



Huha Maria

Joustotyöaikaan tekevän asiantuntijan psykologinen palautuminen

Kasvatuspsykologian pro gradu -tutkielma
KASVATUSTIETEIDEN JA PSYKOLOGIAN TIEDEKUNTA
Kasvatustieteiden laaja-alainen maisteriohjelma
2023

Oulun yliopisto

Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta

Joustotyöaikaan tekevän asiantuntijan psykologinen palautuminen (Maria Huha)

Pro gradu-tutkielma, 64 sivua, 1 liitesivua

Huhtikuu 2023

Työstä irrottautumisesta ja palautumisesta on nykypäivän yhteiskunnassa tullut aiempaa haastavampaa työelämän vauhdin kiihtyessä. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten joustotyöaikaan tekevät asiantuntijat kokevat psykologisen palautumisen ja millaisia keinoja heillä on psykologiseen palautumiseen. Lisäksi tämä tutkimus on kiinnostunut siitä, onko uudella työaikamallilla, joustotyöajalla, ollut vaikutusta psykologiseen palautumiseen ja millä tavoin.

Tutkimuksen aihe on tärkeä ja ajankohtainen palautumisen näkökulmasta, etenkin ajasta ja paikasta riippumattoman työn yleistyessä. Keskeisinä käsitteinä tässä tutkimuksessa toimii kehon ja mielen palautumista kuvaava psykologinen palautuminen, laajaa tietopohjaa edellyttävä asiantuntijatyö, sekä vuoden 2020 alusta voimaan astunut uusi työaikamalli nimeltä joustotyöaika, jonka tarkoituksena on vastata muuttuneisiin työajan jouston tarpeisiin erityisesti asiantuntijatyössä. Teoreettisena viitekehystenä toimii myös DRAMMA-malli, jonka avulla psykologista palautumista voidaan jäsentää kuuden hyvinvointia edistävän palautumisen kokemuksen avulla: työstä irrottautuminen, rentoutuminen, autonomia, taidonhallinta, merkityksellisyys ja yhteenkuuluvuus.

Tämä tutkimus on toteutettu laadullisena ja aineisto on kerätty tammikuussa 2023 vaativaa asiantuntijatyötä tekevän organisaation työntekijöiltä, joilla on käytössään joustotyöaikasopimus. Aineistonkeruun tapana käytettiin kirjoituskutsua. Tutkimukseen osallistui 13 henkilöä ja aineisto analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla.

Tulokset osoittavat, että palautuminen merkitsee levon ja virkeän olon lisäksi myös voimavaroja erilaisiin arjen askareisiin, mielekkääseen tekemiseen, fyysiseen aktiivisuuteen sekä ihmissuhteiden hoitamiseen. Osallistujien vastauksissa nousi esiin keinoja, joiden avulla työasiat väistyvät mielestä, kuten fyysiset aktiviteetit, luonnossa liikkuminen, ystävien ja perheen kanssa vietetty aika sekä lomien pitäminen säännöllisesti, lisäksi korostui työajan ulkopuolisten aktiviteettien mielekkyys, johon on mahdollista uppoutua. Joustotyöaika on tulosten mukaan lisännyt vaikutusmahdollisuuksia oman työn tekemiseen sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Toisaalta työn ja vapaa-ajan rajan hahmottaminen koettiin haasteelliseksi ja työpäivät venyvät helposti iltoihin säännöllisen työajan puuttuessa. Lisäksi tunne saavutettavissa olemisesta on noussut esiin joustotyöajan myötä. Tämä tutkimus nosti esiin myös ajatuksia, miten työnantaja voisi edistää työntekijöidensä palautumista

Avainsanat: psykologinen palautuminen, asiantuntijatyö, tietotyö, DRAMMA-malli, joustotyöaika

University of Oulu

Faculty of Education and Psychology

Psychological recovery for specialists with flexible working time arrangements. (Maria Huha)

Master's thesis, 64 pages, 1 appendices

April 2023

Detachment and recovery from work have become more challenging than previously in today's society because the pace of working life has increased. The purpose of this research is to find out how specialists with flexible working time arrangements experience psychological recovery, and what kind of tools they use to achieve it. This research is also interested in whether the new working time model has affected psychological recovery and, if so, how.

The subject of this study is important and relevant from the point of view of recovery, especially when working independently of time and place is becoming more common. The key concepts in this study are psychological recovery (which describes the recovery of the body and mind), specialist work that requires a broad knowledge base, and a new working model called flexible working time arrangements (which came into force at the beginning of 2020 to respond to the changed needs for working time flexibility, especially in specialist work). The theoretical framework of this study also uses the DRAMMA model, which can be used to structure psychological recovery through six wellbeing-promoting recovery experiences: detachment, relaxation, autonomy, mastery, meaning and affiliation.

This research is qualitative, and the material was collected in January 2023 from employees of an organisation performing demanding specialist work. A written call with freely formed written responses was the method of data collection. This study has 13 participants, and the material was analysed using theory-driven content analysis.

