaiset tauot, sosiaaliset aktiviteetit, työpäivien pituus, työstä irrottautuminen sekä työn ja vapaa-ajan rajat.



Kuvio 2. Teoreettisen viitekehityksen yhteenveto

Kyseisten tekijöiden vaikutuksia työstä palautumiseen on tutkittu paljon, mutta täysin yhteneväisiä johtopäätöksiä kaikista vaikutuksista ei ole voitu tehdä. Esimerkiksi sosiaalisten aktiviteettien on havaittu vaikuttavan sekä positiivisesti (Sonntag & Zijlstra, 2006) että negatiivisesti (Sonntag & Natter, 2004) työstä palautumiseen, ja samanlaisia ristiriitaisia havaintoja on tehty myös työn ja vapaa-ajan välisten rajojen selkeyttämisestä (Haun ym., 2022). Selitykseksi näille ristiriidoille on esitetty esimerkiksi sitä, että sosiaaliset aktiviteetit tarjoavat työstä palautumisen kannalta tärkeää sosiaalista tukea (Sonntag, 2001, 199), mutta toisaalta ne voivat myös heikentää hyvinvointia, jos henkilön työ on itsessäänkin hyvin sosiaalista

(Sonntag & Natter, 2004) tai hän persoonallisuutensa takia kuormittuu sosiaalisista kanssakäymisistä esimerkiksi lounastauon aikana (Trogakos & Hideg, 2009). Työn ja vapaa-ajan välisten rajojen kannalta ihmisten mieltymykset rajojen asettamiseen voivat vaihdella, jolloin yhdelle henkilölle tiukka segmentointi toimii hyvin, kun taas toinen haluaa integroida nämä kaksi elämänaluetta yhteen (Haun ym., 2022). Täten tyhjentävää argumenttia segmentoinnin tai integroinnin hyödyllisyyden puolesta ei voida tehdä. Toisaalta myös kontrollilla eli sillä, kuinka paljon yksilö voi itse vaikuttaa esimerkiksi siihen, hoitaako hän työasioita vielä kotona työpäivän jälkeenkin, on vaikutuksia siihen, vaikuttaako työpäivän venyminen työstä palautumiseen negatiivisesti vai ei. Työn jatkaminen työajan jälkeen ei siis välttämättä heikennä työstä palautumista, jos yksilö tekee sitä omasta tahdostaan. (Oerlemans ym., 2014.) Kyseisten havaintojen perusteella myös ihmisten erilaiset mieltymykset, persoonallisuus ja kontrolli omasta työstä vaikuttavat siihen, millaisia vaikutuksia eri tekijöillä on työstä palautumiseen (kuvio 2).

Etätyöskentelyn myötä työstä palautumiseen liittyvät ongelmat saattavat korostua entisestään. Työstä irrottautuminen on tärkeää, mutta se voi vaikeutua etätyössä monesta syystä. Työpaikalta ei esimerkiksi lähdetä työpäivän jälkeen kotiin, vaan työtä tehdään kotiympäristössä (Dart, 2006), ja toisaalta työstä irrottautumiselle hyödyllisiä työmatkoja ei etätyössä ole (Copley & Millward, 2009), mitkä saattavat kumpikin heikentää työstä irrottautumista. Työpäivät saattavat myös monien tutkimusten perusteella venyä etätyössä pidemmiksi kuin toimistolla (Dimitrova, 2003; Eddleston & Mulki, 2017; Grant ym., 2013; Nätti ym., 2011), ja tämän on havaittu lisäävän yksilön kokemaa tarvetta palautumiselle (Sonntag & Zijlstra, 2006). Etätyön ja työpäivien aikaisten taukojen välisistä yhteyksistä ei ole vielä kovin paljon tutkimustuloksia, mutta palautumista saattaa heikentää se, että etätyössä taukoja ei ehkä pidetä yhtä säännöllisesti kuin toimistolla (Radulović ym., 2021). Lisäksi työkavereilta saatavan sosiaalisen tuen puute (Grant ym., 2013) ja perheenjäsenten keskeytykset työhön (Perry ym., 2022) voivat lisätä etätyön kuormittavuutta.

Toisaalta etätyöllä voi olla myös positiivisia vaikutuksia yksilön hyvinvointiin ja työstä palautumiseen, ja etätyön koetaankin usein helpottavan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Etätyön joustavuus mahdollistaa esimerkiksi kotitöiden tekemisen työn lomassa, ja toisaalta työmatkojen poistuminen etätyössä voi vapauttaa aikaa muille aktiviteeteille (Grant ym., 2013), mitkä voivat kumpikin edistää työpäivän jälkeistä palautumista esimerkiksi siten, että työpäivän jälkeiselle palautumiselle jää enemmän aikaa.

Työstä palautumiseen vaikuttavat siis monet tekijät, ja eri keinot voivat parantaa tai heikentää palautumista eri tavalla eri ihmisillä. Tutkimuksissa ei ole kuitenkaan pystytty osoittamaan, että jotkin tietyt aktiviteetit tai keinot olisivat työstä palautumiselle universaalisti hyödyllisiä. Tärkeimpänä työstä palautumiseen liittyvissä keinoissa pidetäänkin sitä, että palautumiseen liittyvät aktiviteetit tai muut keinot ovat yksilölle itselleen mieluisia (Hunter & Wu, 2016; Oerlemans ym., 2014), ja että työhön vaadittavia resursseja ei käytetä samaan aikaan kun työstä pyritään palautumaan (Sonnentag, 2001, 197).

3 METODOLOGIA

3.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksen empiirinen osuus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Laadullisen tutkimuksen avulla on mahdollista ymmärtää tutkittavaa aihetta syvällisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, 161), mikä oli tämän tutkimuksen tavoitteen kannalta tärkeää. Koska tutkimuksen tavoitteena oli selvittää etä- ja lähityöskentelyn vaikutuksia työstä palautumiseen, haastattelu aineistonkeruumenetelmänä tarjosi mahdollisuuden selvittää haastateltavien subjektiivisia kokemuksia ja ajatuksia aiheesta syvällisemmin kuin esimerkiksi kyselylomaketutkimus. Haastattelun etuna on lisäksi sen joustavuus, sillä haastattelun aikana voidaan selventää kysymyksiä, jotta saadaan tutkittavasta aiheesta mahdollisimman paljon tietoa (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 85).

Aineisto kerättiin puolistrukturoitujen haastattelujen eli teemahaastattelujen avulla. Teemahaastattelujen avulla haastateltavilta saatiin ennalta valittuihin teemoihin syvällisiä vastauksia, ja toisaalta teemahaastattelun vapaus antoi mahdollisuuden syventää haastateltavien vastauksia myös valittujen kysymysten ulkopuolelta. Koska teemahaastattelu ei perustu ennalta määriteltyjen ja yksityiskohtaisten kysymysten kysymiselle, vaan haastattelu etenee tutkimukselle keskeisten teemojen pohjalta, on haastattelussa mahdollista kuulla haastateltavia heidän oman äänensä kautta (Hirsjärvi & Hurme, 2008, 48). Haastateltavat saivatkin haastattelun teemojen puitteissa melko vapaasti kertoa omia kokemuksiaan etä- ja lähityöskentelyn vaikutuksista työstä palautumiseen, ja näin haastatteluissa oli mahdollista viedä kysymyksiä tutkimuksen kannalta hyödylliseen suuntaan esille nousseiden asioiden perusteella. Haastattelun aikana voitiin myös tarpeen mukaan selventää ja syventää haastateltavien vastauksia lisäkysymysten, tarkennusten ja esimerkkien avulla.

3.2 Aineiston kerääminen

Aineiston kerääminen aloitettiin haastateltavien valinnalla, ja haastateltaviksi valittiin kolme kansainvälisellä tasolla toimivan teollisuusyrityksen toimihenkilöä, jotka työskentelevät yrityksen asiakaspalvelutehtävissä Suomessa. Laadullisella tutkimuksella pyritään kuvaamaan

ja ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä, joten on tärkeää, että tutkittavat henkilöt tietävät aiheesta tarpeeksi (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 98). Kaikki tutkimukseen haastatellut henkilöt työskentelevät viikoittain sekä etänä omissa kodeissaan että yrityksen toimistolla, joten heiltä voitiin odottaa kokemuksia ja ajatuksia kumpaankin työskentelymuotoon liittyen.

Taulukko 1: Haastattelut

Haastateltava	Ajankohta	Kesto	Litteraatin pituus	Paikka
H1	21.3.2023	20 min.	6 sivua	Teams
H2	23.3.2023	21 min.	6 sivua	Teams
H3	30.3.2023	34 min.	9 sivua	Teams

Haastattelut toteutettiin taulukko 1:n mukaisesti yksilöhaastatteluina etäyhteyksin Teams-videopuheluna, ja haastattelut nauhoitettiin haastateltavien luvalla myöhempää analyysiä varten. Haastatteluita varten luotiin yksi teemahaastattelurunko, joka löytyy tutkimuksen liitteistä. Teemahaastattelurunko koostuu taustatietojen lisäksi viidestä pääteemasta, jotka ovat työn kuormittavuus, tauot, työpäivien aikaiset sosiaaliset aktiviteetit, työpäivien pituus ja työstä irrottautuminen. Teemoja käsiteltiin haastatteluissa sekä etä- että lähityöskentelyn konteksteissa, jotta voitaisiin selvittää eroja ja samankaltaisuuksia näiden kahden työskentelypaikan välillä. Haastattelurunkoa käytettiin haastattelujen pohjana, mutta lisäksi haastatteluissa kysyttiin kuhunkin haastattelutilanteeseen sopivia lisäkysymyksiä tarkentamaan esiin nousseita asioita.

