

Emma Kasari

# ASiantuntijatyötä tekevien kokemuksia työstä palautumisesta

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta  
Kandidaatintutkielma  
Toukokuu 2023

# TIIVISTELMÄ

Emma Kasari: Asiantuntijatyötä tekevien kokemuksia työstä palautumisesta  
Kandidaatintutkielma  
Tampereen yliopisto  
Elinikäinen oppiminen ja kasvatustieteiden tutkimusohjelma  
Toukokuu 2023

---

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, minkälaisia kokemuksia asiantuntijatyötä tekeillä on työstä palautumisesta. Työstä palautuminen on keskeinen osa ihmisen työ- ja kokonaisyhyvinvointia, ja riittämättömällä palautumisella on havaittu olevan muun muassa terveydellisiä ongelmia. Asiantuntijatyö on usein tietotyötä, jota luonnehtivat aikapaineet, itseohjautuvuus ja työnteon rajattomuus. Kyseisillä tekijöillä on aiempien tutkimusten mukaan vaikutusta työstä palautumiseen, minkä vuoksi asiantuntijoiden palautuminen on mielenkiintoinen tutkimuksen kohde.

Tutkimuksen yhtenä tarkoituksena oli tuottaa tietoa siitä, mitkä työn ominaisuudet koetaan palautumista edistäviksi ja mitkä puolestaan haittaaviksi. Lisäksi tutkimuksessa oli kiinnostuttu selvittämään, suunnittelevatko asiantuntijat työtään palautumisen näkökulmasta ja näkyykö työn tekemisen rajattomuus heidän työssään.

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisin tutkimusmenetelmin. Koska tutkimuksessa on kiinnostuttu tutkittavien omista kokemuksista, valittiin aineistonkeruutavaksi teemahaastattelu, jossa tutkittavat pääsivät syvällisesti kertomaan kokemuksistaan. Teemahaastattelut koostuivat viidestä teemasta: (1) kokemukset palautumisesta yleisellä tasolla, (2) palautumista edistävät tekijät, (3) palautumista haittaavat tekijät, (4) työn tekemisen rajattomuus, ja (5) työn suunnittelu. Haastateltavina toimivat kolme asiantuntijatyötä tekevää henkilöä. Aineistolle tehtiin laadullinen sisällönanalyysi, jossa tutkittavasta ilmiöstä, eli palautumisen kokemuksista asiantuntijatyössä, muodostettiin tiivistetty kuvaus luokittelemalla aineistoa.

Tutkimustulosten perusteella asiantuntijatyö sisältää monia työstä palautumista edistäviä sekä haittaavia tekijöitä. Merkittävimmät palautumista edistävät tekijät ovat vapaus ja joustavuus, työn vaihtelevuus sekä työn sosiaalinen luonne. Merkittävimmiksi haittaaviksi tekijöiksi nousivat paineet tuloksellisuudesta ja aikatauluista, vapauden puute, työn autonomia sekä työasioiden jääminen mieleen. Osa työhön liittyvistä tekijöistä, kuten joustavuus ja työn autonomia, sisälsivät sekä edistäviä että haittaavia piirteitä. Tulosten perusteella asiantuntijat voivat suunnitella työtään palautumista tukevalla tavalla, minkä mahdollistaa heidän vapautensa valita työn tekemisen tavat. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää yksilötasolla asiantuntijoiden työn suunnittelussa sekä organisaatiotasolla esimerkiksi kokousten aikatauluttamisessa.

Avainsanat: palautuminen, asiantuntijatyö, työhyvinvointi

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

# SISÄLLYS

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>TEOREETTINEN VIITEKEHYS</b> .....	<b>6</b>
2.1	Tieto- ja asiantuntijatyö .....	6
2.1.1	<i>Tietotyön ominaispiirteet</i> .....	7
2.2	Työstä palautuminen .....	8
2.2.1	<i>Työn vaatimusten ja voimavarojen malli</i> .....	10
2.2.2	<i>Työn ja yksityiselämän rajan hallinta</i> .....	11
2.2.3	<i>Palautuminen asiantuntijatyöstä</i> .....	11
<b>3</b>	<b>TUTKIMUKSEN TOTEUTUS</b> .....	<b>13</b>
3.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset .....	13
3.2	Aineiston keruu .....	13
3.3	Aineiston analyysi.....	15
<b>4</b>	<b>TULOKSET</b> .....	<b>17</b>
4.1	Työn autonomia ja joustavuus.....	17
4.1.1	<i>Vapauden puute</i> .....	18
4.1.2	<i>Työn autonomia</i> .....	19
4.1.3	<i>Vaihtelevuus</i> .....	20
4.2	Työn piirteet.....	21
4.2.1	<i>Työn palkitsevuus</i> .....	21
4.2.2	<i>Työtehtävät ja mahdollisuus kehittyä</i> .....	22
4.2.3	<i>Työn sosiaalinen luonne</i> .....	22
4.3	Työasioiden jääminen mieleen .....	23
4.4	Työpaineet.....	24
<b>5</b>	<b>POHDINTA</b> .....	<b>26</b>
5.1	Tulosten pohdinta .....	26
5.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	30
5.3	Jatkotutkimuskysymyksiä .....	32
	<b>LÄHTEET</b> .....	<b>33</b>
	<b>LIITEET</b> .....	<b>36</b>
	Liite 1: Teemahaastattelun runko.....	36

# 1 JOHDANTO

Työelämä kattaa ison osan useimpien aikuisten ihmisten elämästä. Odotusarvo ihmisen työvuosille on yli 30 vuotta (esim. Myrskylä, 2012), ja eläkeiän nostamisesta on puhuttu viime vuosina laajasti. Koska työnteko on niin keskeisessä asemassa useimpien ihmisten arjessa, työelämään liittyvien ilmiöiden tutkiminen on tärkeää. Siksi myös työhyvinvoinnin merkitys on huomattava. Työhyvinvointi on osa ihmisen kokonaishyvinvointia ja se rakentuu vuorovaikutuksessa muun kuin työelämän sekä kokonaishyvinvoinnin kanssa (Vartiainen, 2017). Terveelliseen elämäntapaan kuuluu keskeisesti riittävä tasapaino työ- ja yksityiselämän välillä (Zijlstra & Sonnentag, 2006).

Työstä palautumisen voidaan ajatella olevan prosessi, jossa ihminen täydentää resurssivarastojaan (Zijlstra & Sonnentag, 2006). Työpäivän aikana ihminen kohtaa erilaisia vaatimuksia, jotka kuluttavat hänen fyysisiä ja henkisiä resurssejaan. Palautuminen työstä on keskeinen osa työhyvinvointia, sillä sen avulla lyhyellä aikavälillä ihminen jaksaa esimerkiksi työskennellä seuraavanakin päivänä, ja pitkällä aikavälillä väsymys ei kasaannu liian suureksi aiheuttaen terveydellisiä ongelmia. Riittämätön palautuminen voi johtaa kroonisiin ongelmiin. On esimerkiksi osoitettu, että pitkäaikainen riittämätön palautuminen liittyy sairauksien kehitykseen ja jopa sydän- ja verisuoniperäiseen kuolemaan (van Hooff, Geurts, Beckers & Kompier, 2011, s. 55–56).

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää asiantuntijatyötä tekevien henkilöiden omakohtaisia kokemuksia siitä, millä tavoin palautuminen asiantuntijatyöstä onnistuu, ja millaiset tekijät heidän kokemustensa mukaan palautumiseen vaikuttavat. Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä toimii teemahaastattelu kolmelle asiantuntijatyötä tekeväälle henkilölle. Tavoitteena on tarkastella suhteessa teoriaan, miten asiantuntijatyön luoma työn tekemisen rajattomuus ja työn suunnittelu vaikuttavat palautumiseen työntekijöiden kokemusten mukaan.

Asiantuntijatyötä tekevien kokemukset työstä palautumisesta voidaan nähdä mielenkiintoisena tutkimuskohteena, sillä asiantuntijatyö on monessa tapauksessa tietotyötä, jota luonnehtivat usein aikapaineet, itseohjautuvuus ja työn tekemisen rajattomuus (Blom, Melin & Pyöriä, 2001). Asiantuntijatyön ominaisuuksia ja työhyvinvointia on tutkittu aiemminkin, ja tutkimusten kautta ollaan havaittu tietotyön aiheuttavan työntekijöille tarpeen olla jatkuvasti tavoitettavissa sekä häilyvät työ- ja vapaa-ajan rajat (esim. Ropponen, Bergbom, Härmä, & Sallinen, 2018). Työtä voidaan edistää vapaa-ajalla, jolloin työstä palautumisesta voi tulla katkonaista. Muun muassa tämän seikan voidaan nähdä erottavan tietotyötä tekevät niin sanottua suorittavaa työtä tekevästä, joilla työ on konkreettisempaa ja työstettävät asiat jäävät usein fyysisesti työpaikalle, jolloin niitä ei voi hoitaa kotoa käsin.

Tutkimuksessa tarkastellaan ensiksi teoreettista viitekehystä, jossa esitellään aiempia tutkimustuloksia tieto- ja asiantuntijatyöstä sekä palautumisesta. Kolmannessa luvussa käydään läpi tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset sekä aineiston keruu- ja analyysitavat. Neljännessä luvussa esitellään tutkimuksen tulokset, jotka antavat kuvauksen siitä, millaisia kokemuksia asiantutijatyötä tekevillä on työstä palautumiseen liittyen. Tutkimuksen viimeisessä eli viidennessä luvussa tarkastellaan tutkimustuloksia alatutkimuskysymysten kautta ja suhteessa teoriaan. Myös eettisiä kysymyksiä ja tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan viimeisessä luvussa.

## 2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tämän tutkielman teoreettisena viitekehystenä toimivat tieto- ja asiantuntijatyöhön sekä työstä palautumiseen liittyvät aiemmat tutkimukset ja niiden keskeiset käsitteet. Asiantuntijatyö on monesti tietotyötä, jonka takia tietotyön käsitettä ja ominaisuuksia tarkastellaan tutkimuksen teoriassa.

### *2.1 Tieto- ja asiantuntijatyö*

Tietotyölle ei ole täysin vakiintunutta määritelmää, mutta esimerkiksi Blom ym. (2001, s. 26) määrittelevät tietotyön seuraavin edellytyksin: ”tietotekniikan soveltamiseen painottuneet suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät, jotka ainakin jonkin verran edellyttävät luovuutta ja innovatiivisuutta”. Tietotyöntekijän kriteerit ovat puolestaan tietotekniikan käyttö työssä, suunnittelun ja ideoinnin kuuluminen työtehtäviin sekä vähintään ylemmän keskiaseteen ammattitutkinnon omaaminen (Blom ym., 2001, s. 29).