The results show that recovery means not only being rested and feeling refreshed, but also having strength to engage in various everyday chores, meaningful activities, physical activity, and human relationships. The research highlighted ways to get work out of your mind, such as physical activities, moving in nature, spending time with friends and family, and taking regular vacations. The results also highlighted the meaningfulness of activities in which it is possible to immerse yourself outside working hours. According to the results, flexible working time arrangements have increased the opportunities to control where and when one works, and to balance work and free time. On the other hand, defining the boundary between work and free time was perceived as a challenge, and working days easily stretch into the evenings in the absence of regular working hours. In addition, the feeling of needing to be constantly reachable has emerged from flexible working time arrangements. This study also raised ideas about how the employer could promote the recovery of its employees.

Keywords: psychological recovery, specialist work, information work, DRAMMA model, flexible working time arrangements

Sisältö

1 Johdanto	5
2 Teoreettinen viitekehys	7
2.1 Tietointensiivinen asiantuntijatyö.....	7
2.2 Uusi työaikalaki toi mukanaan joustotyöajan.....	9
2.3 Psykologinen palautuminen.....	12
2.3.1 Teoriat psykologisen palautumisen taustalla.....	13
2.3.2 Palautuminen asiantuntijatyössä.....	14
2.3.3 Aiempaa tutkimusta psykologisen palautumisen keinoista.....	16
2.4 Palautumiskokemukset DRAMMA-mallin mukaan.....	19
3 Tutkimuksen toteutus	23
3.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset.....	23
3.2 Laadullinen tutkimus.....	23
3.3 Osallistujat.....	24
3.4 Kirjoituskutsu.....	26
3.5 Teoriaohjaava sisällönanalyysi.....	27
3.5.1 Analyysin eteneminen.....	28
4 Tutkimuksen tulokset	32
4.1 Psykologisen palautumisen kokeminen asiantuntijatyössä.....	32
4.2 Psykologisen palautumisen keinot.....	33
4.2.1 Työstä irrottautuminen.....	33
4.2.2 Rentoutuminen.....	35
4.2.3 Autonomia.....	36
4.2.4 Taidonhallinta.....	37
4.2.5 Merkityksellisyys.....	37
4.2.6 Yhteenkuuluvuus.....	37
4.3 Joustotyöajan vaikutukset psykologiseen palautumiseen.....	38
4.4 Työnantaja palautumisen edistäjänä.....	41
5 Pohdinta	43
5.1 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset.....	47
5.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	48
6 Johtopäätökset	52
Lähteet	55

1 Johdanto

Työelämä on ollut valtavassa murroksessa viimeisten vuosien aikana muun muassa muuttuneiden työympäristöjen, uusien työaikamallien sekä informaatioteknologian kehityksen myötä. Lisäksi saamme lukea uutisista työelämän vauhdin kiihtymisestä sekä siitä, etteivät työntekijät palaudu. Työstä irrottautumisesta on nykypäivän yhteiskunnassa tullut huomattavasti vaikeampaa kuin ennen, jolloin työnteko rajoittui useimmiten vain työpaikalle (Siltaloppi & Kinnunen, 2007). Työelämä on irrottautunut aika-paikka siteestään (Toivanen ym., 2016), työaikojen merkitys sekä työn ja yksityiselämän rajat ovat hälventyneet (Ziljstra & Sonnetag, 2006) siitähän huolimatta, että työn ja kodin rajoilla on tärkeä psykologinen tarkoitus – rajat auttavat ihmisiä luomaan psykologista etäisyyttä työn ja muun elämän välille, mikä on välttämätöntä palautumiselle (Siltaloppi & Kinnunen, 2007). Näen, että tänä päivänä osa työelämätaitoja sekä työntekijän osaamista on löytää keinot irrottautua työstä vapaa-ajalla.

Pro gradu -tutkielmani tarkoituksena on selvittää miten joustotyöaikaa tekevät asiantuntijat kokevat psykologisen palautumisen ja millaisia keinoja heillä on psykologiseen palautumiseen. Lisäksi olen kiinnostunut myös siitä, onko uudella työaikamallilla, joustotyöajalla, ollut vaikutusta psykologiseen palautumiseen ja millä tavoin. Tutkimusaiheen taustalla on havainnot siitä, miten asiantuntijatyössä työpäivät venyvät myöhään ja töitä tehdään myös vapaa-ajalla, joka sai minut pohtimaan työstä irrottautumista ja työn ja vapaa-ajan välistä rajaa. Lisäksi joustotyöajan ollessa uusi työaikamalli, on tämän tutkimuksen taustalla halu myös lisätä sen tunnettavuutta ja erottaa se liukuvasta työajasta.

Psykologisella palautumisella tarkoitetaan työhön liittyvien ponnistelujen ehdyttämien psyykkisten ja fyysisten voimavarojen uusiutumista (Ragsdale ym., 2011), voidaan puhua kehon ja mielen palautumisesta (Virtanen, 2021a). Nykyisin työhön liittyvät ponnistelut ovat fyysisten ponnistelujen lisäksi yhä enemmän kognitiivisia tietotyön määrän kasvaessa, vaatiessa monia eri tiedon käsittelyyn ja ajatteluun liittyviä taitoja (Virtanen, 2021a).