3.3 Aineiston analysointi

Tutkimuksen empiirisen aineiston analysoinnin alussa haastattelujen nauhoitteet litteroitiin. Analysoinnissa käytettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä, jossa yhdistyy sekä aineistolähtöinen analyysi että aiheeseen liittyvät aiemmat tutkimustulokset ja niiden perusteella laaditut teorit. Teoriaohjaavassa analyysissä analyysi ei pohjautu suoraan mihinkään teoriaan, vaan aluksi analyysiä toteutetaan aineistolähtöisesti. Vasta analyysin loppuvaiheessa aiempi tutkimus tuodaan mukaan tarkasteluun ja aineiston pohjalta tehdyt havainnot sidotaan aiempiin havaintoihin ja teorioihin. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 109–110.) Teoriaohjaava sisällönanalyysi on siis ikään kuin välimuoto teorialähtöisestä ja aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä.

Taulukko 2: Etä- ja lähityöstä palautumisen eroja sisällönanalyysistä

Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka	Yhdistävä luokka
Keskeytysten vähäisyys	Etätyön rauha	Työn kuormittavuus	Työstä palautuminen etä- ja lähityöskentelyn konteksteissa
Ylimääräisten keskusteluiden vähäisyys			
Lepäämiseen käytettävän ajan lisääntyminen	Työmatkojen poistuminen etätyössä		
Vapaa-aikaan käytettävän ajan lisääntyminen			
Taukojen unohtaminen	Taukojen aikataulut	Tauot	
Samana rytmin pitäminen etänä ja toimistolla			
Ulkoilu etätyössä	Parempi kontrolli aktiviteeteista etätyössä		
Palautumisen tehostuminen etätyössä			
Työyhteisön tärkeys toimistolla	Palautumisen edistäminen	Sosiaaliset aktiviteetit	
Keskustelun virkistävyys taukojen aikana			
Sosiaalinen tuki			
Keskustelujen kuormittavuus toimistolla	Palautumisen heikentäminen		
Yksinäisyys etätyössä			
Ajallisten rajojen asettaminen	Työajan säännöllisyys etä- ja lähityössä	Työpäivien pituus	
Työpäivien sama rytmi			
Työpäivän lopettamisen unohtaminen	Päivien venyminen etätyössä		
Työpäivän venyttäminen omasta tahdosta			
Työn tekeminen kotiympäristössä	Irrottautumisen vaikeus etätyössä	Työstä irrottautuminen	
Työtarvikkeiden näkeminen työajan ulkopuolella			
Erillinen työhuone	Fyysisten rajojen asettaminen		
Työn tekeminen toimistolla			
Työasioiden unohtaminen työpäivän jälkeen	Persoonallisuuden vaikutus		
Työasioissa vellominen työpäivän jälkeen			

Teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 109–110) mukaillen haastattelujen litteroinnit luettiin läpi useaan otteeseen ja samalla aineistosta kerättiin keskeisiä ja toistuvia

ilmauksia yhteen. Kerätyt ilmaukset pelkistettiin, jonka jälkeen ne ryhmiteltiin alaluokkiin ja yläluokkiin. Kun aineisto oli ensin analysoitu aineistolähtöisesti, analyysiin luotiin tutkimuksen kirjallisuuskatsauksen perusteella neljä pääluokkaa, ja empiirisen aineiston pohjalta analyysiin lisättiin vielä viidenneksi pääluokaksi työn kuormittavuus. Aineistolähtöisesti muodostetut yläluokat luokiteltiin näihin viiteen pääluokkaan, joiden avulla analyysi tehtiin loppuun ja aineiston havainnot koottiin yhdeksi yhdistäväksi luokaksi. Aineiston perusteella muodostettuja luokkia esitellään taulukossa 2.

Täten empiirisen aineiston analyysissä lähdettiin liikkeelle aineistolähtöisesti, ja lopuksi analyysiin tuotiin mukaan myös aiempi tutkimustieto. Analyysin lopuksi luokista muodostettua kehikkoa ja tutkimuksen keskeisimpiä tuloksia verrattiin aiempiin tutkimustuloksiin, joita esiteltiin tutkimuksen kirjallisuuskatsauksen yhteydessä tutkimuksen toisessa luvussa. Näin muodostettiin yhteys aiempiin tutkimuksiin ja koottiin yhteen johtopäätökset, joita esitellään tutkimuksen viidennessä luvussa.

3.4 Aineiston luotettavuuden arviointi

Kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta voidaan pitää hyvänä, sillä työstä palautumista on tutkittu laajasti jo vuosikymmenten ajan, ja sen lisäksi aiheesta on myös runsaasti uudempaa tutkimusta. Lähes jokainen kirjallisuuskatsauksen lähteistä on vertaisarvioituja ja laadukkaissa tieteellisissä aikakauslehdissä julkaistuja artikkeleita, joten tutkimuksen teoreettista pohjaa voidaan pitää luotettavana.

Laadullisen tutkimuksen heikkoutena pidetään tulosten heikkoa yleistettävyyttä (Hirsjärvi ym., 2009, 182), joten myöskään tämän tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä suurempaan populaatioon. Tutkimuksen tulosten luotettavuutta saattaa heikentää se, että tutkittavia henkilöitä oli vain kolme, sillä suuremman otoskoon aineistossa olisi saattanut korostua erilaisia asioita kuin tässä pienessä otoksessa. Laadullinen tutkimus tarjoaa kuitenkin mahdollisuuden tehdä tutkittavan ilmiön kannalta kokonaisvaltaisia havaintoja (Hirsjärvi ym. 2009, 164), joiden avulla ilmiötä pyritään ymmärtämään paremmin, joten myös tämän tutkimuksen havainnot ovat tärkeitä työstä palautumisen tutkimuksen kannalta.

Tutkimuksen tulosten luotettavuutta parantaa se, että saatu aineisto on suurimmilta osin linjassa aiempien työstä palautumisen tutkimusten kanssa (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 159). Tutkimusraportti on lisäksi koostettu tarkasti ja erityisesti tässä luvussa on esitelty läpinäkyvästi tutkimusprosessin etenemistä vaiheittain, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta entisestään. Tutkimukseen haastatellut henkilöt saivat luettavakseen haastattelujen litterointien pohjalta laaditut tutkimuksen tulokset ennen tutkimuksen julkaisua, joten he saivat tarkastaa, että haastatteluissa esiin nousseet asiat oli tutkijan näkökulmasta ymmärretty oikein. Haastatellut hyväksyivät lukemansa empiriaosuuden ilman muutoksia, mikä lisää tutkimuksen tulosten luotettavuutta edelleen.

4 TUTKIMUKSEN TULOKSET

4.1 Työn kuormittavuus ja työstä palautuminen

Työn kuormitustekijät koettiin haastattelujen perusteella suurimmilta osin samanlaisiksi sekä etä- että lähityössä. Haastateltavat kokivat kuitenkin joitakin eroja etä- ja lähityön kuormittavuudessa, ja kaksi haastateltavaa nostivatkin esille sen, että etätyössä työn kuormittavuutta vähentää se, että saa työskennellä yksin täysin omassa rauhassa. Keskeytykset työhön vaivasivat haastateltavia enemmän toimistolla työskenneltäessä kuin etätyössä, joten toimistolla työskentely saattaisi tämän tutkimuksen perusteella olla keskeytysten takia kuormittavampaa kuin etätyö.

– – tosi saa rauhassa tehdä, siinä ei oo mitään noita häiriötekijöitä mitä täällä on toimistolla, kun meilläkin on avokonttori, niin ei kuulu sitten mitään muitten puheluita. – H1

[Etätyössä] ei tule semmoisia turhia katkaisuja ja poikkeamia, varsinkin jos sulla on joku vaativa asia, sä voit keskittyä siihen rauhallisesti ja se työrauha vaan on parempi. – – konttorilla se työrauha ja muu on vähän toisenlainen kun ihmisethän haluaa aika paljon käydä juttelemassa, ja kysytään asioita, jotka ehkä itse jos mieltisit hetken niin voisit ratkaista. – H3

Myös työmatkojen ja toisaalta niiden puuttumisen etätyössä havaittiin haastattelujen perusteella vaikuttavan työn kuormittavuuteen, ja kaikki haastateltavat nostivat esille työmatkat useammassakin kohtaa haastatteluita. Haastateltavat kokivat erityisesti sen, että työmatkoja ei etätyössä ole, positiiviseksi ja työstä palautumista edistäväksi asiaksi. Työmatkojen puuttuminen etätyössä voi haastattelujen perusteella vaikuttaa monella tapaa työstä palautumiseen, sillä haastateltavat mainitsivat useita eri asioita, joita työmatkojen poistumisesta seuraa. Yksi haastateltavista mainitsi, että hän käyttää mieluummin työmatkaan menevän ajan esimerkiksi kävelylenkkiin aamulla ennen töitä. Toinen haastateltavista puolestaan nosti esille sen, että aamulla on mahdollista nukkua huomattavasti pidempään, kun ei tarvitse erikseen lähteä työpaikalle.