Asiantuntija on puolestaan ”henkilö, jolla on korkeatasoista tietoa tai taitoja jostakin asiasta” (Holopainen, Westerlund & Laine, 2007, s. 15). Asiantuntijoita on useilla eri aloilla, kuten henkilöstöjohtamisessa, IT-alalla ja finanssialalla, ja asiantuntijan työnkuvaan voi kuulua laajasti erilaisia työtehtäviä työpaikasta ja ammattinimikkeestä riippuen. Asiantuntijatyön ammattinimikkeitä voivat olla esimerkiksi suunnittelija, koordinaattori tai asiantuntija (Ropponen ym., 2018). Asiantuntijuuteen kuuluu oman asiantuntijuuden jatkuva kehittäminen, johon esimerkiksi Beirsto (1996) liittyy taitojen ja tietojen lisääntymisen ja ennen kaikkea syventämisen sekä toiminnan muuttamisen. Pelkkä rutiinomainen toiminta ei kuulu asiantuntijan toimintaan (Holopainen ym., 2007), vaan ammatillisessa kehittämisessä asiantuntija laajentaa tietojaan ja taitojaan laadullisesti uusille tasoille läpi urapolkunsa (Beirsto, 1996).

Tietoyhteiskunta ja työelämän muutos ovat luoneet uudenlaisia haasteita työn tekemiselle, ja sitä kautta myös työntekijöille ja heidän hyvinvoinnilleen.

Blom kumppaneineen (2001) korostaa tietotyön henkistä raskautta ja vaativuutta verrattuna perinteisiin työtehtäviin. Työn ominaisuuksista he nostavat esiin kiireen ja vastuun ylikorostumisen, edellytykset uusien teknologioiden käytön omaksumiselle, aiempaa paremmat viestintävalmiudet sekä ajasta ja paikasta riippumattomat kognitiiviset prosessit. Myös Holopainen ja kumppanit (2007) nostavat vuorovaikutus- ja viestintätaitojen hallinnan hyvän asiantuntijan tunnusmerkeiksi, mutta myös asiantuntijan jatkuvan kehittymisen, työn hallinnan sekä aikaansaavuuden osoittamisen, johon kuuluu esimerkiksi tuloshakuisuus. Asiantuntijat kohtaavat siis useita erilaisia vaatimuksia, jotka heidän oletetaan täyttävän, ja näitä vaatimuksia käsitellään seuraavaksi.

### 2.1.1 Tietotyön ominaispiirteet

Työnteon tavat ja paikat muuttuvat nykyään nopeammin kuin koskaan. Erilaisia työnteon ja viestinnän alustoja sekä niiden päivityksiä tulee markkinoille jatkuvasti. Nopeasti kehittyvät ja uudistuvat teknologiat ja tekoäly sekä niiden luomat mahdollisuudet työn tehostamiselle edellyttävät myös työpaikkoja pysymään kehityksessä mukana, mikä tarkoittaa esimerkiksi uusien alustojen käyttöönottoa työpaikoilla. Tietotyöntekijöiltä odotetaan uusien teknologioiden käytön sulauttamista osaksi oman työn tekemistä ja tehokkuutta korostavassa maailmassa ihanteellista olisi käytön nopea oppiminen. Blomin ym. (2001) mukaan vaatimus jatkuvasta oppimisesta heijastuu työntekijöihin henkisen kuormituksen kasvuna. Sutela ja Lehto (2014) puolestaan esittävät työn oppimis- ja kehittymismahdollisuuksien korreloivan positiivisesti työtyytyväisyyden kanssa.

Tietotyössä koetaan huomattavasti aikapaineita (Blom ym., 2001), joilla voi olla pitkällä aikavälillä palautumista ja hyvinvointia uhkaavia vaikutuksia heikentyneen työstä irrottautumisen takia (Kinnunen & Feldt, 2013). Myös ylitöiden tekeminen on tietotyöläisille ominaista, mitä voidaan pitää ymmärrettävänä aikapaineiden kokemusten vuoksi. Blomin ja muiden (2001, s. 136) mukaan 42 % tietotyöläisistä tekee säännöllisesti ylitöitä, kun muissa työnteon ryhmissä luvut olivat alle 20 %. Ylitöiden tekeminen näyttäisi indikoivan huonompaa palautumista muun muassa vaikeutena rentoutua kotona (Geurts & Sonnentag, 2006). Lisäksi säännöllisesti ylitöitä tekevillä on havaittu olevan

enemmän unihäiriöitä kuin säännöllisiä työtunteja tekevillä, ja naisilla havaittiin korkeammat verenpaineet työskentelyn aikana (Rau & Triemer, 2004).

Tieto- ja asiantuntijatyön piirteisiin kuuluu useissa tapauksissa työnteon itsenäisyys. Esimerkiksi joustavat työjärjestelyt ja työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työaikansa suunnitteluun tuovat itsenäisyyttä työntekoon ja voivat edistää työn suunnittelua oman palautumisen ja hyvinvoinnin tukemiseksi. Ropposen ym. (2018) mukaan työn aloitus- ja lopetusaikoihin vaikuttaminen on yhteydessä pienempiin työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen sekä työssä jaksamisen haasteisiin.

Blomin ja muiden (2001) mukaan suuri osa eli 47 % oli samaa mieltä väittämän "voin päättää itse mitä tehdä tai mihin työhön ryhtyä" kanssa, eli moni kokee omaavansa jonkinlaista päätösvaltaa työnsä suunnitteluun. On havaittu, että myönteisiksi koettujen tehtävien eteen työskentely ei estä palautumisprosessia toisin kuin ponnistelu epämiellyttävien tehtävien eteen (van Hooff ym., 2011), joten mahdollisuus työn suunnitteluun voi olla palautumista tukeva tekijä. Työn itsenäinen tekeminen ja autonomia voivat olla tasapainottavia tekijöitä nopeatahtisessa työelämässä. Toisaalta Blom ym. (2001) huomasivat, että tietotyössä työaikajoustot palvelevat useammin työnantajaa kuin työntekijän vapaa-aikaa eli työntekijät joustavat vapaa-ajastaan.

Yhteenvetona voidaan todeta, että tietotyössä on yhtäaikaaisesti sekä myönteisiä että kielteisiä ominaisuuksia palautumisen kannalta. Myönteisiksi voidaan lukea muun muassa työn autonomia sekä vaihtelevuus, ja kielteisiksi työ- ja vapaa-ajan rajojen hälveneminen, aikapaineet ja henkinen kuormitus. Ristiriidassa ovat tietotyön edellytys luovuudelle ja työn luomat aikapaineet, sillä luovuus on herkkä kärsimään paineista (Blom ym., 2001). Holopainen ja kumppanit (2007) esittävät, että hyvän asiantuntijan tulisi kyetä tasapainottaen ristiriitaisetkin vaatimukset työssään.

## *2.2 Työstä palautuminen*

Palautumista on tutkittu melko laajasti ja useista eri näkökulmista. Palautumisprosessia ei kuitenkaan tunneta vielä täydellisesti, mutta siitä on esitetty joitakin tieteellisiä näkemyksiä.

Zijlstra, Cropley ja Rydstedt (2014) esittävät, että palautuminen tulisi ymmärtää dynaamiseksi konstruktioksi, joka liittyy muutoksiin yksilön psykofysiologisessa tilassa ja jolla pyritään palauttamaan hivenneet energiavarat. Meijman ja Mulderin (1998) mukaan palautumisprosessissa työn kuormitustekijöistä aiheutuneet fysiologiset ja psykologiset stressioireet vähentyvät tai poistuvat (Zijlstra ym., 2014). Fysiologisen palautumisen aktivaatio laskee muun muassa autonomisen hermoston ja stressiin liittyvän, kortisolia tuottavan HPA-akselin toimintaa (Torrente ym., 2017). Palautumisprosessin odotetut vaikutukset ovat väsymyksen vähentyminen ja ihmisen kokemus siitä, että on valmis kohtaamaan jälleen vaatimuksia (Zijlstra & Sonnentag, 2006).

Palautumista koskevassa kirjallisuudessa on pyritty erottelemaan sisäinen ja ulkoinen palautuminen. Ulkoiseen palautumiseen kuuluvat työn ulkopuolella, kuten viikonloppuisin ja lomilla tapahtuvat palautumista edistävät toimet (Zijlstra ym., 2014). Ulkoinen palautuminen on tärkeä keino vähentää kuormitusta ja ylläpitää hyvinvointia (Geurts & Sonnentag, 2006).

Sisäiseen palautumiseen on luettu lyhyemmät lepojaksot, kuten työpäivän aikana tapahtuvat lepo hetket, joihin voidaan pitää esimerkiksi lounastaukoja työpaikan taukotilassa (Zijlstra ym., 2014). Sisäistä palautumista on tutkittu ulkoista palautumista vähemmän, mutta sillä on palautumisen kannalta suuri potentiaali esimerkiksi työstressin ehkäisemisessä ja työpäivän jälkeisen palautumistarpeen pienentämisessä (Sianoja ym., 2016). Sisäistä palautumista voivat tarjota myös vaihtelevuus ja kokemus työympäristön hallinnasta, sillä ne voivat mahdollistaa tehtävien väliset spontaanit tauot ja työn mukauttamisen palautumistarpeen mukaan (Geurts & Sonnentag, 2006).

Palautumista voidaan käsitellä myös aktiivisen ja passiivisen säätelyn kautta. Passiivinen säätely on mekaanista ja käynnistyy rasituksen päättyessä (Sonnentag & Zijlstra, 2006). Passiivinen säätely ei kuitenkaan useissa tapauksissa riitä, vaan Zijlstran ja kumppaneiden (2014) mukaan keskeistä olisi nähdä energiavarojen palauttaminen ja kuluttaminen yksilön aktiivisesti säätelämänä ja ohjaamana prosessina, jota tapahtuu koko päivän ajan. Heidän mukaansa palautuakseen yksilön tulisi säädellä kiihtymisen tasoaan alaspäin, ja jotta ihminen voi esimerkiksi nukahtaa, täytyy hänen olla riittävän rentoutunut eli kiihtymisen tarpeeksi matalalla tasolla.

Zijlstra ja Sonnentag (2006) esittävät, että työ ja lepo muodostavat syklin, jossa ensin ihminen tekee töitä ja sen jälkeen lepää työkuormituksesta. Jotta ihminen palautuu, hänen ei kuitenkaan tarvitse vain levätä, vaan myös toiminnan ja siten vaatimusten vaihtamisella voi saavuttaa saman vaikutuksen kuin levolla (Zijlstra & Sonnentag, 2006). Tämä perustuu käsitykseen siitä, että eri vaatimukset kuluttavat eri resursseja: yksi voi kuluttaa henkisiä ja toinen fyysisiä resursseja (Zijlstra ym., 2014; Zijlstra & Sonnentag, 2006). Henkilöllä voi olla monenlaisia toimintoja, joilla palautua työpäivästä, kuten harrastustoimintoja, jolloin työstä palautuminen perustuu edellä esitettyyn resurssinäkemykseen.