Monet työntekijät, etenkin asiantuntijatyötä tekevät, kohtaavat paljon työhön liittyviä vaatimuksia, jotka näkyvät muun muassa suurena työmääränä ja aikapaineena (Sonnetag ym., 2010). Myös työolotutkimusten perusteella pitkällä aikavälillä on ollut nähtävissä kielteistä kehitystä esimerkiksi kiireen, työn kuormittavuuden ja erilaisten psyykkisten ongelmien kasvussa (Sutela ym., 2019). Viimeisten vuosien aikana on kuitenkin tultu yhä enemmän tietoiseksi siitä,

että työn ja yksityiselämän riittävä tasapaino on osa terveellistä elämää ja työstä palautuminen on saanut lisää huomiota (Ziljstra & Sonnetag, 2006).

Uusi työaikalaki astui voimaan 1.1.2020 tuoden uuden työaikamallin, joustotyöajan, jossa työnantaja ja työntekijä saavat työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia joustotyöaika koskevasta työaikaehdosta (TAikaL 13§). Joustotyöaika voidaan soveltaa ajasta ja paikasta riippumattomassa työssä ja tarkoituksena on ollut vastata muuttuneisiin työajan jouston tarpeisiin erityisesti asiantuntijatyössä (ERTO, 2022). Työolotutkimuksen mukaan joustotyöaika on ajankohtaistanut myös työajan mittaamisen ja seuraamisen haasteita (Sutela ym., 2019).

Tämä tutkimus on toteutettu laadullisena ja aineisto on kerätty vaativaa asiantuntijatyötä tekevän organisaation työntekijöiltä, joilla on käytössään joustotyöaikasopimus. Aineistonkeruun tapana käytettiin kirjoituskutsua. Tutkimuskysymyksinä tässä tutkimuksessa ovat:

1. Miten joustotyöaika tekevät asiantuntijat kokevat psykologisen palautumisen
2. Millaisia psykologisen palautumisen keinoja joustotyöaika tekevillä asiantuntijoilla on käytössä?
3. Miten joustotyöaika on vaikuttanut psykologiseen palautumiseen?

Tutkimuksen teoreettisena viitekehystenä sekä aineiston analysoinnin apuna toimii Newmanin, Tayn ja Dienerin (2014) kehittämä DRAMMA-malli, jossa yhdistyy niin psykologisia tarpeita käsittelevät teoriat kuin myös psykologisen palautumisen empiirinen tutkimus. DRAMMA-malli käsittää kuusi palautumiskokemusta, jotka ovat; työstä irrottautuminen (*detachment*), rentoutuminen (*relaxation*), autonomia (*autonomy*), taidonhallinta (*mastery*), merkityksellisyys (*meaning*) ja yhteenkuuluvuus (*affiliation*).

Tämä kirjallinen pro gradu -tutkielma etenee siten, että seuraavassa luvussa esittelen tutkimuksen teoreettista viitekehystä avaamalla tarkemmin tutkimuksen keskeisiä käsitteitä, DRAMMA-mallia sekä aiempaa tutkimusta. Tämän jälkeen avaan selkeästi ja läpinäkyvästi sekä perustellen tutkimuksen toteutusta, aineistonkeruumenetelmää sekä tutkimuksen analyysin eri vaiheita. Tutkimuksen tulosten raportointia seuraa pohdintaa tutkimuksen toteutumisesta, vahvuuksista ja rajoituksista, luotettavuudesta sekä eettisyydestä, sekä tulosten tarkastelua aiempiin tutkimuksiin ja teoriaan verraten. Viimeinen luku nivoo tämän tutkimuksen yhteen tulosten pohjalta tehtyihin johtopäätöksiin.

2 Teoreettinen viitekehys

Puusan ja Juutin (2020) mukaan teoria on keskeinen osa laadullista tutkimusta. Heidän mukaansa teorialla on monta tehtävää ja käyttötarkoitusta, joista he tuovat esiin viisi keskeisintä. Olemassa olevaan tutkimus- ja teorian tietoon perehtymällä ymmärrys kiinnostuksen kohteena olevasta ilmiöstä lisääntyy, se auttaa tutkimusaukon löytymisessä, perustelemisessä sekä tutkimuksen rajaamisessa. Lisäksi teoreettisen viitekehysten myötä rakentuu aineistonkeruun pohja, jonka avulla tutkija voi pohtia keskeisiä kysymyksiä aineistonkeruun kannalta. Teoria toimii myös niin sanottuna johtopäätösten peilinä tutkijan pohtiessa tutkimustulosten suhdetta aiempiin tutkimuksiin (Puusa & Juuti, 2020).

Seuraavaksi tuon tarkemmin esiin tämän tutkimuksen keskeiset käsitteet; asiantuntijatyön, joustotyöajan ja psykologisen palautumisen. Käsitteet ovat Puusan ja Juutin (2020) mukaan tutkimuksen keskeisimpiä välineitä, joiden varaan työ voidaan rakentaa. Lisäksi esittelen tämän tutkimuksen aineistonkeruun sekä -analyysin perustana toimivan DRAMMA-mallin sekä aiempaa tutkimusta tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä.