Kun sä oot etänä niin sä voit vaikka siinä aamulla tehdä pienen kävelylenkin, haukkaat happea ja ei tarvitse laittautua, vaan voi sitten suihkun kautta kotivaatteissa jatkaa sitä tekemistä. Kyllä mä mieluummin otan sen noin että käytän senkin ajan vaikka pieneen ulkoiluun. – H1

– yleensä mä teen etäpäiviä silleen, että mä saan levätä pidempään, että mä esimerkiksi nukun varmaan tunnin pidempään etäpäivänä. – H2

Haastateltavat kokivat työstä palautumisen yleisesti sekä helpoksi että vaikeaksi. Yksi haastateltavista kertoi, ettei hänellä ole ongelmia palautumisessa tai työstä irrottautumisessa, ja hän koki, että hänellä on tarvittavat keinot hyvään palautumiseen. Toinen haastateltava puolestaan koki palautumisen toisinaan haastavaksi. Eroja työstä palautumisessa yleisesti ei juurikaan koettu olevan etä- ja lähityön välillä, vaan kokemukset työstä palautumisen helpoudesta tai onnistumisesta olivat melko samankaltaisia kummankin työskentelypaikan kohdalla.

4.2 Työstä irrottautuminen

Suurimmat erot etä- ja lähityöstä palautumisen välillä löytyivät työstä irrottautumisesta. Yksi haastateltavista koki työstä irrottautumisen helpoksi, eikä havainnut juurikaan eroja työstä irrottautumisessa etä- ja lähityössä, kun taas toinen haastateltavista koki työstä irrottautumisen vaikeammaksi nimenomaan etätyössä. Kaikissa haastatteluissa kuitenkin nousi esille, että työstä irrottautumisessa oli yleensä enemmän haasteita etätyössä kuin toimistolla työskenneltäessä. Yllättäen ja muista poiketen yksi haastateltavista koki kuitenkin toisinaan työstä irrottautumisen haastavammaksi toimistolla työskennellessään. Hänelle syntyi tunne, että toimistotyöpäivän jälkeen hänen tulisi jatkaa töitä vielä kotiin päästyäänkin, vaikka hän olisi tehnyt jo kokonaisen työpäivän toimistolla. Yksi haastateltavista mainitsi lisäksi, että työstä irrottautuminen ja sen helppous tai vaikeus saattaa toisinaan jopa riippua enemmän yksittäisestä työpäivästä ja sen kuormittavuudesta kuin siitä, missä paikassa työpäivä on tehty:

– jos on ollut raskas [työpäivä], niin se on ihan sama missä mä olen. – H2

Haastatteluissa nousi esiin se, että toimistotyöpäivästä voi olla helpompaa irrottautua sen takia, että työtarvikkeet, kuten tietokone, jäävät työpaikalle, eikä työasioita tämän takia voi enää hoitaa kotoa käsin työpäivän jälkeen. Sen sijaan etätyöpäivän jälkeen tietokone on koko ajan käden ulottuvilla kotona, jolloin kynnyks jatkaa työtä vielä työpäivän jälkeen voi olla matalampi. Tällöin myös työstä irrottautuminen voi olla vaikeampaa, kun työasiat pyörivät mielessä, ja niiden hoitamista olisi helppo jatkaa vielä työpäivän jälkeenkin. Haastatteluissa kävi ilmi, että pelkää työhön liittyvien asioiden ja tarvikkeiden näkeminen työajan ulkopuolella saattaa vaikeuttaa työstä irrottautumista.

Mutta kyllä se voi olla [etätyössä] silleen että päivän aikana illalla voi tulla vielä että mäpä käyn vielä katsomassa että onko tullut joku akuutti, että pitäisikö vielä katsoa. – H3

Se on vaikea olla tiedostamatta, että oli tämmöinen keissi ja olisin voinut vielä tehdä sen, tai tietokone on ihan tuossa – – Et se on ehkä helpompi toimistotyössä kun sä jätät sen läppärin tänne toimistolle, että sitten tavallaan, vaikka sä lähdet kotiin, nii sä oot silleen et ”se on siellä maanantaina odottamassa”. Etätöissä se on taas silleen että ”no se olisi kyllä tossa”. – H2

Työtarvikkeiden saaminen pois näkyviltä työajan ulkopuolella voikin haastattelujen perusteella auttaa työstä irrottautumisessa ja siitä palautumisessa, ja erityisesti erillinen työhuone koettiin kaikissa haastatteluissa tärkeäksi apuvälineeksi palautumisprosessin helpottamisessa. Erillisen työhuoneen avulla työasiat voi työpäivän päätteeksi jättää omaan huoneeseensa ja oven voi laittaa kiinni perässään. Haastateltavien mielestä työhuoneen oven kiinni laittaminen voisi melkein vertautua työpaikalta lähtemiseen ja kotiin matkustamiseen, jolloin työasiat voi jättää työpaikalle ja työstä voi irrottautua myös psykologisesti. Yksi haastateltavista kertoi, ettei hänellä ole erillistä työhuonetta kotona, mutta hän mainitsi, että etätyöstä irrottautumisessa voi auttaa myös se, että pakkaa vain työtarvikkeet pois näkyviltä.

– – aikanaan silloin kun siirryttiin etätyöhön koronan alussa, niin mä työskentelin keittiönpöydän ääressä jonkun aikaa, kunnes totesin että ei tule mitään – – Niin kyllä se oli ihan ehdoton mulle, että mä saan sen sinne ihan eri tilaan sen työpisteen, ja sitten kun se on siellä ja se ei ole siinä sitten arjen keskellä koko ajan näkyvissä, niin kyllä se auttaa [työstä irrottautumisessa]. – H1

– – [etätyöstä irrottautumisessa auttaa, että] mä sitten pakkaan oikeasti sen tietokoneen pois siitä pöydältä ja samoin sen näytön ja kaikki lasken siitä pöydältä alas. Että ne ei oo siinä näkyvillä. – H2

Haastatteluissa nousi esille myös työstä irrottautumisen kontekstissa työmatkat ja niiden puuttuminen etätyössä. Kaksi haastateltavaa kertoi siitä työmatkojen hyvästä puolesta, että ne voivat auttaa irrottautumaan työstä. Haastateltavat kuvasivat, että työmatkojen avulla he voivat jättää työhön liittyvät ajatukset työpaikalle, ja irrottautua työstä myös psykologisesti, jolloin kotiin päästessään heillä ei välttämättä enää pyöri mielessä työasioita. Työstä irrottautuminen voi sen sijaan olla vaikeampaa etätyössä, kun työmatkojen tarjoamaa mahdollisuutta ajatusten tuulettamiselle ei ole.

– – jos mä tulen paikan päälle niin sitten on toki se kävelymatka kotiin, että siinä irtautuu ja sit työt jää kyllä tänne toimistolle. – H2

Tossa kun mä mietin että jos mä ajan, tuolta konttorilta menee 20 minuuttia per sivu kun mä ajan, niin se on just hyvä pitkä aika nollata sitä päätä. Jos sen pystyy. Kyllä siinäkin on se oma etunsa, että voi se olla että tuon oven kiinni sulkeminen tai avaaminen niin ei ehkä riitä siihen työmatkan kahdenkymmenen minuutin ajoon. – H3

Kaikki kolme haastateltavaa nostivat esille urheilun tai muun ulkoilun tärkeyden työstä irrottautumiselle. Haastateltavat kertoivat, että liikunnan avulla työasiat voi saada pois mielestä, joten sen merkitys työstä irrottautumiselle ja siitä palautumiselle on suuri. Eräs haastateltavista mainitsi, että hän saattaa todennäköisemmin lähteä urheilemaan etätyöpäivän jälkeen, sillä toimistolla tehdyn työpäivän jälkeen hän kokee usein olevansa väsyneempi, eikä välttämättä jaksakaan enää lähteä ulos liikkumaan. Lisäksi toinen haastateltavista kertoi, että hänellä on erityisesti etätyöpäivien jälkeen tarve lähteä ulos pois kodin seinien sisältä, joten ulkoilua saatetaan käyttää työstä palautumisen apuna eri tavalla etä- ja toimistotyöpäivien jälkeen.