### 2.2.1 Työn vaatimusten ja voimavarojen malli

Työn vaatimusten ja voimavarojen malli (Job Demands-Resources model, JD-R) esittää, että jokaiseen työhön liittyy sekä vaatimuksia että voimavaroja. Vaatimuksiin kuuluvat työn edellyttämät fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja organisaatioon liittyvät tekijät, jotka vaativat työntekijältä fyysisiä ja psyykkisiä ponnisteluja (Bakker & Demerouti, 2007). Asiantuntijatyöhön liittyviä työn vaatimuksia voivat olla esimerkiksi aikapaineet ja työn teon itsenäisyys (Blom ym., 2001).

Bakkerin ja Demeroutin (2007) mukaan työn voimavarat ovat puolestaan työn fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin tekijöihin liittyvät seikat, jotka edistävät työtavoitteiden saavuttamista, vähentävät työn vaatimuksia ja niihin liittyviä fysiologisia ja psykologisia kustannuksia, ja stimuloivat henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehitystä. Asiantuntijalle työssä voimavaroina voivat toimia esimerkiksi luovuuden käyttäminen ja työn mahdollistama jatkuva oppiminen. Voimavarojen voidaan nähdä olevan tärkeitä työmotivaation ylläpidon, korkean työsitoutumisen ja suoriutumisen kannalta (Bakker & Demerouti, 2007). Vaatimusten ja voimavarojen välinen yhteys on keskeistä työn aiheuttaman rasituksen kannalta, sillä voimavarat voivat toimia puskureina esimerkiksi työuupumukselle (Bakker & Demerouti, 2007). Voidaan olettaa, että työn voimavarojen vähentäessä vaatimuksia työstä palautumiseen tarvitaan vähemmän resursseja.

## 2.2.2 Työn ja yksityiselämän rajan hallinta

Työn ja yksityiselämän rajaa on tutkittu viimeisen vuosikymmenen aikana laajalti, sillä työtä on pystytty tuomaan enenevässä määrin vapaa-ajan piiriin ja vastaavasti yksityisasiota työajalle. Kinnunen ja Kumppanit (2016) puhuvat tutkimuksessaan keskeytyksistä, joilla tarkoitetaan käyttäytymistä, jossa asiat elämän eri osa-alueilta tunkeutuvat toisille. He esittävät, että tällaisia keskeytyksiä ovat esimerkiksi tilanteet, kun työntekijä vastaa työajalla kotipuheluun tai vapaa-ajallaan työsähköpostiin. Aiheen tutkimus on tärkeää, sillä työn ja yksityiselämän rajojen hallinnalla on vaikutusta siihen, miten yksilö palautuu. (Kinnunen ym., 2016.) Selkeät rajat vaikuttavat tutkimusten valossa olevan tärkeitä palautumisen kannalta, sillä esimerkiksi psykologinen irtaantuminen työstä, eli työn ajattelemattomuus vapaa-ajalla, liittyy psyykkiseen palautumiseen, jolla on puolestaan vaikutusta fysiologisten jännitteiden vähentymiseen (Geurts & Sonnentag, 2006).

Etätyön tekeminen on ollut viime vuosina yleistä ja jopa pakollista monelle asiantuntijatyötä tekeväälle. Etätyön tekemisellä voi olla negatiivisia vaikutuksia työstä palautumiseen, sillä Zijlstran ja Sonnentagin (2006) mukaan työn ja kodin välisillä rajoilla on tärkeä psykologinen tehtävä, joka auttaa työntekijää muodostamaan psykologisen etäisyyden itsen ja työn välille. He esittävät, että rajoilla on välttämätön merkitys rentoutumiselle. Huomionarvoista on myös Sonnentagin ja Kühnelin (2016) havainto tutkimuksessaan, että mikäli työntekijä suuntautuu työhön aamulla, on sillä positiivinen yhteys työn imun kokemiseen aamupäivällä. Työmatka kotoa toimistolle voi siis tarjota hetken, jolloin suuntautua työhön. Tämä voi erota paljon aamusta etätöissä, jossa työhön voi siirtyä esimerkiksi suoraan sängystä.

## 2.2.3 Palautuminen asiantuntijatyöstä

Osassa palautumista koskevassa kirjallisuudessa palautuminen nähdään väliaikaisena vaatimusten loppumisena (Sonnentag & Zijlstra, 2006). Mekaaninen palautuminen saattaa päteä fyysisissä töissä, mutta esimerkiksi asiantuntijatyössä, joka liittyy tiedonkäsittelyyn, palautuminen ei ala automaattisesti rasituksen loppumisesta. Asiantuntijatyöstä palautumista

tarkastellessa tarvitaan aktiivisen sääntelyn näkökulmaa. Asiantuntija saattaa käyttää ongelmanratkaisukykyään läpi koko työpäivänsä, jolloin myös vapaa-ajalla samojen resurssien rasitus jatkuu, jos hän pohtii ratkaisua johonkin muuhun ongelmaan esimerkiksi harrastuksessaan (Zijlstra ym., 2014). Geurts ja Sonnentag (2006) esittävät, että työn kuormitustekijöistä palautuakseen näyttäisi olevan tärkeää harjoittaa toimintaa, joka kuluttaisi eri psykofysiologisia resursseja kuin työ tai ettei harjoittaisi lainkaan rasittavaa toimintaa.

Ropposen ym. (2018) mukaan asiantuntijat kokevat edellytystä olla tavoitettavissa ja moni pyrkii reagoimaan työviesteihin välittömästi myös vapaa-ajalla. Blomin ja kumppaneiden (2001) mukaan 51 % tietotyöläisistä katsookin työstä olevan vaikea irtaantua vapaa-ajalla. Myös ylitöiden tekeminen on yleistä, mikä vähentää vapaa-aikaa, ja jonka voidaan ajatella olevan pois työntekijän palautumiseen käytettävästä ajasta. Lisäksi tietotyöntekijöiden ja ylempien toimihenkilöiden on havaittu ajattelevan työtään ja puhuvan työstään paljon vapaa-ajallaan (Blom ym., 2001; Sutela & Lehto, 2014). Työn tekeminen ei siis näytä rajoittuvan asiantuntijoilla pelkästään virallisiin työaikoihin.

Kinnunen ja muut (2016) esittävät, että työn ominaisuuksista autonomia ja työn vaihtelevuus, jotka ovat asiantuntijatyölle yleisiä ominaisuuksia, mahdollistavat työn ja yksityiselämän integroimisen. He tunnistivat tutkimuksessaan viisi rajanhallinnan tyyliä perustuen keskeytyksiin, joita erottivat selkeiden ammattiasema. Tulosten mukaan yksityiselämäänsä työltä varjelevat eniten työntekijäasemassa ja alemmina toimihenkilöinä toimivat työntekijät. Puolestaan ylemmille toimihenkilöille tyypillisintä oli kuulua tyyleihin, joille olivat tyypillistä työstä yksityiselämään ja yksityiselämästä työhön suuntautuvat keskeytykset sekä myös muita korkeammat työtunnit. Yksityiselämää näyttäisi olevan tulosten mukaan helpompi vartioida, mikäli työssä ei koeta aikapaineita eikä suuressa määrin kognitiivisia tai emotionaalisia vaatimuksia. (Kinnunen ym., 2016.)

# 3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

## 3.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää asiantuntijatyötä tekevien henkilöiden omakohtaisia kokemuksia työstä palautumisesta.

Tutkimuksen pääkysymys on seuraava:

1. Millaiseksi asiantuntijatyötä tekevät henkilöt kokevat työstä palautumisen?

Tutkimuksen alakysymyksillä tarkennetaan pääkysymystä. Alakysymyksiksi asetetaan seuraavat kysymykset:

- 1.1. Minkälaisien tekijöiden koetaan edistävän työstä palautumista?
- 1.2. Minkälaisien tekijöiden koetaan haittaavan työstä palautumista?
- 1.3. Koetaanko työn tekemisen rajattomuuden vaikuttavan työstä palautumiseen?
- 1.4. Miten työpäivän suunnittelun koetaan vaikuttavan työstä palautumiseen?

## 3.2 Aineiston keruu

Tämä tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, joka on tutkimustyyppiltään empiiristä tutkimusta. Empiirisen tutkimuksen analyysiin kuuluu keskeisesti tutkimuksessa kerätyn aineiston tarkastelu ja argumentointi aineiston kautta sisällyttäen tutkimusraporttiin suoria otteita aineistosta (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Laadullisen tutkimuksen kautta pyritään luomaan laajempaa ymmärrystä tietystä aiheesta tai ilmiöstä.

Aineistonkeruutapana tutkimuksessa toimii teemahaastattelu. Haastattelu on yksi yleisimmistä tavoista kerätä aineistoa laadullisessa tutkimuksessa (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Teemahaastattelussa on ennalta määritellyt aihepiirit, jotka käydään jokaisen tutkittavan kanssa haastatteluissa läpi (Eskola, Lähti &

Vastamäki, 2018). Teemojen läpikäynnin järjestys saattaa erota haastattelujen välillä, mikä voi tuoda joustavuutta haastattelutilanteeseen. Tapa soveltuu tähän tutkimukseen, sillä tutkimuksessa on kiinnostuttu kuulemaan tutkittavien omia kokemuksia tutkittavasta aiheesta, ja haastattelussa tutkittava pääsee sanallisesti kertomaan kokemuksistaan. Voidaan olettaa, että tutkittavien vastauksista saadaan laajempia ja aiheesta voidaan mennä syvemmälle kuin mihin esimerkiksi kyselylomakkeella päästäisiin.

Haastattelukysymyksiä muodostaessa apuna käytettiin teoriaa ja tutkimuskysymyksiä. Haastattelukysymykset rakennettiin viiden teeman ympärille: (1) kokemukset palautumisesta yleisellä tasolla, (2) palautumista edistävät tekijät, (3) palautumista haittaavat tekijät, (4) kokemukset työn tekemisen rajattomuudesta, ja (5) kokemukset työn suunnittelusta suhteessa työstä palautumisen. Jokainen tutkimuksen haastattelu oli erilainen, sillä haastateltavien sanomat asiat johtivat erilaisiin tarkentaviin kysymyksiin ja toisten haastateltavien kanssa keskusteltiin laajemmin ja pidempään tietystä teemasta kuin toisten. Yhdellä haastateltavalla saattoi olla esimerkiksi muita enemmän kokemuksia tiimityöskentelyn vaikutuksista palautumiseen, minkä vuoksi asiasta keskusteltiin hänen kanssaan enemmän.