2.1 Tietointensiivinen asiantuntijatyö

Työ, töiden sisältö sekä työn tekemisen tavat ovat muuttuneet ja tietotyön (*knowledge work*) määrä on lisääntynyt (Airila, 2022), lisäksi Suomessa vuonna 2020 lähes 50 % työssäkäyvistä luokiteltiin asiantuntijoiksi tai erityisasiantuntijoiksi (Tilastokeskus, 2021). Tietotyön ohessa puhutaan rinnakkain usein myös muun muassa sekä tietointensiivisestä työstä, että asiantuntijatyöstä tai aivotyöstä. Mitä näillä tarkoitetaan?

Asiantuntijatyöllä viitataan usein korkeakoulutusta ja laajaa tietopohjaa edellyttävään itsenäiseen ja vaativaan työhön (Niemi & Kräkin, 2019; Tuomivaara & Leppänen, 2005), joka perustuu sekä tieteelliseen että ammatilliseen tietoon, mutta myös alakohtaisiin tiedonmuodostuksen käytänteisiin (Isopahkala-Bouret, 2008). Asiantuntijalta yleensä odotetaan asiantuntemusta, päätöksiä, kokonaisuuksien hallintaa sekä kokemusta asiantuntija-alueeltaan (Niemi & Kräkin, 2019). Asiantuntijuuden kehittyminen on pitkä ja jatkuvasti muotoutuva prosessi, joka vaatii aikaa ja avoimuutta (Toivanen ym., 2016) tuottaen jatkuvasti kehittyvää tietotaitoa asiantuntijan toimiessa oman kompetenssinsa ylärajoilla (Tynjälä, 2005). Tällöin voidaan puhua asteittain etenevästä, progressiivisesta ongelmanratkaisuprosessista (Tynjälä, 2005) tai dynaamisesta lähikehityksenvyöhykkeestä (Hakkarainen ym., 2002). Kehitys tapahtuu sekä yksilön mielen

sisällä että kollektiivisesti, jossa yhdistyvät yksikölliset, yhteisölliset sekä verkostoituneet ulottuvuudet (Hakkarainen ym., 2012).

Vaikka tietotyöhön liittyvää tutkimusta on ollut jo vuosikymmeniä, ei vakiintunutta ja yksiselitteistä määritelmää ole syntynyt, vaikkakin teemat, kuten korkea koulutustaso, taidot sekä tietotekniikan käyttö ovat yleistyneet sekä empiirisessä että teoreettisessa kirjallisuudessa (Blom ym., 2000; Pyöriä, 2005, 2006). Ropposen ja kollegoiden (2018a) mukaan tietotyö korostaa tietoa asiantuntijatyön keskeisempänä sisältönä. Tässä tutkimuksessa asiantuntijan työssä korostuvat tietointensiiviselle työlle ominaiset piirteet, kuten asioiden suunnittelu ja ideointi (Blom ym., 2000), tiedon vastaanottaminen, sekä käsittely (Sutela ym., 2019), mutta myös vastuullisuus, haastavuus, ongelmanratkaisu sekä oman osaamisen jatkuva päivittäminen ja uusien toimintatapojen haltuun ottaminen (Työturvallisuuskeskus, 2023). Asiantuntijatyössä tiedon vastaanottamiseen, prosessointiin ja tuottamiseen voidaan viitata myös termillä aivotyö (Ropponen ym., 2018a).

Asiantuntijatyötä kuvastaa useat ja erilaiset yhteistyösuhteet, vaihtelevat työympäristöt, useat ja erilaiset tietojärjestelmät sekä kiireellisyydeltään eri asteiset tehtävät (Franssila ym., 2014). Työpäiviin voi sisältyä monia eri tehtäviä koostuen esimerkiksi kokouksista, raportoinnista tai yhteydenpidosta ja yksintyöskentelystä (Kalliomäki-Levanto ym., 2016; Ropponen ym., 2018a; Väänänen, 2020). Lisäksi asiantuntijatyölle ominaista on, ettei työnteolla ole selvärajaista alkua tai loppua (Donnelly, 2011; Hilbrecht ym., 2013), ja esimerkiksi Väänänen ja kollegoiden (2020) tutkimus osoitti, että tietotyötä on vaikea ajoittaa. Viimeisten vuosikymmenten aikana työtahti on kiihtynyt ja työn tekeminen tiivistynyt, näin ollen asiantuntijatyö nykyisin edellyttääkin tiukempaa ajan rajaamista sekä keskeytymätöntä syventymistä (Toivanen, ym., 2016). Voidaan myös sanoa tietotyön olevan aiempaa enemmän erilaisten poikkeustapausten ratkaisemista, kun tekijöiltä vaaditaan entistä enemmän ongelmanratkaisukykyä (Airila, 2022). Asiantuntijatyössä eri asiat voivat kietoutua yhteen moniulotteisesti, mikä voi tuntua jopa kaaosmaiselta tai hallitsemattomalta (Niemi & Kräkin, 2019). Oman osaamisen jatkuva päivittäminen ja edistäminen nähdään asiantuntijatyön uudenlaisina osaamisvaatimuksina jatkuvasti muuttuvassa työelämässä (Alasoini, 2021).