Mä monesti puolisolalle valitankin että kun on tehnyt etätöitä, että pakko päästä pois täältä. Viikonloppuna etenkin että nyt on pakko päästä pois täältä asunnosta, että kun ei jaksakaan olla täällä. Ihan mukavaahan on kotona, mutta että mä haluan näiden seinien ulkopuolelle, ihan sama mitä, mutta kunhan pääsee pois. – H2

Haastatteluissa nousi esille myös ihmisen persoonallisuuden vaikutus työstä palautumiseen. Yksi haastateltavista kertoi, että hänelle työstä irrottautuminen ja siitä palautuminen ei ole koskaan ollut haaste, eivätkä työasiat jää työpäivän jälkeen pyörimään mieleen. Toinen haastateltavista puolestaan kertoi, että erityisesti korkean työkuorman kohdalla työstä irrottautuminen voi olla vaikeaa, sillä oman persoonallisuuden takia työtä voi olla etätyössä vaikea lopettaa ajoissa, ja toisaalta keskeneräiset tai haastavat asiat voivat jäädä ajatuksiin kuormittamaan vielä työpäivän jälkeenkin. Hän kuvasi persoonallisuutensa yhteyttä työssä suorittamiseen ja työstä irrottautumiseen sekä siitä palautumiseen seuraavasti:

– – kyllähän se jos sulla on oikein jäätävä setti sitä tekemistä ja kauhea stressi ja paine siinä päällä. Niin onhan se ihan suoraan sanottuna tosi vaikea sanoa, että ”noniin työaika aika tuli täyteen, mä lopetan tähän”. Ei se mene niin, että kyllä se työkuorma voi aiheuttaa sen. Mutta se on edelleen se työmoraali, ei toisilla ole vaikeuksia siihen. Mutta mulla se on ehkä haastava. Että ehkä mun pitäisi olla vähän ehkä, ei niin ankara itselleni. Antaa armoa vähän itselleen niin silloin se irrottautuminen on helpompaa. – – Mutta se on varmaan semmoinen ihmisen luonnekysymys, että toiset ihmiset pystyy nollaamaan tai unohtamaan että ei jää kuormittamaan mitkään työkuviot tai keskeneräiset asiat. Ja mä oon ehkä rakennettu sillä tavalla että ne kuormittaa mua, mutta se on mun luonnekysymys, mä vähän sanoisin näin. – H3

Haastateltava kertoi, että etätyössä työstä irrottautumista ja siitä palautumista voi myös kuitenkin toisinaan auttaa se, että on mahdollista tarkistaa työtietokoneelta mielessä pyörivä asia, jonka jälkeen irrottautuminen voi olla helpompaa. Täten työtarvikkeiden läsnäolo etätyöpäivän jälkeen voi toisaalta myös auttaa työstä irrottautumisessa, sillä jos irrottautuminen on mielessä pyörivän työasian takia vaikeaa, asian tarkastaminen esimerkiksi illalla voi loppujen lopuksi myös helpottaa työstä irrottautumista:

Se on ainoa just se että mä voin vaikka tarkistaa tässä etätyössä jonkun asian, joka vaivaa mun mieltä. Vaikka se nyt olisi mikä kellonaika tahansa. Ja sitten kun mä saan sen pois niin se yleensä auttaa. – H3

4.3 Tauot työpäivän aikana

Haastatteluista tehtiin ristiriitaisia havaintoja liittyen taukojen pitämiseen etä- ja lähityössä. Eräs haastateltavista kertoi, että hänellä työpäivän aikaiset tauot ovat vakiintuneet tiettyyn rytmiin, ja hän koki pitävänsä tauot aina samaan aikaan niin etänä kuin toimistollakin. Vakiintuneen rytmin takia hän ei kokenut, että hänellä olisi ongelmia esimerkiksi sen kanssa, että tauot unohtuisivat pitää työpäivän aikana. Kaksi muuta haastateltavaa kuitenkin kertoivat, että heillä saattaa toisinaan olla taukojen muistamisessa haasteita. Taukojen pitäminen säännöllisesti tuntui haastateltavien mielestä toimistolla helpommalta, ja tauot rytmittyivät usein työkavereiden avulla. Sen sijaan koska etätyössä ei näe työkavereiden lähtevän tauolle, saattaa omien taukojen pitäminen unohtua kokonaan, tai niiden pitäminen saattaa venyä myöhemmälle ajankohdalle kuin toimistolla.

Mä tunnistan itsessäni sen että mulla on aika kova se tekemisen tahto ja haluan hipoa sitä täydellisyyttä. Ja tässä kotonahan se hioutuu huippuunsa koska sulla ei ole siinä mielessä niitä muita keskeyttäjiä, eli pitää pitää tosi tarkka huoli siitä että syö, juo, ulkoilee ja pitää taukoja. Että ne ei tuu luonnollisesti tässä. – – Mutta työpaikalla ne tauot tulee aika luontaisesti, ne tulee aika usein siinä että joku oikeasti tulee siihen juttelemaan ja se on sit vähän taukoa silloin. Että niitä ei suunnitella niitä taukoja. – – Kyllä se silloin kun [etätyössä] on hyvin stressaava tilanne tai joku, että ”mä vielä teen ton ja vielä toi ja mä otan vielä tuon, niin ai tuollekkin pitää vastata”, niin siinä kohtaa se tauko voi olla että ”oho kello onkin oikeasti...” Että mä oon vaikka puoli kahdeksasta tehnyt kahteentoista. – H3

Etätöissä se [tauokojen pitäminen] menee vähän eri tavalla, tai aika paljonkin, että siellä mä, siellä ne herkemmin jää sitten pitämättä. Tai mä pidän ne, mutta se helposti venähtää sitten. Että mä teen vielä tän yhen jutun ja mä vedän tässä samalla työpisteellä tän lounaan niin että mä saan tän äkkiä tehtyä. – H2

Kaikki haastateltavat kertoivat käyttävänsä etätyössä taukoja ulkoiluun. Ulkoilu esimerkiksi lounastauolla koettiin työstä palautumisen kannalta erityisen hyödylliseksi, ja haastateltavat kertoivat käyvänsä ulkoilemassa tauon aikana nimenomaan etätyössä, eivätkä niinkään toimistolla työskennellessään. Eräs haastatelluista kertoi myös, että hän on usein

toimistotyöpäivän jälkeen väsyneempi kuin kotona tehdyn työpäivän jälkeen, ja arvioi sen johtuvan siitä, ettei ole toimistolla päässyt ulkoilemaan työpäivän aikana. Taukojen aikaisen ulkoilun huomattiinkin kaikissa haastatteluissa vaikuttavan työpäivän aikaiseen jaksamiseen ja työstä palautumiseen.

Kyllä mä sanon että tää lounaslenkki, se on maailman paras. Se kyllä nolaa, se rentouttaa, vaikka meet yksinkin tuolla. Mut se että sä oot tuolla luonnossa, katselet vähän lintuja ja syksyllä että tuleeeko lunta, niin kyllä se... Eläimet ja luonto ja kaikki tällainen ilma niin se on tosi palauttavaa. Kaikki muu on semmoista semi-palauttavaa, että se täytyy vaan itse katsoa tilanteen mukaan milloin mikäkin tuntuu hyvältä, mutta ulkoilu on ihan ykkönen. – H3

– – mikä tässäkin [toimistolla] nyt estäisi lähtemästä [kävelylle] mutta ei se, ei jotenkin ole semmoinen että sen kokisi, että se olisi tästä helppo lähteä. Kyllä ihan ilman muuta se [tauot] on palauttavampi mulla etätyössä. – H1

Eräs haastateltava, jolla ei ollut kotona erillistä työhuonetta, kertoi myös työhuoneen puuttumisen vaikuttavan työpäivän aikaisiin taukoihin. Hän kertoi pitävänsä herkästi etätyöpäivänä tauot työtietokoneen äärellä, sillä keittiönpöydän ääressä työskennellessään hän olisi joka tapauksessa tietokoneen lähetyvillä tauon aikana. Erillisessä työhuoneessa työskentelevä haastateltava puolestaan kertoi saavansa työpäivänsä aikana pienen hengähdystauon tietokoneen äärestä, kun hän saattoi lähteä tauolla esimerkiksi keittämään kahvia toiseen huoneeseen ja palata tauon jälkeen takaisin työhuoneeseensa.

4.4 Sosiaaliset aktiviteetit työpäivän aikana

Kaikki haastateltavat mainitsivat, että yksi suurimmista syistä, jonka takia he työskentelivät osan päivistä toimistolla, oli se, että silloin on mahdollisuus nähdä työkavereita. Sosiaalisten aktiviteettien merkitys kuitenkin erosi haastateltavien välillä. Yksi haastateltavista ei kaivannut kovin paljon sosiaalisia kanssakäymisiä työpäiviinsä, eikä myöskään kokenut etätyötä yksinäiseksi. Toinen haastateltavista puolestaan koki etätyön välillä yksinäiseksi ja halusi viettää toimistolla työskennellessään tauot työkavereidensa kanssa, sillä koki taukojen aikaisen keskustelun tai muun sosiaalisen kanssakäymisen työkavereiden kanssa virkistäväksi. Kolmas

haastateltavista puolestaan halusi toimistolla työskennellessään viettää tauot rauhassa ilman keskustelua muiden kanssa ja koki, että jatkuva keskustelu työpäivän aikana saattaa päinvastoin väsyttää sen sijaan, että se virkistäisi tai palauttaisi työstä.