Eskola ja kumppanit (2018) nostavat esiin, että haastatteluissa tutkija pystyy eläytymään tilanteeseen, joka voi kannustaa haastateltavaa kertomaan omista kokemuksistaan. Lomakkeella vaarana voisi olla, ettei vastaaja ymmärrä tutkijan kysymystä. Valli (2018) toteaa, että tutkimuksen onnistuminen voi olla uhattuna, jos kysymysten muoto aiheuttaa virhetulkintoja. Haastattelussa tutkittava voi pyytää esimerkiksi tarkennusta epäselvään kysymykseen tai tutkija voi selittää, mitä kysymyksellä tarkoitetaan. Strukturoimattoman haastattelun etuihin kuuluvat myös jatkokysymykset, joita tutkija voi haastateltavalta kysyä, jolloin tutkittavan ajatuksiin ja kokemuksiin päästään edelleen syvemmälle tasolle (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Haastattelumenetelmän heikkouksiin kuuluvat haastattelujen vaatimat resurssit, sillä tutkijan tulee olla jokaisessa haastattelussa paikalla, haastattelut ovat usein melko aikaa vieviä ja aineisto tulee litteroida ennen kuin sen analyysiin päästään kiinni. Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin yhteensä kolmelta asiantuntijatyötä tekevältä henkilöltä. Kyselylomakkeen avulla vastauksia oltaisiin voitu saada enemmän, mutta niiden laajuus olisi oletettavasti ollut

huomattavasti suppeampi. Tuomi ja Sarajärvi (2018) nostavat esiin, että laadullisessa tutkimuksessa vastaajien pieni määrä ei ole ongelma, koska tuloksia ei ole tarkoitus yleistää.

Teemahaastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina, jotta tutkittavat pystyivät luottamuksellisemmin kertomaan henkilökohtaisista kokemuksistaan vain tutkijalle. Kyselylomakkeella anonymiteetti voisi lisätä tutkittavien kokemaa luottamuksellisuutta ja halua kertoa mahdollisista haasteista, kun tutkija ei tietäisi vastaajan henkilöllisyyttä. Haastatteluun kuuluukin keskeisesti se, että haastateltavan on luotettava tutkijan käsittelevän hänen kertomiaan asioitaan luottamuksellisesti (Eskola & Suoranta, 1998). Haastattelun tuomat edut ovat tässä tutkimuksessa suuremmat kuin kyselylomakkeen.

### *3.3 Aineiston analyysi*

Aineiston analyysi toteutettiin aineistolähtöisesti eli aineistolle tehtiin laadullinen sisällönanalyysi. Laadullisessa sisällönanalyysissä tutkittavasta ilmiöstä, eli tässä tapauksessa palautumisen kokemuksista asiantuntijatyössä, pyritään muodostamaan tiivistetty kuvaus. Analyysiyksiköt luodaan aineiston pohjalta eli sen mukaan, mitä aineistosta nousee esiin (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tuloksia pyritään tarkastelemaan suhteessa aiheesta tehtyihin aiempiin tutkimuksiin.

Tämän tutkimuksen tuloksille ei asetettu hypoteeseja, mikä on laadulliselle tutkimukselle ominaista. Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan hypoteesittomuus laadullisessa tutkimuksessa tarkoittaa lukkoon lyötyjen ennako-oletusten puuttumista tutkijalta, vaikka tutkijan ennakkotiedot aiheesta suuntaavatkin jossain määrin hänen ajatuksiaan ja toimintaansa.

Haastatteluaineisto litteroitiin nauhalta tekstiksi. Koska tutkimuksessa tehdään sisällönanalyysi eikä vuorovaikutukselliset tekijät ole tarkastelun kohteena, riittää haastatteluaineiston kevyempi litterointi, jossa kaikki sanottu litteroidaan (Eskola ym., 2018). Haastatteluaineiston systemaattinen läpikäynti aloitettiin värikoodaamalla asiakokonaisuuksia, lauseita ja sanoja sen mukaan, mihin alatutkimuskysymykseen ne liittyvät. Aineistosta etsittiin vastaajien kesken samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia.

Värikoodauksen jälkeen alkuperäisilmauksia pelkistettiin jonkin verran. Pelkistetyt ilmaukset järjestettiin tarkemmin sen mukaan, mistä asiasta on kyse,

jotta löydetään eri haastatteluista samaa asiaa käsittelevät kohdat. Luokittelulla samaa asiaa koskevat asiakokonaisuudet järjestetään yhteen ja niistä voidaan muodostaa alaluokkia, sekä niitä yhdistäviä ylä- ja pääluokkia. Näiden kategorioiden avulla muodostetaan vastaukset tutkimuskysymyksiin (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tämä aineiston analyysitapa kuuluu Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan yhdysvaltalaiseen perinteeseen. He muistuttavat, että luokkien muodostaminen ja nimeäminen ovat kriittisiä vaiheita tutkimuksessa, sillä tutkijan omat päätelmät ja ajatukset vaikuttavat siihen, miten hän eri ilmaukset järjestää luokkien alle. Tässä tutkimuksessa luokittelu oli melko selkeää, sillä aineistosta oli melko hyvin eroteltavissa juuri tiettyjä aiheita koskevat ilmaukset, joiden mukaan luokat luotiin.

Haastatteluaineisto sisälsi tutkimuskysymysten kannalta joitakin epäolennaisia tietoja, jotka rajattiin analyysivaiheessa pois. Poisrajattuja asioita olivat esimerkiksi kuvailut tunteista, joita herää palautumisen ollessa huonolla tasolla sekä kuvailut toimista, joita haastateltavat tekevät palautuakseen. Haastatteluissa myöhemmin poisrajatut asiat kuuluivat pääasiassa ensimmäiseen haastatteluteemaan, jolla oli kuitenkin tärkeä tehtävä johdattelemalla syvemmälle tutkimusaiheeseen.

## 4 TULOKSET

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tuloksia niin, että jokainen yhdistävä luokka muodostaa oman alalukunsa. Luokkien avulla voidaan vastata tutkimuksen pääkysymykseen, eli millaiseksi asiantuntijat kokevat työstä palautumisen.

### 4.1 Työn autonomia ja joustavuus

Palautumiseen vaikuttavat haastateltavien mukaan erityisesti työn autonomiaan ja joustavuuteen liittyvät tekijät. Työn autonomiaan ja joustavuuteen liittyy sekä palautumista edistäviä että haittaavia tekijöitä, jotka on luokiteltu taulukkoon seuraavanlaisesti.

**Taulukko 1.** Työn autonomiaan ja joustavuuteen liittyvien tekijöiden luokittelu

Yhdistävä luokka	Työn autonomiaan ja joustavuuteen liittyvät tekijät						
Pääluokka	Vapauden puute		Työn autonomia			Vaihtelevuus	
Alaluokka	Läsnäolo-vaatimukset	Tiimi-työskentely	Työtuntien aikatauluttaminen	Vastuu työn laadusta	Vapaus valita	Työtehtävät	Työympäristö
	Pakolliset tehtävät	Vastuu tiimityössä	Työn tauottaminen				

#### 4.1.1 Vapauden puute

Tilanteet ja tehtävät koetaan palautumista haastaviksi, jos haastateltavat menettävät vapautensa valita. Tämä näkyi monella eri tavalla haastateltavien vastauksissa. Yhtenä tilanteena useampi haastateltava nosti esiin tiimityöskentelyn, jonka koetaan olevan toisinaan kuormittavaa, sillä omaa työtä ei voi aikatauluttaa yhtä vapaasti kuin muuten. Esimerkiksi riippumatta omasta vireystasosta, tietty työ on tehtävä tai palaveriin osallistuttava, koska se on yhdessä tiimin kanssa sovittu.

Haastateltavat nostivat esiin, että työtä tulee myös tehdä toisinaan pidempään tiimityössä, koska muiden onnistuminen on kiinni omasta suoriutumisesta. Osa haastateltavista nosti esiin, etteivät he halua leimautua sellaiseksi työntekijäksi, joka saa aina kaiken viimeisenä valmiiksi. Tiimityöskentelyssä muiden tahti aiheuttaa painetta oman työtahdin tehostamiseksi, mikä näkyy pidempinä työpäivinä ja toisinaan paineina omasta onnistumisesta.

Myös läsnäolovaatimus koettiin palautumista haittaavaksi ominaisuudeksi, mikä näkyy haastateltavien työssä lähinnä pakollisten palavereiden muodossa. Palaverit koetaan toisinaan kuormittaviksi, ja erityisesti silloin, jos niitä on aamusta iltapäivään asti. Kuormittavia piirteitä palavereihin luovat muun muassa tiukat aikataulut, keskittyminen ja sosiaalinen kanssakäyminen muiden kanssa. Palaveripäivinä esimerkiksi lounastauon pitäminen saattaa jäädä välistä ja lounas ehditään syömään vain palaverin ohessa, mikä tunnistettiin haastatteluihin jaksamista heikentäväksi ja palautumista haittaavaksi tekijäksi.

*”-- mä kyllästyn tosi helposti monotoniseen työhön niin mä esim. palottelen semmosia pidempiä tehtäviä, että teen joka päivä vähäsen ja teen jotain muuta siihen päälle.”*

Jokaisella haastateltavalla oli joitakin pakollisia tehtäviä päivässä, joita he eivät pysty poistamaan tai siirtämään, mutta useimpina päivinä he pystyvät vaikuttamaan työtehtäviinsä. Työpäivät pyritään pitämään motivoivina, jotta työpäivän päättyessä mieliala olisi ylhäällä. Esimerkiksi eräs haastateltava kertoo ylläolevassa aineisto-otteesta, kuinka hän on tunnistanut työtehtäviä, jotka hän kokee kyllästyttäväksi ja joita hän pyrkii pilkkomaan pienempiin osiin jokaiselle

viikon työpäivälle. Esimerkiksi tällä tavalla omaan työtyytyväisyyteen pyritään vaikuttamaan, työpäivät pysymään mieleisinä ja keskittyminen hyvällä tasolla.

#### 4.1.2 Työn autonomia

Kuten edellisessä alaluvussa todettiin, vapauden puute koetaan palautumista haittaavaksi. Työn autonomia, johon kuuluu vapauden ja itseohjautuvuuden piirteitä, koettiin puolestaan sekä palautumista edistäväksi että haittaavaksi tekijäksi.