Vaikka asiantuntijatyöstä puhutaan paljon autonomisena, ei asiantuntijatyötä kuitenkaan tehdä täysin yksin. Verkostomainen toiminta sekä töiden ja työntekijöiden keskinäiset riippuvuudet ovat muokanneet asiantuntijatyön olosuhteita niin, että asiantuntijuus on yhä harvemmin autonomisen yksilön yksinajattelua (Toivanen ym., 2016). Myös Hakkarainen ja kollegat (2012)

ovat tutkimuksessaan todenneet asiantuntijuuden kuvaamisen yksilöllisenä olevan epätydyttävää, sillä esimerkiksi juuri heidän tutkimuksensa osoitti moninaisia tapoja, joiden välityksellä asiantuntijuutta jaetaan ja jalostetaan (Hakkarainen ym., 2012) Yhteistyön ja verkostoitumisen on nähty myös edistävän työtä tehden siitä miellyttävämpää (Niemi & Kräkin, 2019). Työturvallisuuskeskus (2023) näkeekin asiantuntijatyössä yksintyöskentelyn voivan olla merkittävä kuormitustekijä.

Kuten muissakin töissä, myös asiantuntija- ja tietotyössä on erilaisia kuormitus- ja voimavara-tekijöitä. Asiantuntijatyöhön liittyviä kuormitustekijöitä ovat muun muassa kiire, muuttuvat tilanteet ja tehtävät sekä aikapaine (Airila, 2022; Blom ym., 2000; Ropponen ym., 2018a; Sutela ym., 2019). Myös keskeytykset sekä muut häiriöt kuormittavat sekä heikentävät tuottavuutta (Airila, 2022; Franssila ym., 2014). Asiantuntijatyölle ominaista on myös usean asian samanaikainen tekeminen, joka voi johtaa työn pirstaloitumiseen ja vaikeuteen käsitellä informaatiota sekä heikentää työn hallinnan tunnetta (Airila, 2022). Myös tietotulva ja töiden monimutkaisuus on mainittu asiantuntijatyön kuormitustekijöiksi, samoin kuten verkostotyöskentely, joka voi heikentää autonomian kokemusta (Franssila ym., 2014).

Hyvät vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön sekä työaikaan tukevat työntekijöiden hyvinvointia, ja joustavuuden nähdään myös helpottavan työn ja muun elämän yhteensovittamista (Pärnänen & Sutela, 2014; Ropponen ym., 2018a). On todettu, että asiantuntijatyön voimavaratekijöitä ovat muun muassa työn mielenkiintoisuus, itsenäisyys, haasteellisuus, vaihtelevuus, itsensä toteuttamisen mahdollisuus sekä uusien asioiden oppiminen (Vesa, 2011). Lisäksi myös työyhteisöllä ja hyvällä ilmapiirillä on oma paikkansa asiantuntijatyön voimavaratekijöinä (Airila, 2022; Vesa, 2011).

2.2 Uusi työaikalaki toi mukanaan joustotyöajan

Vuonna 2020 voimaan astuneen uuden työaikalain (Työaikalaki 872/2019) tarkoituksena on vastata 2020-luvun tarpeisiin, sillä niin työmarkkinoilla, kuin myös työelämässä on tapahtunut muutoksia, kuten esimerkiksi ajasta ja paikasta riippumattoman työnteon yleistyminen. Uuden lain soveltamispiiriin onkin lisätty kotona tehtävä työ sekä niin sanottu etätö (Työ- ja elinkeinoministeriö [TEM], 2020a). Etätöillä tarkoitetaan joustavaa, vapaaehtoisuuteen ja sovittuihin sääntöihin perustuvaa ansiotyötä, jota voidaan tehdä varsinaisen työpaikan ulkopuolella (Työ-

suojelu, 2023). Uudessa työaikalaisissa on annettu työpaikoille välineitä toteuttaa työpaikkakohtaisia työaikatarkoituksia, kuten sopia uudesta työaikamallista nimeltä joustotyöaika (TEM, 2020a).

Uuden työaikamallin tarkoituksena on vastata muuttuneisiin työajan jouston tarpeisiin erityisesti vaativassa asiantuntijatyössä (TEM, 2020a). Joustotyöajan pääasiallisena soveltamisalana on nähty tietotyö, jolla tarkoitetaan työtä, jonka pääasiallinen sisältö on tiedon vastaanottaminen ja käsittely sekä uuden tiedon tuottaminen (Riipinen, 2019). Joustotyöajan nähdään soveltuvan parhaiten ylempien toimihenkilöiden tekemään asiantuntijatyöhön, jossa työtä ohjaavat työtä kohtaan asetetut tavoitteet sen sijaan, että työ olisi ajasta ja paikasta riippuvainen (Riipinen, 2019; TEM, 2020a). Joustotyöaikaa koskevan säännöksen käyttöönotolla on lisäksi ollut tavoitteena kevyempi työaikalain soveltaminen sekä näkymättömän työn näkyväksi tekeminen (Riipinen, 2019), sillä asiantuntijatyössä pienillä työpaikoilla työskentelevät työntekijät tekevät enemmän ei korvattavaa työaika (Ropponen ym., 2018a)