Kahdessa haastattelussa nousi myös esille se, että toimistolla työskennellessään haastateltavat kokivat saavansa enemmän sosiaalista tukea työkavereiltaan. Yksi haastateltavista koki, että toimistolla työskennellessään hän saa enemmän vertaistukea työkavereiltaan, kun taas etätyössä hänen ei välttämättä tule laitettua viestiä tai soitettua työkaverille, jotta voisi keskustella esimerkiksi vaikeasta työtehtävästä. Toinen haastateltava myös koki, että vaikean paikan tullessa omaa työtä on helpompi jakaa työkaverille toimistolla, jolloin omaa työkuormitusta voi vähentää helpommin kuin etätyössä.

– – toimistolla ehkä saa enemmän sellaista vertaistukea ja sellaista että pystyy huokailemaan tässä. Sen saa jaettua sen huolen muille, että kotona sitten taas harvemmin tulee vaan soitettua jollekin että ”huh huh”. – H2

Jos työkaveri on vieressä toimistolla, sitä ehkä tulee helpommin jaettua sitä työtä. Eli tavallaan se, kyllä se fakta on että jokainen vähän siellä omassa poterossaan etänä tekee sitä ja se kuormitus on isompi. – H3

4.5 Työpäivien pituus

Myös työpäivien pituudesta etä- ja lähityöskentelyn konteksteissa saatiin haastattelujen perusteella ristiriitaisia vastauksia. Yksi haastateltavista kertoi, että työpäivät ja niiden pituus rytmittyvät melko samanlaisesti sekä etä- että toimistopäivinä, eivätkä hänen työpäivänsä juuri nykyään enää veny myöskään etätyössä, kun hän on kotona työskentelyn yleistyttyä tottunut pitämään saman rytmin päivittäin. Haastateltavista kaksi puolestaan kertoi, että etätyöpäivä on työpäivä siinä samassa kuin toimistollakin tehtävä työpäivä, ja he pyrkivät asettamaan työlle ja vapaa-ajalle selkeät ja erilliset ajat:

– – työaika on työaika ja sitten lopetetaan kun työaika loppuu. – H1

– – etätyöpäivänä tehdään se päivä mikä on, että silloin ei jousteta. – H2

Kuitenkin kaikissa haastatteluissa nousi esille myös se, että etätyössä saattaa olla suurempi riski sille, että työpäivät venyvät pidemmiksi kuin toimistolla. Haastateltavat kuvasivat, että työpäivän lopettamisesta ajoissa saattaa etätyössä lipsua helpommin, ja että esimerkiksi illalla työpäivän jälkeen he saattavat toisinaan mennä vielä tarkastamaan jonkin työasian tietokoneelta. Haastatteluissa nousi esille kaksi erilaista syytä sille, miksi etätyöpäivä saattaa joskus venyä normaalia työaikaa pidemmäksi. Yksi haastateltavista kertoi, että joskus etätyössä voi yksinkertaisesti unohtaa lopettaa työpäivän ajoissa, kun taas joskus puolestaan on parempi tehdä hieman pidempi työpäivä, jotta saa hoidettua keskeneräisen asian loppuun. Haastattelussa nousi esille, että työpäivän venyttäminen tietoisesti ja omasta tahdosta voi toisinaan auttaa työstä irrottautumisessa ja siitä palautumisessa, sillä kun asian saa hoidettua loppuun, sitä ei tarvitse enää työpäivän päätteeksi miettiä. Näin myös seuraava työpäivä on helpompi aloittaa ikään kuin puhtaalta pöydältä, jolloin työkuormitus ei heti aamulla ole niin suuri, kun edellisenä päivänä keskeneräiseksi jäänyttä asiaa ei tarvitse palauttaa takaisin mieleen.

– – se voi venyä helpostikin että sä oot äkkiä, viideltä suljet kotona vasta koneen. Eli työpäivät on pidempiä [etätyössä]. – H3

– – ennemmin mä vaikka teen sen viiteen sen päivän, kun se että mä herään kolmelta miettimään sitä aamulla. Ja sitähan ei konttorityössä voi tehdä kun se kone on siellä konttorilla ja sä mietit sitä sitten aamulla ihan varmasti. – H3

Toisaalta yksi haastateltavista koki myös, että työpäivät saattavat toisinaan päin vastoin venyä enemmän toimistolla. Kyseisellä työpaikalla työaikaliukuman saldoa ei voi kerryttää etätyössä, joten jos työpäivä esimerkiksi jonkun työtehtävän loppuunsaattamiseksi venyisi, se olisi tämän haastateltavan mielestä todennäköisempää toimistolla. Näin myös työnantajalla on mahdollisuus tukea työntekijöiden palautumista ja pyrkiä vähentämään työntekijöiden etätyöpäivien venymistä.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

5.1 Johtopäätökset

Haastattelujen perusteella saatiin vahvistusta sille jo aiemmissa tutkimuksissa (Kinnunen ym., 2016) tehdylle havainnolle, että työn ja vapaa-ajan rajat voivat hämärtyä, kun työtä voidaan teknologian avulla tehdä myös kotona. Tässä tutkimuksessa ilmiö huomattiinkin nimenomaan ajallisten ja fyysisten rajojen kannalta. Haastatteluissa selvisi, että työpäivät saattavat etätyössä venyä pidemmiksi kuin toimistolla, jolloin ajalliset rajat hämärtyvät, eikä yhtä selkeitä ja erillisiä aikoja työlle ja vapaa-ajalle välttämättä enää ole. Tulokset vahvistavat siis aiempia etätyöhön ja palautumiseen liittyviä tutkimustuloksia (Dimitrova, 2003, 191; Eddleston & Mulki, 2017; Grant ym., 2013; Nätti ym., 2011), joiden mukaan etätyössä työpäivät saattavat olla pidempiä kuin toimistolla. Työpäivien venymiseen liittyen saatiin myös uutta tietoa, sillä venymiselle löydettiin tutkimuksessa kaksi syytä; työpäivät saattavat vahingossa venyä siksi, että työpäivä unohdetaan lopettaa ajoissa, ja toisaalta työpäivää saatetaan joskus myös itse tietoisesti venyttää pidemmäksi, jotta keskeneräinen asia voidaan hoitaa loppuun. Saattaa olla, että toimistolla työkavereiden lähteminen kotiin muistuttaa myös muita lopettamaan työpäivä ajoissa, ja kun etätyössä tällaista muistutusta ei ole, työpäivät saattavat venyä helpommin. Ajallisten rajojen hämärtyessä myös työstä irrottautuminen voi vaikeutua (Sonnentag ym., 2010, 363), mikä puolestaan voi vaikeuttaa työstä palautumista, sillä Meijmanin ja Mulderin (1998) teorian mukaan työstä palautumista voi tapahtua vasta, kun työn vaatimukset poistuvat. Täten voidaan argumentoida, että etätyössä työstä irrottautuminen ja sen seurauksena myös työstä palautuminen voivat heikentyä työpäivien venymisen seurauksena.

Haastatteluista huomattiin, että ajallisten rajojen lisäksi myös fyysiset rajat työn ja kodin välillä saattavat etätyössä hämärtyä, sillä etätyötä saatetaan tehdä esimerkiksi keittiönpöydän ääressä. Haastatteluissa nousi vahvasti esille se, että toimistolla työskenneltäessä työtarvikkeet jäävät toimistolle työpäivän jälkeen, jolloin työstä irrottautuminen on helpompaa siksi, että työtä ei voi tehdä enää kotoa käsin. Etätyössä puolestaan työ saattaa siirtyä omalta elämäalueeltaan myös kodin alueelle, ja työstä irrottautuminen saattaa vaikeutua juuri sen takia, että työtarvikkeet ovat koko ajan näkyvillä ja samassa tilassa kodin kanssa. Myös nämä havainnot ovat linjassa aiempien tutkimustulosten kanssa, sillä Dart (2006) on aikaisemmin havainnut,

että esimerkiksi keittiössä työskentely voi vaikeuttaa etätyöstä irrottautumista, kun ympäristö muistuttaa työstä vielä työpäivän jälkeenkin.

Rajojen selkeyttäminen olisi täten tärkeää, jotta työstä irrottautuminen ja siitä palautuminen voisivat onnistua, ja haastateltavat pyrkivätkin selkeyttämään rajoja erilaisin keinoin. Vaikka työpäivät saattoivat toisinaan venyä etätyössä, ajallisten taktiikoiden (Kreiner ym., 2009) hyödyntämiseksi voitaisiin määritellä haastateltavien ajatuksia siitä, että etätyöpäivä on samanlainen työpäivä kuin toimistollakin, eikä sen tulisi olla yhtään sen pidempi etätyössä. Työstä irrottautumiseen tarkoitettuja fyysisiä taktiikoita (Kreiner ym., 2009) puolestaan käytettiin etätyössä siten, että työlle varattiin kotona erillinen työhuone, jonne työtarvikkeet voitiin jättää työpäivän päätteeksi. Työhuoneen on havaittu auttavan työssä irrottautumisessa (Eddleston ja Mulki, 2017), mikä huomattiin myös tässä tutkimuksessa. Jos työhuonetta ei ollut, työstä irrottautumista helpotti myös se, että työtarvikkeet pakattiin pois näkyviltä, mikä on linjassa aiempien havaintojen kanssa siitä, että työtarvikkeiden näkeminen työajan ulkopuolella voi vaikeuttaa työstä irrottautumista (Dart, 2006, 323). Etätyössä olisi näiden havaintojen pohjalta syytä asettaa selkeät ajalliset ja fyysiset rajat työlle ja vapaa-ajalle työstä palautumisen tueksi, sillä etätyössä rajat saattavat hämärtyä helpommin kuin toimistotyössä.