Työn autonomian piirteistä työn joustava aikatauluttaminen koettiin yhdeksi merkittävimmistä, ja siihen kuuluu aineiston perusteella työtuntien itsenäinen ja joustava määrittely sekä työn tauottaminen. Työtuntien itsenäinen määrittely toimii sekä palautumista edistävänä että haittaavana tekijänä. Se edistää palautumista silloin, kun työntekijä voi itse päättää lopettavansa työpäivän aiemmin esimerkiksi väsymyksen tai vapaa-ajan suunnitelmien vuoksi. Työtunnit siis joustavat tarjoten toisinaan lyhyempiä työpäiviä ja esimerkiksi mahdollisuuksia lähteä aiemmin viikonlopun viettoon. Myös työn tauottaminen on melko vapaata, jolloin omaa palautumista voi tukea pitämällä taukoja kestoiltaan kauemmin tai tiheämmin välein. Toisaalta haastateltavien mukaan riippuu paljon työtilanteesta, ehtiikö kunnan taukoja pitämään päivässä lainkaan. Tauoton työpäivä näkyi negatiivisesti omassa kokemuksessa palautumisesta.

*”Suurimman osan päivästä saa täyttää sillä miten ite sen koen parhaaksi, että saan valikoida mihin aikaan päivästä teen mitkään työt tehtävät ja näin. Ehkä se välillä tuo sitten painettakin, kun on niin vahvasti ite vastuussa siitä, miten hommat saa etenemään ja miten kiire on.”*

Työn autonomia tuo mukanaan vastuun omasta työstä, joka ilmenee haastateltavien mukaan muun muassa paineena oman työn laadusta ja tehokkaasta tekemisestä. Vastuu tehokkuudesta ja joustavat työtunnit aiheuttavat sen, että työtä tulee tehtyä useita tunteja yli oletetun määrän eli kahdeksan työtunnin. Eräs haastateltava pohti, että mikäli työtuntien määrittely ei olisi työntekijän vapaasti valittavissa, työt voisi hyvillä mielin lopettaa kahdeksan työtunnin jälkeen ja aloittaa palauttavan toiminnan.

Työn autonomiseen tekemiseen ja joustavuuteen liittyen eräs haastateltavista nosti esiin kokemuksen, jonka mukaan kotitöiden tekeminen esimerkiksi palaverin ohella edistää palautumisprosessia, koska kotityöt ovat siltä päivää hoidettu ja mielekkäämpi tekeminen voi alkaa työpäivän loputtua. Esimerkiksi seuraavan päivän ruuanlaitto koettiin kuormittavaksi toiminnaksi pitkän työpäivän jälkeen, jolloin palaveriajan hyödyntäminen yhtäaikaaisesti ruuanlaittoon mahdollisti edelliselle illalle pidemmän ajan rentouttavalle palautumistoiminnalle. Etätyöt mahdollistavat työn joustavan tekemisen ja niin sanotun multitaskingin, jonka koetaan tehostavan omaa tekemistä ja arkea.

#### 4.1.3 Vaihtelevuus

*”Tykkään toimistolla -- semmosesta sosiaalisesta aspektista, mikä mulle tuo silleen mielekkyyttä töihin, ja mä koen et se itessään auttaa tietyl taval palautumiseen. Mut sit taas kotona tekemiseen niin siel on ne tietyt työtehtävät, mitkä on huomattavasti helpompia tehdä siellä. Ehkä saa keskityttyä enemmän, jolloin työpäivän pituus just saattaa olla lyhyempi, kun saa tehokkaammin tehtyä asioita...”*

*”Kyl mä sanoisin, että just se sellanen vaihtelevuus on aika tärkeä siinä arjessa palautumisen kannalta myös. Huomattavasti virkeämmältä tuntuu, kun on eri tyyppisiä ärsykeitä eri päivinä.”*

Työn mahdollistaman vaihtelevuuden nähtiin edistävän palautumista, koska sen nähtiin pitävän työ virikkeisenä ja mielenkiintoisena. Jokaisessa haastattelussa nousi esiin useamman kerran edistävänä tekijänä vapaus valita työympäristö ja aikataulut työtehtäville. Jokainen haastateltava pystyy tekemään työtään sekä etänä että toimistolla, ja he saavat itse päättää, missä työpäivänsä viettävät. Toisina päivinä koti työympäristönä tuki palautumista, sillä työhön koettiin pystyvän keskittymään paremmin ja työskentelemään tehokkaammin kuin toimistolla. Toisena päivänä puolestaan kaivattiin sosiaalisia virikkeitä, joita toimistoympäristö kollegoineen tarjoaa.

## 4.2 Työn piirteet

Toiseen yhdistävään luokkaan eli työn piirteisiin kuuluvat tekijät ovat aineiston perusteella pääasiassa palautumista edistäviä. Haastateltavat tunnistivat erilaisia piirteitä itse työssään, jotka herättävät positiivisia tunteita ja vaikuttavat sitä kautta palautumiseen. Näitä olivat mielenkiintoiset työtehtävät, nautinnollinen työ ja jatkuvat onnistumisen kokemukset työssä. Näiden tekijöiden koettiin edistävän palautumista ja pitävän mielialan ylhäällä. Haastateltavien mukaan mielialan ollessa korkealla työpäivän päätteeksi, työhön ja omaan suoriutumiseen pystytään olla tyytyväisiä, ja työt voidaan paremmin mielen lopettaa eivätkä riittämättömyyden tunteet valtaa mieltä vapaa-ajan alkaessa.

**Taulukko 2.** Työn piirteiden luokittelu

Yhdistävä luokka	Työn piirteet		
Pääluokka	Palkitsevuus	Työtehtävät ja kehittyminen	Työn sosiaalinen luonne
Alaluokka	Onnistumiset	Mielenkiintoiset tehtävät	Työyhteisö
	Työtahti	Jatkuva oppiminen	Sosiaalisuus työssä
	Mielihyvä		

### 4.2.1 Työn palkitsevuus

Työn palkitsevuus muodostuu haastateltavien mukaan jatkuvista onnistumisen kokemuksista työssä. Eräs haastateltava kuvasi työnsä yhdeksi voimavaraksi sen, että työ tarjoaa nopealla tahdillaan jatkuvia ”dopamiinifiksejä”, jotka pitävät työn imun kokemuksen ja motivaation yllä. Myös muut tekijät työssä tarjoavat palkitsevuuden tunteita, kuten merkitykselliset työtehtävät sekä oman ja muiden kehityksen näkeminen. Työssä on toisaalta helpompi jaksaa ja lepo koetaan ansaituksi, kun työ on itselle tärkeää ja arvostettavaa.

Eräs haastateltava koki nopeatahtisella työllä olevan sekä palautumista edistäviä että haittaavia ominaisuuksia. Hän vertasi työn luonnetta

pidempiaikaiseen projektityöhön, jossa mennään pitkän aikaa kohti lopullista tavoitetta ja joka tarjoaa huomattavasti vähemmän innostumisia ja motivaatiota. Nopeatahtisen työn palautumista haittaavaksi tekijäksi haastateltava puolestaan nosti sen, että kiire näkyy eri tavalla työn tekemisessä, kuten ylitöiden lisääntymisenä.

#### 4.2.2 Työtehtävät ja mahdollisuus kehittyä

Kaikki haastateltavat kertoivat pitävänsä työtehtäviään pääasiassa erittäin mielenkiintoisina ja mielekkäinä. Kun tehtävät ovat mieleisiä, työstä nauttii ja töihin on mukava mennä. Työstä koettiin olevan helpompi palautua, kun työ on mielekästä eikä tarvitse joka ilta murehtia sitä, että seuraavana päivänä pitää mennä työn pariin, josta ei nauti.

Jokaisen haastateltavan työn piirteisiin ja vaatimuksiin vaikuttaa kuuluvan jatkuva oppiminen, vaikka se ei noussutkaan kuin yhdessä haastattelussa selkeästi esiin.

*”Koen, että se [jatkuva oppiminen] on hyvä juttu. Tekee hommasta mielenkiintoisempaa, kun homma vaihtuu ja oppii uutta. En haluaisi ikinä olla tilanteessa, että ”hei, osaan tän kaiken ja teen vaan tätä”. Siinä vaiheessa kyllästyis.”*

Haastateltava kokee, että työssä pääsee jatkuvasti oppimaan uutta ja työtehtävät vaihtuvat, mikä pitää työn mielenkiintoisena. Eräs haastateltavista nosti esiin, että työn pitää mielekkäänä se, että jokainen projekti on erilainen ja pääsee esimerkiksi tutustumaan aina uuteen toimialaan tai asiakkaaseen. Sama haastateltava nosti esiin, että itsensä haastaminen kuluttaa edistävästi voimavaroja työpäivän aikana niin, että työpäivän päättyessä ei tunne olevansa täysin loppu, vaan väsynyt sopivalla tavalla.

#### 4.2.3 Työn sosiaalinen luonne

*”Mä kyl tykkään niin kuin toimistolla nimenomaan siitä semmosesta sosiaalisesta aspektista, mikä mulle tuo silleen mielekkyyttä töihin, ja mä koen et se itessään auttaa tietyl taval palautumiseen.”*

Työn sosiaalinen ulottuvuus nousi haastatteluissa usein esiin. Työyhteisöllä ja sosiaalisia tilanteita tarjoavilla tehtävillä koettiin olevan pääasiassa positiivinen vaikutus jaksamiseen ja siihen, miten palautuminen työstä onnistuu. Esimerkiksi eräs haastateltavista nosti esiin, kuinka toimistolla taukoja tulee pidettyä säännöllisemmin kuin kotona työskenneltäessä, sillä työkaverit pitävät tauot yhdessä. Taukojen aikana haastateltava koki pääsevänsä irti työasioista, johon auttoi sekä fyysisesti paikan vaihtaminen toimistorakennuksessa että mukava sosiaalinen tekeminen, kuten pöytätenniksen pelaaminen työkavereiden kanssa.

Sosiaalisuutta sisältävät työtehtävät ja yhdessä tekeminen antavat tukea ja mielekkyyttä työhön, sillä sekä haasteet että onnistumiset voidaan jakaa toisten kanssa. Työn sosiaalisilla piirteillä havaittiin olevan myös haittaavia vaikutuksia palautumiseen, sillä sosiaalinen kuormitus koettiin raskaaksi ja se jatkuu osalla haastateltavista pakosti työpäivän jälkeen esimerkiksi perheen läsnäolon takia. Työn suunnittelulla pyritään kuitenkin vaikuttamaan positiivisten puolien korostumiseen ja negatiivisten häviämiseen, esimerkiksi linjaamalla, ettei paljon sosiaalisia resursseja kuluttaneen viikonlopun jälkeen maanantaisin varata sosiaalista kanssakäymistä vaativia palavereja.