Mainittakoon, että nimestään huolimatta joustotyöaika on eri asia kuin liukuva työaika. Liukuvalla työajalla tarkoitetaan yksinkertaisuudessaan työajan järjestelyä, jossa työntekijällä on sovittujen reunaehtojen puitteissa oikeus päättää työhön saapumisen ja työstä lähtemisen ajankohdista (TAikaL 4:12§). Joustotyöajassa työnantaja ja työntekijä saavat työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia joustotyöaika koskevasta työhdestä (TAikaL 4:13§). Keskeisin ero joustotyöajan ja liukuvan työajan välillä on se, että joustotyöajassa ei ole tarkkaan määritelty milloin ja mihin aikaan täytyy olla työn ääressä, kun taas liukuvassa työajassa työajalle on määritelty raamit.

Joustotyöajan sopimisen edellytyksenä on, että vähintään puolet työntekijän työajasta on selkeää, jonka sijoittelusta ja työntekeksen paikasta työntekijä voi itsenäisesti määrittää, mutta kuitenkin niin, että viikoittainen säännöllinen työaika saa olla enintään 40 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana (TEM, 2020b). Joustotyöajassa on siis mahdollista tehdä välillä pidempiä päiviä ja välillä taas pitää pidempiä vapaajaksoja (TEM, 2020a). On kuitenkin huomioitava, että joustotyö ei lisää työntekijän työaika, vaan sen tarkoituksena on mahdollistaa työajan vapaa sijoittelu (ERTO, 2022).

Joustotyöajasta tehdään aina kirjallinen sopimus (TAikaL 4:13§), ja työnantaja seuraa työhön käytettyä aikaa, mutta vastuu työajan tasoittumisesta ja sen seuraamisesta on työntekijällä itsellään. Kirjallisessa sopimuksessa on sovittava vähintään 1) päivistä, joille työntekijä saa sijoit-

taa työaikaan sekä 2) viikkolevon sijoittamisesta. Lähtökohtana on, että työtä tehdään vain arkipäiväisin, mutta työajasta voi sopia myös niin, että työtä tehdään useampana kuin viitenä päivänä viikossa tai esimerkiksi vain neljänä päivänä viikossa (ERTO, 2022). Viikoittaisen vapaan sijoittamisella voidaan sijoittaa viikkolepo tietylle päivälle, jolloin tämä päivä suljetaan työajan sijoittelun ulkopuolelle, mutta työnantajan ja työntekijän on mahdollista sopia myös niin, että työntekijä voi työskennellä kaikkina viikonpäivinä (ERTO, 2022). Joustotyöajassa työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamisesta seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön vuorokausilepo, jota voidaan tarvittaessa lyhentää seitsemään tuntiin (TAikaL 6:25§). Viikkolepo on järjestettävä siten, että kerran seitsemän päivän aikana työntekijä saa vähintään 35 tunnin pituisen keskeytymättömän lepoajan, jota ei ole enää uudessa työaikalaisissa kytetty kalenteriviikkoon (TAikaL 6:27§).

Lisäksi kirjallisessa sopimuksessa on sovittava 3) mahdollisesta kiinteästä työajasta, jolla tarkoitetaan työnantajan edellyttämää läsnäoloa tai tavoitettavuutta esimerkiksi tietynä päivänä viikosta. Kiinteää työaikaan ei kuitenkaan saa sijoittaa kello 23:n ja 06:n väliselle ajalle. On myös tärkeää sopia 4) joustotyöaikaan koskevan sopimuksen päättymisen jälkeen sovellettavasta työajasta. Mikäli asiasta ei ole sovittu, noudatetaan yleistyöaikaan työaikalain ja työehtosopimuksen mukaisesti (ERTO, 2022).

Joustotyöaikaan noudattavilla työntekijöillä on muita työntekijöitä enemmän vapautta työajan sijoittamiseen sekä työntekeksen paikan valinnassa (Riipinen, 2019; Sutela ym., 2019). Joustotyöaikaan liittyvät työnsuojelulliset kysymykset liittyvät lepoaikojen toteutumiseen, kohtuuttoman pitkien vuorokautisten työaikojen rajoittamiseen sekä työn henkisen kuormittavuuden hallintaan (Riipinen, 2019). Joustotyöaika kasvattaa myös työntekijän vastuuta oman työn johtamisesta sekä työaikojen seuraamisesta (Sutela ym., 2019). Tilastokeskuksen tekemän selvityksen mukaan työajanseuranta on puutteellista asiantuntijatyössä, jonka lisäksi palkattoman ylityön tekeminen on varsin yleistä (Sutela & Lehto, 2014).