Työmatkat ja niiden puuttuminen vaikuttavat tutkimuksen perusteella myös suuresti työstä irrottautumiseen ja siitä palautumiseen. Haastatteluissa havaittiin, että toimistotyöpäivinä työmatkat auttavat työstä irrottautumisessa, sillä niiden aikana työasiat on mahdollista siirtää pois mielestä odottamaan seuraavaa työpäivää. Tämä havainto on samansuuntainen Cropleyn ja Millwardin (2009, 340) tutkimuksesta saadun havainnon kanssa, jonka mukaan työmatkat voivat toimia keinona sulkea muu maailma hetkeksi pois. Näiden havaintojen pohjalta voidaan perustella, että työmatkat voivat edistää työstä irrottautumista ja ajatusten suuntaamista pois työstä ja kohti vapaa-aikaa. Etätyöpäivän jälkeen voisikin olla perusteltua lähteä esimerkiksi kävelylenkille, joka voisi toimia ikään kuin työmatkana ja auttaa työstä irrottautumisessa myös etätyössä. Kuitenkin työmatkojen puuttuminen etätyössä voi toisaalta vapauttaa aikaa muille aktiviteeteille, mikä on linjassa Grantin ja kollegoiden (2013, 531) samanlaisen havainnon kanssa. Haastatteluissa kävi ilmi, että vapautunutta aikaa käytetään mielellään esimerkiksi liikuntaan tai nukkumiseen, jotka kummatkin voivat edistää palautumista (Sonnentag & Zijlstra, 2006; Zijlstra & Sonnentag, 2006, 134). Näin ollen voidaan argumentoida, että sekä toimistotyöpäivien työmatkoilla että sillä, että niitä ei etätyöpäivinä ole, voi kummallakin olla positiivisia vaikutuksia työstä irrottautumiseen tai siitä palautumiseen.

Etätyön vaikutuksista työpäivän aikaisiin taukoihin ei ollut kovin paljon tutkimustuloksia ennen tämän tutkimuksen toteuttamista. Tämän tutkimuksen haastattelujen perusteella havaittiin, että taukoja saatetaan pitää vähemmän tai niiden pitäminen saattaa venyä myöhemmälle ajankohdalle etänä kuin toimistolla. Nämä havainnot vahvistavat Radulovićin ja kollegoiden (2021) tutkimustuloksia, joiden mukaan etätyössä taukojen pitäminen saattaa olla epäsäännöllistä. Syynä sille, että taukoja ei etätyössä pidetä, voi tämän tutkimuksen perusteella olla esimerkiksi se, että etätyössä tauolle lähteminen saattaa unohtua, kun taas toimistolla työkaverit ja selkeä jokapäiväinen rytmi auttavat taukojen muistamisessa. Taukojen jättäminen pitämättä tai se, että ne pidetään vasta esimerkiksi myöhään iltapäivällä voi kuitenkin vaikuttaa yksilön jaksamiseen ja hyvinvointiin negatiivisesti, sillä kuormitus voi kasautua liian suureksi, jos palautumista ei tapahdu myös työpäivän aikana (Geurts & Sonnentag 2006, 483). Tästä syystä olisi tärkeää tunnistaa mahdolliset haasteet taukojen unohtamiseen tai sivuuttamiseen liittyen, ja huolehtia taukojen säännöllisyydestä myös etätyöpäivinä.

Yksilöiden omat mieltymykset ja kontrolli tauoista näyttäisivät tämänkin tutkimuksen perusteella vaikuttavan paljon taukojen palauttavaan ominaisuuteen. Haastatteluissa korostui, että etätyössä työpäivän aikaisen palautumisen kannalta on tärkeää, että taukojen aikana pääsee ulkoilemaan, mikä vahvistaa aiempia tutkimustuloksia ulkoilun merkityksestä työpäivän aikaiselle palautumiselle (Sianoja ym., 2018). Uusi havainto oli kuitenkin, että taukojen aikaista itselle mieluista ulkoilua harrastettiin lähinnä vain etätyössä, minkä takia tauot koettiin enemmän palautumista edistäviksi nimenomaan etätyössä. Nämä havainnot tukevat Trougakosin ja Hidegin (2009, 61) havaintoja siitä, että yksilön kontrolli taukojen aikaisista aktiviteeteista voi edistää työpäivän aikaista palautumista. Lisäksi myös Hunterin ja Wun (2017) sekä Oerlemansin ja kollegojen (2014) havainnot siitä, että itselle miellyttävät aktiviteetit taukojen aikana voivat auttaa palautumisessa enemmän kuin vähemmän miellyttävät aktiviteetit saivat tukea tästä tutkimuksesta. Voidaan kuitenkin pohtia, johtuuko se, että etätyöpäivien aikaiset tauot koettiin enemmän palauttaviksi kuin toimistotyöpäivien aikaiset tauot, nimenomaan ulkoilusta vai esimerkiksi suuremmasta kontrollista taukoihin liittyen, sillä selkeitä syy-seuraussuhteita muuttujien välillä ei tässä tutkimuksessa voitu tehdä.

Sosiaalisten aktiviteettien vaikutus palautumiseen oli tämänkin tutkimuksen perusteella ristiriitaista. Kuten aiemmissa tutkimuksissa on käynyt ilmi, sosiaaliset aktiviteetit taukojen aikana voivat edistää työstä palautumista (Kim ym., 2017), mutta toisaalta myös heikentää sitä (Trougakos ym., 2014). Tässä tutkimuksessa selvisi, että sosiaalisten aktiviteettien vaikutus

työstä palautumiseen saattaa riippua yksilön persoonallisuudesta ja mieltymyksistä, sillä sosiaaliset kanssakäymiset työpäivän aikana saattoivat sekä virkistää että väsyttää haastateltavia. Nämä havainnot tukevat Hunterin ja Wun (2016) sekä Oerlemansin ja kollegoiden (2014) näkemyksiä siitä, että se, kuinka miellyttävä aktiviteetti on yksilölle, voi vaikuttaa palautumiseen enemmän kuin aktiviteetti itsessään. Etätyössä sosiaaliset kanssakäymiset ovat erilaisia kuin toimistolla, sillä työkavereita ei ole samalla tavalla läsnä, ja etätyötä onkin kuvattu yksinäiseksi (Charalampous ym., 2019). Näin voidaan argumentoida, että erityisesti sellaisille yksilöille, jotka haluaisivat viettää taukojaan keskustellen työkavereidensa kanssa, palautuminen tauoilla voi heikentyä etätyössä, kun sosiaalisia kanssakäymisiä voimavarojen keräämistä varten ei ole samalla tavalla kuin toimistolla. Toisaalta sellaisilla yksilöillä, joilta sosiaaliset kanssakäymiset vievät lisää resursseja, etätyön yksin vietetyt tauot saattavat puolestaan edistää työpäivän aikaista palautumista.

Lisäksi sosiaalinen tuki muilta työkavereilta on tärkeää työstä palautumisen kannalta (Grant ym., 2013, 540; Sonnentag, 2001, 199), ja etätyössä tämä tuki voi olla vähäisempää siksi, että työkaverit eivät ole fyysisesti samassa paikassa. Haastatteluissa kävi ilmi, että toimistolla työskennellessään henkilöt kokevat saavansa enemmän tukea työkavereiltaan ja voivansa tarpeen tullen myös jakaa työkuormaa helpommin muille. Tämä voi myös vaikuttaa työstä palautumiseen, sillä työn jakamisen ansiosta toimistolla työskenneltäessä kuormitus voi olla pienempää kuin etätyössä, jolloin palautumistakin voidaan tarvita vähemmän. Jotta työstä palautumista etätyössä voitaisiin tukea, tulisi organisaatioissa tunnistaa, kaipaavatko työntekijät lisää sosiaalista tukea etätyöhön, ja tarpeen mukaan lisätä työyhteisön tukea esimerkiksi yhteisten palaverien tai informaalimpien keskusteluiden avulla.

5.2 Yhteenveto

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää ja analysoida etä- ja lähityöskentelyn vaikutuksia työstä palautumiseen. Keskeisimpänä tavoitteena oli selvittää, miten työstä palautuminen eroaa etä- ja lähityöskentelyn konteksteissa, ja tätä tutkittiin niin työpäivän aikaisen kuin sen jälkeisenkin palautumisen kautta. Lisäksi tutkimuksen avulla pyrittiin selvittämään sitä, millaisia eri tekijöitä työstä palautumiseen etä- ja lähityössä vaikuttaa, sekä sitä, millaisia haittoja tai hyötyjä etätyöskentely aiheuttaa työstä palautumiselle, ja mistä ne voivat johtua. Tutkimuksessa työstä palautumista tutkittiin taukojen, sosiaalisten aktiviteettien, työpäivien

pituuden, työstä irrottautumisen sekä työn ja vapaa-ajan rajojen kautta. Lisäksi selvitettiin yksilöiden henkilökohtaisten mieltymysten, persoonallisuuden ja omaan työhön liittyvän kontrollin vaikutuksia erilaisiin työstä palautumiseen liittyviin tekijöihin.