### 4.3 Työasioiden jääminen mieleen

Jokainen haastateltava tunnisti palautumista haastavaksi tekijäksi sen, että työt jäävät pyörimään mieleen työpäivän jälkeen. Se näkyy muun muassa siten, että työongelmat painavat mielessä ja työtä edistetään vapaa-ajalla.

*”Joskus joku ongelma, joka pitää ratkasta, sen kehittäminen menee työpäivän loppuun tai vaikka seuraavalle päivälle, niin se jää vähän mieleen. Ja sitä en haluukaan päästää sitä täysin mielestäni, koska sitten seuraavana päivänä oon saattanut täysin unohtaa, että ’hetkonen, mitäs mä oon tehnyt’ ja edellispäivän työ menee hukkaan, jotenka vähän miettii sen koko illan ajan ’hetkonen, mikä olisikaan paras ratkaisu’.”*

Kuten ylläolevasta otteesta voidaan havaita, haastateltava kokee, että työn luonteen vuoksi ja tehokkaan edistämisen varmistamiseksi työasioita on tarpeen pitää mielessä ja edistää vapaa-ajalla. Tällä tavoin vapaalla työstä ei välttämättä päästä koskaan täysin irti, vaan ne vaikuttavat taustalla jatkuvasti. Jos työstä

vapaalle siirtymisen rajalle ajoittuu ongelma ratkaistavaksi, vaikuttaa se kykyyn palautua.

*”Alitajuntaisesti saattaa tehdä töitä, ja joskus saattaa tulla työt uniin niin, että kun meet nukkumaan ja nukahat niin sä heräät keskellä yötä sillai ’aa, niin toi on se ratkasu’.”*

Useampi haastateltava nosti esiin, että työt tulevat uniin ja niitä edistetään myös nukkuessa. Osa tunnisti, ettei kiireisinä aikoina uni ole yhtä syvää tai laadukasta kuin rauhallisempina jaksoina. Tällöin hereilläolon ja unen rajamailla mielessä pyöritellään työasioita ja keksitään ratkaisuja työongelmiin. Myös nukahtamisen koettiin olevan huomattavasti vaikeampaa kiireisinä aikoina.

Tekemättömät tehtävät, tyytyväisyys omaan suoriutumistasoon, emotionaalisesti haastavat työtilanteet ja seuraavana päivänä odottavat työtehtävät painavat toisinaan haastateltavien mieliä vapaa-ajalla. He kokevat, että edellisten asioiden ajattelu vapaalla vaikuttaa haittaavasti palautumiseen. Osa haastateltavista näki, että työhön liittyvät ajatukset vapaa-ajalla eivät aina haittaa palautumisprosessia. Erään haastateltavan mukaan toisinaan työn tekeminen vapaalla pienentää stressitasoja, kun esimerkiksi mieleen tullut työasia kirjoitetaan ylös tai kun illalla laaditaan tehtävä- ja muistilistoja tulevalle työviikolle.

#### **4.4 Työpaineet**

Haastateltavat tunnistivat työpaineiden vaikuttavan haittaavalla tavalla omaan palautumiseen. Jokaisen haastateltavan työ sisältää kiireen ja aikapaineiden tunteita, ja useimmilla ne menevät kausittain työssä esimerkiksi niin, että kuukausien tai kvartaalien loput ovat kiireisiä. Kiireisinä aikoina haastateltavat tunnistivat palautumiseen olevan huomattavasti vaikeampi keskittyä. Palautumiseen koettiin tarvittavan aktiivista työstämistä ja suunnittelua. Kiireisinä aikoina työtunnit kasvavat ja työtä edistetään iltaisin ja jopa viikonloppuisin, jolloin palautumiselle on huomattavasti vähemmän aikaa ja palautumisesta tulee vaikeampaa.

*”Tulee ehkä suht koht syyllinen, semmonen pettynyt fiilis, koska mä oon tehokas työntekijä ja ihmiset pitää mua tehokkaana työntekijänä. Jos mulla... mä en saa mitään aikaseks niin tulee vähän mieleen että ois pitänyt tehdä enemmän, nää pitää mua huonona.”*

Tulospaine ja -keskeisyys haastavat palautumista, sillä asetettuihin tavoitteisiin määrällisesti tai ajallisesti koetaan olevan pakollista päästä, ja se vaatii työntekijältä tehokkuutta ja tarvittaessa suuria työtunteja. Osassa tapauksista paineita tehokkuudesta loivat asiakkaiden asettamat liian vaativat aikataulut, ja osassa organisaation sisältä tulevat tavoitteet. Asiakkaiden asettamat aikataulut ja projektien kriittisten kohtien ajoittumiset pyhäpäivien ympärille saattavat edellyttää työntekoa jopa pyhinä. Yhden haastateltavan mukaan työtä ei välttämättä tarvitse tehdä, mutta hänen tulee olla valmiudessa vastaamaan esimerkiksi sähköpostiin tai tekemään pieniä korjauksia.

Osassa haastateltavien tapauksista työn tuloksia ja tehokkuutta seurataan melko tarkasti. Myös työntekijä pystyy tarkkailemaan tehokkuuttaan sovellusten kautta ja pysyy näin tietoisena omasta suoriutumisestaan, mikä voi haastateltavien mukaan vaikuttaa tyytyväisyyteen omaan suoriutumiseen ja kykyyn rentoutua.

# 5 POHDINTA

## 5.1 Tulosten pohdinta

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaiseksi asiantuntijatyötä tekevät henkilöt kokevat oman palautumisensa. Tutkimuksen pääkysymystä tarkennettiin alakysymyksillä, joiden valossa tutkimuksen tuloksia pohditaan tässä luvussa.

Tulosten perusteella asiantuntijatyössä on monia ominaisuuksia, jotka tukevat palautumista, ja joita työntekijät tunnistavat ja käyttävät tukeakseen omaa palautumistaan. Myös haastavia tekijöitä tunnistettiin laajasti. Molempia tekijöitä tunnistettiin suunnilleen yhtä paljon eli kumpikaan ei noussut toista merkittävämmiin tuloksissa esiin.

Merkittävimmiksi palautumista edistäviksi tekijöiksi tässä tutkimuksessa nousivat työn vapauteen ja joustavuuteen sekä vaihtelevuuteen liittyvät tekijät. Tekijöiden voidaan ymmärtää toimivan työn voimavaroina, jotka puskuroivat työn vaatimuksia ja edistävät täten voimavarojen säilymistä riittävinä (Bakker & Demerouti, 2007). Joustavat työaikajärjestelyt toimivat tukevinä tekijöinä hyvinvoinnille, minkä myös Ropponen kumppaneineen (2018) tunnistivat asiantuntijoita tutkiessaan. Tämän tutkimuksen mukaan myös työtehtävien ja työympäristön valitseminen toimivat samalla tavalla. Oman työympäristön hallinnan Geurts ja Sonnentag (2006) nostivatkin sisäistä palautumista tukevaksi tekijäksi.

Osa haastateltavista pystyi vertaamaan nykyisiä työn ominaisuuksia edellisten töidensä ominaisuuksiin, jonka kautta he olivat osanneet tunnistaa, mitkä ominaisuudet vaikuttavat heidän palautumiseensa. Esimerkiksi erään haastateltavan mukaan työn vaihduttua intensiivisestä projektityöstä valmennustehtäviin paine olla saavutettavissa vapaalla oli poistunut lähes kokonaan. Tämä koettiin palautumisen kannalta merkittäväksi edistäväksi tekijäksi. Voidaan ymmärtää, että työasema, työn luonne ja tehtävät ovat yksiä merkittävimpiä tekijöitä, jotka määrittelevät, miten työstä palautuminen järjestyy.

Organisaatioiden linjauksiin, esimerkiksi työhön liittyvien viestien lähettämisen rajaamisesta toimistotuntien sisään tai vapaudesta valita työpiste, oltiin aineiston perusteella tyytyväisiä, ja ne nähtiin työntekijää ja hänen hyvinvointiaan arvostavina tekijöinä.

Merkittävimmät palautumista haittaavat tekijät ovat tulosten mukaan työpaineet, vapautta rajoittavat tekijät ja työasioiden jääminen mieleen työpäivän jälkeen. Nämä ovat yhteneväisiä Blomin ja kumppaneiden (2001) nostamissa tietotyön kuormittavuutta lisäävissä tekijöissä. Jokainen haastateltava tunnisti tehokkuuden tavoittelun ja laadukkaan tekemisen aiheuttavan paineita. On ymmärrettävää, että asiantuntijat kamppailevat näiden paineiden välillä, sillä molemmissa voi olla vaikea suoriutua yhtäaikaisesti. Palautumista haittaavat lisäksi sellaiset työpäivät, jotka ovat täynnä kokouksia tai muuta läsnäoloa vaativia tehtäviä. Sosiaalinen kuormitus vaikuttaa tulosten perusteella olevan yksi merkittävimmistä palautumista haittaavista tekijöistä asiantuntijatyötä tekeville.

Haastateltavat nostivat esiin, että työpäivän jälkeen he haluavat tehdä jotain muuta kuin mitä ovat työpäivän aikana tehneet. Esimerkiksi sosiaalisen päivän jälkeen halutaan rentoutua kirjaa lukemalla tai muulla rauhallisella toiminnalla ja olemalla yksin. Zijlstra ja muut (2014) nostavat resurssinäkökulmaa ja sen tärkeyttä palautumiselle esiin: eri resurssien käyttäminen vapaa-ajalla ja töissä tukevan palautumista. Todellisuudessa eri resurssien käyttämistä ei voi kuitenkaan helposti valita, sillä esimerkiksi lapsiperheellisen henkilön on vaikea irrottautua sosiaalisesta kuormituksesta, kun lapset on haettava päivähoidosta heti töiden jälkeen ja oltava heidän kanssaan läsnä iltaan asti.

Työn tekemisen rajattomuus nousi useita kertoja jokaisessa haastattelussa esiin. Erityisen keskeisesti työn tekemisen rajattomuus näkyy palautumista haastavissa ominaisuuksissa: työtä voidaan edistää vapaa-ajalla ja työn sekä vapaan raja koetaan häilyväksi. Työongelmia ratkaistaan ja sähköposteja luetaan vapaa-ajalla sekä työkonetta avallaan pitkin iltaa, mikä on Kinnusen ja muiden (2016) mukaan yleistä aikapaineita kokeville ja suurempia työtunteja tekeville henkilöille. Jokainen tutkimuksen haastateltavista tekee ylitöitä viikoittain ja kokee toisinaan aikapaineita työssään.