Joustotyöajan ollessa uusi työaikalain malli, on siihen liittyvää tutkimusta saatavilla vielä niukasti. Kotimaista tutkimusta joustotyöajasta löytyy muutaman opinnäytteen verran. Kankaanpää (2022) tutki miten joustotyöaika on koettu asiantuntijoiden keskuudessa ja Heinonen (2022) joustotyöaikalain siirtymistä case-tutkimuksella. Molemmissa tutkimuksissa joustotyöaika koettiin pääsääntöisesti positiivisena. Tutkimuksissa korostuivat vapauden merkitys milloin ja missä työskentelee, ja haasteina puolestaan koettiin työajan tasaaminen sekä sosiaalisten suh-

teiden puute (Heinonen, 2022; Kankaanpää, 2022). Kansainvälistä tutkimusta esimerkiksi hakusanalla *flexible working (time arrangements) tai flexible work* löytyy, mutta ne eivät ole täysin rinnastettavissa tässä tutkimuksessa käsiteltävään joustotyöaikaan, sillä eri mailla on erilaiset työhön liittyvät lait sekä työn tekemisen kulttuurit. Yleisesti ottaen työhön liittyvillä joustoilla kansainvälisessä tutkimuksessa tarkoitetaan esimerkiksi etätöiden mahdollisuutta tai muita joustavia työaikajärjestelyjä, kuten lyhennettyä työaika (mm. Kelliher & Anderson, 2010), tai työaikaan liittyvää autonomiaa sekä hallintaa (Chung ym., 2020). Tässä tutkimuksessa keskityn nimenomaan Suomen työaikalaissa määriteltyyn joustotyöaikaan.

2.3 Psykologinen palautuminen

Puhuttaessa psykologisesta palautumisesta sillä tarkoitetaan lyhyesti määriteltynä kehon ja mielen palautumista työn aikaansaamista rasituksista (Virtanen, 2021a). Tutkimuksissa psykologinen palautuminen on määritelty useimmiten työhön liittyvien ponnistelujen ehdyttämien psyykkisten ja fyysisten voimavarojen uusiutumisenä (Ragsdale ym., 2011). Työhön liittyvä rasitus voi olla fyysisen rasituksen lisäksi yhä enemmän myös kognitiivista, eli tiedon käsittelyyn ja ajatteluun liittyvää (Virtanen, 2021a). Lisääntynyt tietotyö vaatii muun muassa keskittymistä, ongelmanratkaisua, monien asioiden muistamista sekä yhteistyötä niin työkavereiden kuin erilaisten verkostojen kanssa, eikä sovi myöskään unohtaa työn kuormittavuutta tunnetasolla (Virtanen, 2021a)

Työstä palautuminen on sekä fysiologinen, että psykologinen prosessi (Virtanen, 2021a). Psykologisen palautumisen prosessin onnistuessa olo on virkistynyt, rentoutunut sekä valmis jatkamaan työhön liittyvien asioiden parissa (Sonnentag ym., 2017). Tutkimusten mukaan onnistunut psykologinen palautuminen on yhteydessä useisiin hyvinvoinnin osa-alueisiin, kuten esimerkiksi tyytyväisyyteen koskien omaan elämään ja vapaa-aikaa, myönteiseen mielialaan ja vähäisempiin uupumusoireisiin (Sonnentag ym., 2017). Palautuessa työn vaatimusten ja kuormittavien tilanteiden aikaansaamat fysiologiset ja psykologiset stressioireet lievittyvät tai parhaimmillaan jopa poistuvat korjaten stressin aiheuttamia negatiivisia vaikutuksia suojellen terveyttä ja työkykyä (Virtanen, 2021a). Onnistuneen palautumisen myötä vapaa-ajalla on aikaa ja energiaa niin mielekkäälle tekemiselle kuin myös ihmissuhteille (Virtanen, 2021a).

Palautumisesta puhuttaessa, tulee usein ensimmäisenä mieleen lepo ja rentoutuminen, mutta psykologinen palautuminen voi vireystilan rauhoittamisen lisäksi olla hyvinkin aktiivista toi-

mintaa, joka tarjoaa työlle vastapainoa ja auttaa toteuttamaan itseämme työn ulkopuolella (Virtanen, 2021a; Zijlstra & Sonnetag, 2006). Palautuminen ei siis tarkoita pelkästään työkyvyn ylläpitoa tai erilaisten terveysongelmien ennaltaehkäisyä, vaan se voi auttaa elämään kokonaisuudessaan hyvää ja merkityksellistä elämää (Zijlstra & Sonnetag, 2006).

2.3.1 Teoriat psykologisen palautumisen taustalla

Psykologisen palautumisen tutkimuksen taustalla vaikuttavat Meijmanin ja Mulderin (1998) ponnistelujen ja palautumisen malli, Hobfollin (1989) voimavarojen säilyttämisen teoria sekä Bakkerin ja Demeroutin (2007) työn vaatimusten ja voimavarojen malli. Teoriat auttavat hahmottamaan mielen palautumista monipuolisemmin sekä ovat vaikuttaneet siihen millaisia kysymyksiä psykologisen palautumisen yhteydessä on tutkittu.