Haastattelujen pohjalta muodostetusta tutkimuksen empiirisestä osuudesta on havaittavissa, että työstä palautuminen on monella tapaa yksilöllinen prosessi, johon voi vaikuttaa eri ihmisillä eri asiat. Aineiston pohjalta voidaan kuitenkin perustellusti argumentoida, että työstä palautumisessa etä- ja lähityöskentelyn konteksteissa on eroja. Tutkimuksen keskeisimmät tulokset koskevat työstä irrottautumista sekä työpäivän aikana pidettäviä taukoja, eli eroja etä- ja lähityöstä palautumisessa on sekä työpäivän jälkeisessä että sen aikaisessa palautumisessa. Työstä irrottautuminen eroaa tutkimuksen mukaan etä- ja lähityössä siten, että etätyössä se voi olla haastavampaa, sillä työtarvikkeiden läsnäolo kotona voi madaltaa kynnystä jatkaa työtä vielä työpäivän jälkeenkin, jolloin työpäivät voivat venyä etätyössä pidemmiksi kuin toimistolla. Toimistolla työskenneltäessä työtarvikkeet jäävät työpäivän päätteeksi toimistolle, eikä työtä näin voi jatkaa enää kotona, jolloin työstä irrottautuminenkin voi olla helpompaa. Lisäksi tauot saattavat tutkimuksen perusteella jäädä useammin pitämättä etätyössä, jolloin työpäivän aikainen palautuminen etätyössä voi olla heikompaa kuin toimistolla.

Edellä mainittujen etätyöstä palautumista koskevien negatiivisten havaintojen lisäksi etätyöllä havaittiin tässä tutkimuksessa olevan myös positiivisia vaikutuksia työstä palautumiseen. Vaikka työmatkat voivat olla hyvä keino irrottautua työstä, etätyössä työmatkojen poistuminen voi vapauttaa enemmän aikaa palautumista edistävälle toiminnalle, kuten lepäämiselle tai ulkoilulle. Täten etätyössä palautuminen voi olla helpompaa kuin toimistotyöpäivänä yksinkertaisesti sen takia, että aikaa palautumiselle jää enemmän, kun aikaa ei tarvitse käyttää työmatkoihin. Työmatkojen ohella myös työpäivän aikaiset tauot voivat olla palautumisen kannalta parempia etätyössä kuin toimistolla, sillä vaihtoehtoja omien mieltymysten mukaisesti taukoaktiviteetteihin voi olla enemmän. Empiirisen aineiston perusteella taukoja käytettiin enemmän ulkoiluun etätyössä kuin toimistolla, joten työstä palautuminen voi ulkoilun avulla tehostua etätyössä.

Työstä palautuminen on aiempien tutkimusten lisäksi myös tämän tutkimuksen perusteella tärkeä osa yksilön hyvinvointia, ja aiheita on tästä syystä tärkeää tutkia myös tulevaisuudessa. Etätyön yleistyessä ja erilaisten työmuotojen moninaistuessa myös työstä palautuminen saattaa muuttua, jolloin ymmärrystä ja keinoja palautumisen edistämiseen voidaan tarvita enemmän.

Kun ymmärrys erilaisten tekijöiden merkityksestä työstä palautumiselle kasvaa, voidaan yksilöiden palautumista myös etätyöstä tukea ja edistää.

5.3 Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimusehdotukset

Vaikka tämän tutkimuksen tavoite saavutettiin, ja työstä palautumisen eroja etä- ja lähityössä saatiin selvitettyä, on tutkimusta arvioitaessa kuitenkin syytä huomioida myös sitä koskevat rajoitteet. Ensinnäkin tutkimus toteutettiin kandidaatintutkielmana, joten sen syvällisyys saattoi ajallisten ja tutkimuksen laajuuteen liittyvien rajoitteiden puitteissa jäädä pintapuoliseksi. Toisekseen tutkimukseen liittyy monia empiirisen aineiston rajoitteita. On otettava huomioon esimerkiksi se, että haastatteluita toteutettiin tutkielman laajuuteen liittyvien rajoitteiden takia vain kolme, joten aineistosta tehdyt johtopäätökset tulee suhteuttaa tähän haastateltavien vähäiseen määrään. Kaikki haastateltavat olivat myös saman organisaation jäseniä ja toimivat samanlaisissa työnkuissa, joten tutkimuksen tulokset voivat tästäkin syystä olla suppeita ja ainoastaan tätä tiettyä organisaatiota kuvaavia. Keräämällä haastatteluaineistoja monipuolisemmin useammista erilaisista organisaatioista ja eri organisaatiotasoilta tutkimukseen olisi voitu saada tutkimuksen tavoitteeseen nähden laaja-alaisempia havaintoja, jotka olisivat kuvanneet etä- ja lähityöskentelystä palautumista kokonaisvaltaisemmin.

Tulevaisuuden tutkimuksia varten tämä tutkimus tarjoaa monia jatkotutkimusehdotuksia. Aihetta voitaisiin tutkia enemmän esimerkiksi ihmisten välisten persoonallisuuserojen tai yksilöllisten mieltymysten näkökulmasta, ja tutkimuksissa voitaisiin selvittää näiden erojen vaikutuksia palautumisen tarpeeseen tai sen onnistumiseen. Lisäksi työpäivän aikaisia taukoja olisi syytä tutkia enemmän, sillä sekä tämän että aiempien tutkimusten perusteella työpäivän aikaiset tauot saattavat toisinaan jäädä etätyössä pitämättä tai niiden pitäminen saattaa venyä myöhemmälle ajankohdalle kuin toimistolla. Olisi tärkeää tutkia esimerkiksi sitä, miten työntekijöiden riittävästä tauosta voidaan huolehtia myös etätyössä, ja näiden tulosten perusteella etätyöntekijöiden palautumista voitaisiin tukea jatkossa entistä paremmin. Lisäksi tulevaisuuden tutkimuksissa huomiota voitaisiin kiinnittää työstä palautumisen mittaamiseen, sillä haastatteluiden avulla aiheesta voidaan saada vain subjektiivisia kokemuksia. Objektiivisempia ja mahdollisesti myös luotettavampia havaintoja voitaisiin tehdä esimerkiksi mittaamalla palautumista kuvaavia kehon toimintoja, kuten sydämen sykkeen laskemista tai stressihormonien vähentymistä kehossa.

LÄHTEET

- Binnewies, C., Sonnentag, S. & Mojza, E. J. (2009). Daily performance at work: feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), 67–93. <https://doi.org/10.1002/job.541>
- Chan, P. H. H., Howard, J., Eva, N. & Tse, H. H. M. (2022). A systematic review of at-work recovery and a framework for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 137, 103747–. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103747>
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C. & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers’ well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51–73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Chawla, N., MacGowan, R. L., Gabriel, A. S. & Podsakoff, N. P. (2020). Unplugging or Staying Connected? Examining the Nature, Antecedents, and Consequences of Profiles of Daily Recovery Experiences. *Journal of Applied Psychology*, 105(1), 19–39. <https://doi.org/10.1037/ap10000423>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations (New York)*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cropley, M., Dijk, D.-J. & Stanley, N. (2006). Job strain, work rumination, and sleep in school teachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 181–196. <https://doi.org/10.1080/13594320500513913>
- Cropley, M. & Millward, L. J. (2009). How do individuals “switch-off” from work during leisure? A qualitative description of the unwinding process in high and low ruminators. *Leisure Studies*, 28(3), 333–347. <https://doi.org/10.1080/02614360902951682>
- Dart, J. (2006). Home-based work and leisure spaces: Settee or work-station? *Leisure Studies*, 25(3), 313–328. <https://doi.org/10.1080/02614360500344371>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A. E. & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. Teoksessa Sonnentag, S., Perrewé, P. & Ganster, D. (toim.) *Occupational Stress and Well-being: Current Perspectives on Job-Stress Recovery*, (7, ss. 85–123). Bingley: Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2009\)0000007006](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2009)0000007006)
- Dimitrova, D. (2003). Controlling teleworkers: supervision and flexibility revisited. *New Technology, Work, and Employment*, 18(3), 181–195. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00120>
- Eddleston, K. A. & Mulki, J. (2017). Toward Understanding Remote Workers’ Management of Work–Family Boundaries: The Complexity of Workplace Embeddedness. *Group & Organization Management*, 42(3), 346–387. <https://doi.org/10.1177/1059601115619548>