Tämän tutkimuksen haastateltavat eivät kokeneet edellytystä olla tavoitettavissa työajan jälkeen, mikä eroaa Ropposen ym. (2018) tuloksesta, jossa 79 % koki siihen edellytystä. Yksi haastateltavista kertoi, että hänen

esihenkilönsä tekee iltaisin töitä ja kirjoittaa hänelle työsähköposteja, mutta haastateltava tietää, ettei esihenkilö oleta muiden vastaavan hänelle toimistoaikojen ulkopuolella.

Useammassa haastattelussa nousi esiin töiden tuleminen uniin esimerkiksi työongelman ratkaisua pohtimalla tai seuraavan päivän tehtävää laatimalla. Zijlstra ja kumppanit (2014) nostavat esiin, että vaikka ihmiset nukkuisivat, he eivät välttämättä palaudu täysin, koska heidän unensa voi olla pirstaleista, koska he ajattelevat tai jopa näkevät unta työasioista. Palautuakseen asiantuntijan tulisi siis ennen nukkumaanmenoa pystyä irtaantumaan työongelmistaan riittävän hyvin. Osa haastateltavista koki, että työasioiden ajattelu vapaa-ajalla on toisinaan hyvin tärkeää eikä estä palautumista. On myös tutkimustuloksia, joiden mukaan kaikkia työhön liittyviä ajatuksia ei tarvitsekaan pitää poissa mielestä palautuakseen (Zijlstra ym., 2014).

Työn ja vapaan raja oli useimpien haastateltavien mukaan selkeämpi, kun työpäivä oltiin tehty toimistolla. Toimistolta kotiin siirtyminen ja esimerkiksi vaatteiden vaihto olivat selkeitä merkkejä siitä, että vapaa-aika alkaa. Myös Zijlstra ja Sonnentag (2006) ovat nostaneet esiin sitä, että työn ja kodin väliset selkeät rajat ovat keskeisiä rentoutumiselle ja psykologiselle etäisyydelle työstä. Erillisestä työhuoneesta koettiin haastateltavien mukaan olevan hyötyä, sillä silloin työpaikka ja koti on helpommin eroteltavissa.

Aineiston perusteella työtä suunnitellaan jonkin verran suhteessa omaan palautumistasoon. Suunnittelu näkyy esimerkiksi pohdittaessa, lähteekö työntekijä toimistolle vai jääkö etätöihin, mihin kellonaikaan aloittaa ja lopettaa työpäivän sekä mitä työtehtäviä tulee päivän aikana tekemään. Vireystaso on merkittävin tekijä, jonka mukaan työpäivää suunnitellaan. Esimerkiksi työympäristö saatetaan valita edellisenä iltana sen mukaan, kuinka monta tuntia henkilö kokee tarvitsevänsä unta. Päivän työtehtäviä pyritään valitsemaan sen mukaan, mihin itsellä koetaan olevan resursseja. Haastateltavat kuvasivat, että tehtäviä valitaan muun muassa sen mukaan, kuinka sosiaalinen olo on tai pystyykö päivän aikana keskittymään tarkkaavuutta vaativiin tehtäviin. Suunnittelu koettiin tärkeäksi työkaluksi työhyvinvoinnin ylläpidon kannalta.

Haastateltavat kokivat tutkimusaiheen tärkeäksi ja osallistuivat omien sanojensa mukaan mielellään tutkimukseen. Haastattelujen yhteenvetona voidaan todeta, että kaikki haastateltavat kokivat työstä palautumisensa olevan

tydyttävällä tai melko hyvällä tasolla. Kaikissa haastatteluissa nousi esiin palautumisen menevän aalloissa, koska työ on vaihtelevaa eri ajanjaksojen välillä. Toisinaan palautumisen koetaan olevan erittäin hyvällä tasolla, ja toisinaan, erityisesti kiireisinä aikoina, palautuminen on huonolla tasolla. Haastateltavat kuvasivat, että huonomman palautumisen ajanjaksoina esimerkiksi unen määrä ja laatu ovat pienempiä ja stressitasot korkeammalla kuin hyvinä aikoina. Haastateltavat olivat sinut aaltoilevan palautumistason kanssa ja ajattelivat sen kuuluvan työelämään ja omaan työasemaansa tai alan käytäntöihin.

Haastattelujen perusteella palautumisen teemat ovat olleet viime aikoina laajasti esillä, sillä kaikki haastateltavat tuntuivat olevan hyvin tietoisia aiheesta ja sen tärkeydestä hyvinvoinnin suhteen. Kaikki haastateltavat toivat omasta toimestaan keskusteluun esiin loppuun palamisen eli niin sanotun burn outin. Vaikuttaa, että loppuun palaminen tiedostetaan ja tunnistetaan ilmiönä hyvin. Yksi haastateltavista kertoi käyneensä kerran aiemmin burn outin läpi, minkä takia hän pitää nyt erittäin tärkeänä omien voimavarojensa kuuntelua ja työmäärän rajaamista. Eräs haastateltavista tiedosti, että vasta-aloittaneet, koulusta töihin siirtyneet nuoret uupuvat hälyttävän usein, eikä hän halua joutua osaksi niitä tilastoja, minkä vuoksi hän pyrkii panostamaan palautumiseensa. Kolmas haastateltavista puolestaan tiesi työkavereita, jotka olivat palaneet loppuun, ja totesi, että hänen tulee mahdollisesti ensin polttaa itsensä loppuun, ennen kuin osaa ottaa palautumisen ja työn rajaamisen todesta.

Tutkimuksen tuottamaa tietoa voidaan hyödyntää useilla eri tavoilla. Työntekijä voi hyödyntää tietoa oman työnsä suunnitteluun palautumista tukevalla tavalla. Työntekijä voi myös toivoa työantajaltaan toimia työn vaihtelevuuden ja valinnanvapauden lisäämiseksi. Tutkimuksen tulokset ovat hyödyllisiä myös työnantajan näkökulmasta. Palautunut työntekijä on tyytyväisempi ja tehokkaampi kuin uupunut työntekijä, minkä vuoksi työnantajan olisi hyödyllistä panostaa työn palautumista tukeviin ominaisuuksiin. Organisaatiossa voidaan esimerkiksi pohtia, miten palaverit aikataulutetaan, jotta ne olisivat mahdollisimman vähän kuormittavia. Organisaatiot voivat tehdä esimerkiksi yhteisiä linjauksia palaverien järjestämisen ajankohdasta niin, että työntekijöille jäisi aikaa lounaalle ja että palavereja olisi hajautettuna useammalle

eri päivälle. Myös yhteisistä viestintäkäytännöistä voidaan sopia organisaatiossa, jotta palautumiselle jää tarpeeksi aikaa ja työstä irtaantumista voidaan tukea.

Tutkimuksen tulosten perusteella palautumisen kannalta on hyvin tärkeää, että työntekijä saa itse valita työympäristönsä. Yleisessä keskustelussa on puhuttu toisinaan siitä, tulisiko työnantajan velvoittaa työntekijöitä tulemaan toimistolle tai pitäisikö työntekijöiden olla tietyt pakolliset päivät toimistolla. Tutkimustulosten mukaan palautumisen kannalta velvoittavuus ei ole kannatettavaa, sillä se vie työntekijältä mahdollisuuden suunnitella työpäiväänsä vireystasonsa ja muiden resurssiensa mukaan. Koronapandemia yleisti monella etätönteon tekemistä ja yleisessä keskustelussa pohdittiin, voisiko toimistoista luopua kokonaan. Tämän tutkimuksen perusteella toimistoilla on tärkeä rooli asiantuntijoille, ja niiden olemassaolo tukee palautumista ja hyvinvointia sekä erityisesti työn ja vapaan rajan hahmottamista.

## *5.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus*

Läpi tutkimusprosessin on huolehdittu eettisistä ja tarkoista, hyvän tieteellisen käytännön toimintatavoista, joita muun muassa Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2023) on hyvän tieteellisen käytännön ohjeissaan määritellyt. Keskeistä on ollut tutkittavien eettinen kohtelu ja riittävä tiedottaminen. Tutkittaville on lähetetty ennen tutkimukseen osallistumista luettavaksi tutkimustiedote ja tietosuojailmoitus, jossa kerrottiin muun muassa henkilötietojen käsittelytarkoituksesta ja -perusteista sekä aineiston säilytysajasta. Tutkittavat olivat tietoisia siitä, mitä tutkimus tulee käsittelemään ja miten heidän tietojensa säilytetään.

Koska tutkimusaihe on vahvasti työhön liittyvä, haettiin jokaisen haastateltavan työpaikalta tutkimuslupa. Tutkittaville kerrottiin hyvissä ajoin ennen haastattelua teemat, jotka haastattelussa käydään läpi. Tämä käytäntö on Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan osa eettistä toimintaa sekä hyödyllistä, jotta tutkittavilta saadaan mahdollisimman paljon tietoa halutusta aiheesta. Tutkittaville kerrottiin vielä haastatteluiden alussa tutkimuksen aiheesta ja haastatteluiden nauhoittamisesta tutkijan puhelimelle. Tutkittavilta saatiin haastattelujen alussa sanallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta ja tietojen käytöstä, joka nauhoitettiin.

Tutkimusaineiston tuottaneiden henkilöiden eli tässä tutkimuksessa haastateltavien henkilöllisyys on häivytetty, jotta heitä ei voida tunnistaa, mikä on keskeinen osa empiirisen tutkimuksen eettistä toimintaa (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Koska tutkimus on vahvasti työelämään sidoksissa, on tärkeää, ettei esimerkiksi haastateltavan työntäjä pysty tunnistamaan työntekijää tutkimuksen vastauksista.

Tutkittavista kerätty tieto säilytettiin tutkijan hallussa läpi tutkimusprosessin. Haastattelut nauhoitettiin tutkijan henkilökohtaiselle puhelimelle sanelinsovelluksen avulla. Haastattelut litteroitiin Word-ohjelmalla ja litterointiaineisto tallennettiin tutkijan salasanalla suojatulle tietokoneelle. Tutkittavilta kerättävää tietoa käytetään ainoastaan tämän tutkimuksen tekemiseen ja sekä nauhoitteet että litterointiaineisto tuhotaan, kun tutkimus on valmis ja hyväksytty.

Tutkittavat henkilöt valittiin satunnaisesti hyödyntämällä tutkijan kontakteja. Haastateltavaksi pääsyyn riitti, että haastateltava työskentelee asiantuntijatehtävissä. Osa tutkittavista oli tutkijalle tuttuja ja osa tuntemattomia, mikä on voinut vaikuttaa tutkittavien vastauksiin. Tutkimuksen aihe on hyvin henkilökohtainen ja esimerkiksi palautumiseen liittyvistä haasteista voi olla haasteellista puhua tutullekin henkilölle. Haastatteluiden aikana tutkija kertoi haastateltaville luottamuksellisuudesta ja pyrki kohtaamaan haastateltavat empaattisesti. On mahdollista, että aiheen arkaluontoisuus on vaikuttanut siihen, etteivät haastateltavat ole olleet täysin rehellisiä. Toisaalta tutkimuksen aihe ei ole niin arkaluontoinen, että haasteista olisi liian yksityistä kertoa. On myös huomioitava, että haastateltavat kertoivat oma-aloitteisesti rankoistakin palautumiskokemuksistaan, kuten aiemmista uupumiskokemuksistaan ja riittämättömyyden tunteistaan.

Tutkimusaineisto koostuu kolmen tutkittavan omista kokemuksista, joka tulee huomioida tulosten luotettavuuden arvioinnissa. Ensiksi tulee huomioida, ettei kokemuksiin perustuvalla tutkimuksella saada tietoa esimerkiksi syy-seuraussuhteista liittyen eri tekijöihin ja palautumiseen. Tutkittavilla on jokaisella omia kokemuksiaan palautumisestaan, jotka voidaan kokea yksilöllisesti monin eri tavoin. Kokemukset ovat myös tutkittavilla muistin varassa, joten ne eivät ole täysin virheettömiä tai objektiivisia. Toiseksi haastateltavia oli tutkimuksessa vain kolme, joten otoskoko on hyvin rajallinen. Suppea otos vaikuttaa tulosten yleistettävyyteen, mikä ei toisaalta ole laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena

(Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tulosten yleistettävyyden kannalta on myös huomioitava se seikka, että jokainen haastateltavista työskenteli yksityisellä sektorilla, joten tutkimuksessa ei saatu tietoa julkisella sektorilla työskentelevistä asiantuntijoista.

Myös tutkimuksen tekijän rooli tulee tunnistaa tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa. Tutkijan omat ennakkokäsitykset ja asenteet voivat vaikuttaa sekä haastattelutilanteissa että aineiston analyysissä, ja tutkija joutuukin läpi tutkimusprosessin pohtimaan ja arvioimaan tekemiään ratkaisuja (Eskola & Suoranta, 1998). Tutkija pystyi erottamaan itsensä tutkimusaiheesta siinä, ettei ole itse asiantuntijatyötä tekevä henkilö tai omaa selkeitä omakohtaisia kokemuksia työstä palautumisesta, mutta esimerkiksi aiempi teoretieto on voinut ohjata tutkijan valintoja ja herkkyyttä tunnistaa aineistosta tiettyjä asioita.

### *5.3 Jatkotutkimuskysymyksiä*

Tämä tutkimus on kandidaatintutkielma, joka rajoittaa tutkimuksen laajuutta. Jotta palautumisen vaikutuksista saataisiin syvempää ja yleistettävää tietoa, tulisi tutkimuksessa olla suurempi otoskoko ja monimenetelmälliset tutkimustavat olisivat hyödyllisiä. Haastattelujen lisäksi tutkittavien työntekoa ja palautumisaikaa olisi mielenkiintoista havainnoida ja tutkija voisi ulkopuolisena havainnoijana nähdä, miten asiantuntija suunnittelee työtään ja miten esimerkiksi työn ja vapaan raja piiryy.

Yksi tutkimuksen haastateltavista nosti esiin, että yleisessä keskustelussa on ollut viime aikoina pinnalla opinnoista työelämään siirtyneiden loppuun palaminen. Jatkotutkimuksena voisikin tutkia alle vuoden työelämässä olleiden asiantuntijoiden kokemuksia työstä palautumisesta sekä ajatusmalleja työhön ja työssä jaksamiseen liittyen. Muun muassa kansantaloudellisesti ja ihmisten hyvinvoinnin tukemisen kannalta olisi tärkeää tunnistaa rakenteita ja ajatusmalleja, jotka aiheuttavat nuorille ja aikuisille hyvinvoinnin kannalta haitallista toimintaa, kuten loppuun palamista. Tutkimustulosten perusteella voitaisiin puuttua mahdollisiin haitallisiin rakenteisiin ja malleihin sekä antaa oikeanlaista tukea työelämään siirtyville henkilöille.

# LÄHTEET

- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), (s. 309–328). Saatavilla: <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Beairsto, J. A. B. (1996). Professional growth and development: What is it and how do we know if it's working? Teoksessa P. Ruohotie & P. Grimmert (toim.) *Professional growth and development: directions, delivery and dilemmas*. Tampere: Career Development Finland.
- Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. (2001). Tietotyö ja työelämän muutos. Helsinki: Gaudeamus.
- Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. (2018). Teemahaastattelu : lyhyt selviytymisopas. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1*. (S. 24–46.) Jyväskylä: PS-kustannus.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere : Vastapaino.
- 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 and Health*, 32(6), (s. 482–492). Saatavilla: <https://doi.org/10.5271/sjweh.1053>.
- Holopainen, A., Westerlund, E. & Laine, M. (2007). Aloittelijasta senioriksi – asiantuntijoiden kehitys- ja urapolut valtionhallinnossa. *Työryhmämuistioita 8a/2007*. Helsinki : Valtiovarainministeriö.
- van Hooff, M. L. M., Geurts, S. A. E., Beckers, D. G. J. & Kompier, M. A. J. (2011). Daily recovery from work: The role of activities, effort and pleasure. *Work and Stress*, 25(1), (s. 55–74). Saatavilla: <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.570941>. Viitattu 24.1.2023.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. (2013). Job Characteristics, Recovery Experiences and Occupational Well-being: Testing Cross-lagged Relationships across 1

- year. *Stress and Health*, 29(5), (s. 369–382). Saatavilla: <https://doi.org/10.1002/smi.2483>.
- Kinnunen, U., Rantanen, J., Bloom, J. D., Mauno, S., Feldt, T. & Korpela, K. (2016). Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa. *Työelämän tutkimus*, 14(3), (s. 209–222). Saatavilla: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/86993/45894>.
- Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. Teoksessa P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (toim.) *Handbook of work and organizational psychology, Vol 2*. (S. 5–33). Hove, UK: Psychology Press.
- Myrskylä, P. (2012). 30 vuotta töissä, 50 vuotta muualla. *Tieto&trendit*. Saatavilla : [https://tilastokeskus.fi/artikkelit/2012/art\\_2012-09-12\\_001.html](https://tilastokeskus.fi/artikkelit/2012/art_2012-09-12_001.html). Viitattu 24.1.2023.
- Rau, R. & Triemer, A. (2004). Overtime in relation to blood pressure and mood during work, leisure, and night time. *Social Indicators Research*, 67(1/2), (s. 51–73). Kluwer Academic Publishers. Saatavilla: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1023/B%3ASOCI.0000007334.20490.52.pdf>. Viitattu 28.2.2023.
- Ropponen, A., Bergbom, B., Härmä, M. & Sallinen, M. (2018). Asiantuntijatyön työajat – yhteydet työhön ja hyvinvointiin. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-790-3>. Viitattu 28.1.2023.
- Sianoja, M., Kinnunen, U., de Bloom, J., Korpela, K. & Geurts, S. (2016). Recovery during Lunch Breaks: Testing Long-Term Relations with Energy Levels at Work. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 1(1): 7, (s. 1–12). Saatavilla: <http://dx.doi.org/10.16993/sjwop.13>.
- Sonnentag, S., & Kühnel, J. (2016). Coming Back to Work in the Morning: Psychological Detachment and Reattachment as Predictors of Work Engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(4), (s. 379–390). Saatavilla: <https://doi.org/10.1037/ocp0000020>.
- Sonnentag, S. & Zijlstra, F. R. H. (2006). Work and off-job activities as predictors of need for recovery and well-being. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), (s. 330–350). Saatavilla: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.330>.

- Sutela, H. & Lehto, A-M. (2014). Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.
- Torrente, P., Kinnunen, U., Sianoja, M., de Bloom, J., Korpela, K., Tuomisto, M. T. & Lindfors, P. (2017). The Effects of Relaxation Exercises and Park Walks During Workplace Lunch Breaks on Physiological Recovery. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 2(1): 2, (s. 1–15). Saatavilla: <http://doi.org/10.16993/sjwop.19>.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos.). Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Saatavilla: [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf). Viitattu 11.5.2023.
- Valli, R. (2018). Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1*. (S. 81–99.) Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vartiainen, M. (2017). Johdanto: Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen kehitys Suomessa. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä : PS-kustannus.
- Zijlstra, F. R. H., Cropley, M. & Rydstedt, L. W. (2014). From Recovery to Regulation: An Attempt to Reconceptualize 'Recovery from Work'. *Stress and Health*, 30(3), (s. 244–252). Saatavilla: <https://doi.org/10.1002/smi.2604>. Viitattu 23.2.2023.
- 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), (s. 129–138). Saatavilla: <https://doi.org/10.1080/13594320500513855>. Viitattu 22.2.2023.

# LIITEET

## *Liite 1: Teemahaastattelun runko*

### **Taustakysymykset:**

Millainen työnkuva ja ammattinimike sinulla on?

Onko tämä ensimmäinen asiantuntijatyö, jossa työskentelet?

### **Teema 1: Yleisesti palautumisesta**

Millaiseksi koet oman palautumisesi työstä? Miten se onnistuu?

Koetko että sinulle jää päivässä tarpeeksi aikaa palautumiselle?

Kiinnitätkö arjessa huomiota palautumiseen? Pyörivätkö siihen liittyvät ajatukset mielessä?

### **Teema 2: Palautumista edistävät tekijät**

Onko työssäsi joitain ominaisuuksia, joiden koet edistävän palautumistasi?

Millaisia asioita teet palautumisen eteen?

### **Teema 3: Palautumista haittaavat tekijät**

Koetko, että työssäsi on joitain tekijöitä, jotka haittaavat työstä palautumista?

Onko sinulla päiviä, kun tuntuu ettet ole palautunut? Osaatko sanoa, onko niissä päivissä jotain yhteistä tekijää?

### **Teema 4: Työnteon rajattomuus**

Näkyykö työn tekemisen rajattomuus työssäsi?

Onko sinun vaikea erottaa työ- ja vapaa-ajan rajaa?

Teetkö etätöitä? Onko sinulla mahdollisuus tehdä töitä työpaikalla?

Koetko, että työympäristöllä olisi vaikutusta työstä palautumiseesi?

Pystytkö työpäivän jälkeen unohtamaan työasiat?

Koetko, että sinun tulisi olla vapaa-ajalla tavoitettavissa?

### **Teema 5: Työpäivän suunnittelu**

Pystytkö suunnittelemaan työpäivääsi? Miten?

Suunnitteletko työpäivääsi suhteessa palautumiseen?