- Fritz, C. & Sonnentag, S. (2005). Recovery, Health, and Job Performance: Effects of Weekend Experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(3), 187–199. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.3.187>
- Geurts, S. A. E. & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32, 482–492. <http://dx.doi.org/10.5271/sjweh.1053>
- Grant, C. A., Wallace, L. M. & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527–546. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059>
- Haun, V. C., Rimmel, C. & Haun, S. (2022). Boundary management and recovery when working from home: The moderating roles of segmentation preference and availability demands. *German Journal of Human Resource Management*, 36(3), 270–299. <https://doi.org/10.1177/23970022221079048>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2008). *Tutkimushaastattelut: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita* (15. uud. p.). Helsinki: Tammi.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *The American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hunter, E. M. & Wu, C. (2016). Give Me a Better Break: Choosing Workday Break Activities to Maximize Resource Recovery. *Journal of Applied Psychology*, 101(2), 302–311. <https://doi.org/10.1037/apl0000045>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kim, S., Park, Y. & Niu, Q. (2017). Micro-break activities at work to recover from daily work demands. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 28–44. <https://doi.org/10.1002/job.2109>
- Kinnunen, U. (2017). Työstä palautuminen. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. (ss. 127–147) Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kinnunen, U., Rantanen, J., de Bloom, J., Mauno, S., Feldt, T. & Korpela, K. (2016). The Role of Work-Nonwork Boundary Management in Work Stress Recovery. *International Journal of Stress Management*, 23(2), 99–123. <https://doi.org/10.1037/a0039730>

- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C. & Sheep, M. L. (2009). Balancing Borders and Bridges: Negotiating the Work-Home Interface via Boundary Work Tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704–730. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.43669916>
- Kukkonen, L. (2023). Koronakriisi lisäsi etätöyön tasa-arvoa Suomessa. Viitattu 15.3.2023. <https://www.hs.fi/talous/art-2000009436909.html>
- Leskinen, T. (2021). Etätö lisääntyi useimmilla toimialoilla, maakunnissa palattiin lähityöhön. Viitattu 25.1.2023. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2022/etatyo-lisaantyi-useimmilla-toimialoilla-maakunnissa-palattiin-lahityohon/>
- Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. Teoksessa Drenth, P. J. D. & Thierry, H. (toim.) *Handbook of work and organizational psychology*. (ss. 5–33) Hove: Psychology Press.
- Nätti, J., Tammelin, M., Anttila, T. & Ojala, S. (2011). Work at home and time use in Finland: Home-based work in Finland. *New Technology, Work, and Employment*, 26(1), 68–77. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2010.00258.x>
- Oerlemans, W. G. M., Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2014). How feeling happy during off-job activities helps successful recovery from work: A day reconstruction study. *Work and Stress*, 28(2), 198–216. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.901993>
- Perry, S. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wan, M. & Thompson, M. J. (2022). Interruptions in Remote Work: A Resource-based Model of Work and Family Stress. *Journal of Business and Psychology*, 1–19. <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09842-y>
- Radulović, A. H., Žaja, R., Milošević, M., Radulović, B., Luketić, I. & Božić, T. (2021). Work from home and musculoskeletal pain in telecommunications workers during COVID-19 pandemic: a pilot study. *Arhiv Za Higijenu Rada i Toksikologiju*, 72(3), 232–239. <https://doi.org/10.2478/aiht-2021-72-3559>
- Sianoja, M., Syrek, C. J., de Bloom, J., Korpela, K. & Kinnunen, U. (2018). Enhancing Daily Well-Being at Work Through Lunchtime Park Walks and Relaxation Exercises: Recovery Experiences as Mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 428–442. <https://doi.org/10.1037/ocp0000083>
- Sonnentag, S. (2001). Work, Recovery Activities, and Individual Well-Being: A Diary Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196–210. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.3.196>
- Sonnentag, S. & Bayer, U.-V. (2005). Switching Off Mentally: Predictors and Consequences of Psychological Detachment from Work During Off-Job Time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393–414. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.393>
- Sonnentag, S., Binnewies, C. & Mojza, E. J. (2008). “Did You Have A Nice Evening?” A Day-Level Study on Recovery Experiences, Sleep, and Affect. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 674–684. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.674>

- Sonnentag, S. & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding from Work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 204–221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Sonnentag, S. & Geurts, S. A. E. (2009). Methodological issues in recovery research. Teoksessa Sonnentag, S., Perrewé, P. & Ganster, D. (toim.) *Occupational Stress and Well-being: Current Perspectives on Job-Stress Recovery*, (7, ss. 1–36). Bingley: Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2009\)0000007004](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2009)0000007004)
- Sonnentag, S. & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*(2), 197–217. <https://doi.org/10.1080/13594320500513939>
- Sonnentag, S., Kuttler, I. & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior, 76*(3), 355–365. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.005>
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Demerouti, E. & Bakker, A. B. (2012). Reciprocal Relations Between Recovery and Work Engagement: The Moderating Role of Job Stressors. *Journal of Applied Psychology, 97*(4), 842–853. <https://doi.org/10.1037/a0028292>
- Sonnentag, S. & Natter, E. (2004). Flight Attendants' Daily Recovery from Work: Is There No Place Like Home? *International Journal of Stress Management, 11*(4), 366–391. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.11.4.366>
- Sonnentag, S., Venz, L. & Casper, A. (2017). Advances in Recovery Research: What Have We Learned? What Should Be Done Next? *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 365–380. <https://doi.org/10.1037/ocp0000079>
- Sonnentag, S. & Zijlstra, F. R. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology, 91*, 330–350. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.330>
- Steed, L. B., Swider, B. W., Keem, S. & Liu, J. T. (2021). Leaving Work at Work: A Meta-Analysis on Employee Recovery From Work. *Journal of Management, 47*(4), 867–897. <https://doi.org/10.1177/0149206319864153>
- Trougakos, J. P. & Hideg, I. (2009). Momentary work recovery: The role of within-day work breaks. Teoksessa Sonnentag, S., Perrewé, P. & Ganster, D. (toim.) *Occupational Stress and Well-being: Current Perspectives on Job-Stress Recovery*, (7, ss. 37–84). Bingley: Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2009\)0000007005](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2009)0000007005)
- Trougakos, J. P., Hideg, I., Cheng, B. H. & Beal, D. J. (2014). Lunch Breaks Unpacked: The Role Of Autonomy as A Moderator of Recovery During Lunch. *Academy Of Management Journal, 57*(2), 405–421. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.1072>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos.). Helsinki: Tammi.

Työterveyslaitos. (2023). Etätö, hybridityö ja monipaikkainen työ. Viitattu 25.1.2023.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>

Zijlstra, F. R. H. & Sonnentag, S. (2006). After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 129–138. <https://doi.org/10.1080/13594320500513855>

LIITTEET

LIITE 1: Teemahaastattelun haastattelurunko

1 Aloitus

- Kerrotko tähän alkuun, mikä on oma opiskelu- tai työtaustasi ja kuinka kauan olet ollut nykyisessä tehtävässäsi.
- Kuinka usein teet töitä toimistolla ja etänä?
- Miten kuvailisit etätöiden ja toimistolla työskentelyn hyviä ja huonoja puolia?

2 Työn kuormittavuus

- Mitkä asiat kuormittavat sinua työssäsi?
- Onko näissä kuormitustekijöissä jonkinlaisia eroja etä- ja lähityöskentelyssä?
- Miten työmatkat tai niiden puuttuminen etätöissä vaikuttavat työn kuormittavuuteen?

3 Tauot

- Milloin pidät taukoja työpäivän aikana?
- Pidätkö etätöiden aikana taukoja enemmän tai vähemmän kuin toimistolla työskennellessäsi?
- Koetko, että on helppoa muistaa pitää taukoja etänä ja toimistolla?
- Mitä teet taukojen aikana?

4 Työpäivän aikaiset sosiaaliset aktiviteetit

- Miten koet, että työkaverit vaikuttavat työpäiviisi toimistolla?
- Mitä ajatuksia etätöiden yksinäisyys herättää sinussa?
- Vaikuttaako työkavereiden poissaolo etätöissä jotenkin työn kuormittavuuteen?
 - Entä taukoihin?

5 Työpäivien pituus

- Koetko, että etätöskentely vaikuttaa jotenkin työpäivien pituuteen?
- Koetko, että on helppoa muistaa lopettaa työpäivä ajoissa etänä ja toimistolla?

6 Työstä irrottautuminen

- Miten erotat työn ja vapaa-ajan toisistaan?
- Eroaako työstä irrottautuminen jotenkin etä- ja lähityöpäivien kohdalla?
- Eroaako vapaa-ajan tekeminen jotenkin etä- ja lähityöpäivien jälkeen?
- Miten koet, että työmatkat vaikuttavat työstä irrottautumiseen?
- Miten työstä irrottautuminen tai sen epäonnistuminen vaikuttaa jaksamiseesi?
- Minkälaisessa ympäristössä työskentelet kotona?

7 Lopetus

- Miten kuvailisit työstä palautumista yleisesti omalla kohdallasi?
- Toivoisitko jotain tukea työpaikaltasi etätöihin tai siitä palautumiseen?
- Haluaisitko vielä sanoa tai lisätä jotain, mitä en ehkä ymmärtänyt kysyä?