Ponnistelujen ja palautumisen mallin (*Effort-Recovery Model*) mukaan ponnistelut työssä johtavat kuormitusreaktioihin, jotka ilmenevät niin kehossa kuin myös käyttäytymisessä (Meijman & Mudler, 1998). Palautuminen tapahtuu mallin mukaan silloin, kun työn vaatimuksille ei altistuta, eli käytännössä siis silloin, kun työn teko lopetetaan, levätään tai kun tehdään jotain sellaista, joka ei kuormita samoja voimavaroja kuin työ. Hyvinvointia ylläpitävä tasapaino valitsee mallin mukaan silloin, kun työstä ehditään palautua ennen seuraavaa työpäivää. Mikäli palautuminen ei ole onnistunut, joudutaan ponnistelemaan töistä selviytyäkseen, sillä olemme jo valmiiksi kuormittuneita ja näin ollen enemmän palautumisen tarpeessa. Palautumisen tarpeesta johtuva epätasapaino voi johtaa kroonistuvaan väsymykseen, univaikeuksiin sekä muihin terveyden ja hyvinvoinnin ongelmiin (Meijman & Mudler, 1998).

Voimavarojen säilyttämisen teoria (*Conservation of Resources Theory*) perustuu ajatukseen siitä, että ihmiset pyrkivät saavuttamaan, palauttamaan ja suojelemaan itselleen arvokkaita asioita eli voimavaroja (Hobfoll, 1989). Hobfollin (1989) mukaan voimavarat voivat olla konkreettisia, kuten turvallinen koti, mutta voimavarat voivat liittyä myös olosuhteisiin, kuten terveyteen. Edellä mainittujen voimavarojen lisäksi myös psykologiset voimavarat nähdään tärkeänä. Teorian mukaan palautuminen tapahtuu silloin, kun voimavaroja uusinnetaan tai hankitaan uusia. Esimerkki voimavarojen keräämisestä on haastavat harrastukset, jotka uusien voimavarojen myötä edistävät palautumista tai läheisyyttä, turvaa ja merkityksellisyyttä elämään tarjoavat läheiset ihmissuhteet (Hobfoll, 1989).

Työhön liittyvät voimavarat ja vaatimukset ovat tärkeitä palautumisen tai sen puutteen taustatekijöitä. Työn vaatimusten ja voimavarojen teorian (*Job demands-resources model, JD-R*) mukaan työhön sisältyvät tehtävät, tilanteet ja ominaisuudet voidaan jakaa kahteen kategoriaan: voimavaroihin ja vaatimukseen (Bakker & Demerouti, 2007). Työn voimavarat ovat työn fyysisiä, sosiaalisia tai organisaation liittyviä piirteitä, jotka tukevat hyvinvointia ja motivaatiota. Työn voimavarat auttavat saavuttamaan työn tavoitteita ja mahdollistavat myös henkilökohtaisen oppimisen ja kasvun. Työn voimavarat aikaansaavat työn imua. Palautumisen näkökulmasta työn voimavarat vaikuttavat palautumiseen muun muassa työhön liittyvillä vaikutusmahdollisuuksilla, sosiaalisella tuella sekä työpaikan tilaratkaisuilla (Bakker & Demerouti, 2007).

Työn vaatimukset ovat työn tai työympäristön ominaisuuksia, jotka edellyttävät fyysisiä tai psyykkisiä ponnisteluja ollen voimavarojen tapaan työn fyysisiä, psyykkisiä tai organisaatioon liittyviä ominaisuuksia (Bakker & Demerouti, 2007). Kun vaatimuksia on paljon, se edellyttää yhä enemmän ponnisteluja, jolloin voimavarat ylittyvät ja vaikutukset hyvinvointiin ovat kielteiset. Työn vaatimukset nähdään haasteena palautumisen kannalta esimerkiksi silloin, kun työasiat jäävät vaivaamaan mieltä (Bakker & Demerouti, 2007). Työn vaatimukset jaetaan haaste- ja estevaatimukseen (Olafsen ym., 2018). Estevaatimukset haittaavat työn sujumista ja lisäävät kuormitusta heikentäen työn imua, kun taas haastevaatimukset kuormittavat, mutta myös motivoivat ja innostavat ehkäisten tylsistymistä. Ihmisten yksilölliset erot vaikuttavat siihen, milloin vaatimus koetaan haasteeksi ja milloin esteeksi (Olafsen ym., 2018).

2.3.2 Palautuminen asiantuntijatyössä

Suomalaisten palkansaajien työstä palautumista kartoitettiin työolotutkimuksessa ensimmäistä kertaa vuonna 2018. Työolotutkimuksessa kartoitettiin sekä fyysistä palautumista työpäivän tai -vuoron jälkeen, että henkistä palautumista (Sutela ym., 2019). Valtaosa vastaajista koki palautuvansa työpäivästään fyysisesti ja henkisesti hyvin tai melko hyvin. Huomioitavaa on kuitenkin, että verrattuna muihin työntekijäryhmiin, ylemmät toimihenkilöt, joihin myös asiantuntijat kuuluvat, kokivat palautuvansa henkisesti heikommin (Sutela ym., 2019). Samansuuntaisia tuloksia on ollut havaittavissa myös Kalliomäki-Levannon ja kollegoiden (2016) tutkimuksessa, jossa kartoitettiin asiantuntijoiden kokemuksia työpäivän jälkeisestä työn aiheuttamasta kuormituksesta palautumisesta. Puolet vastaajista koki palautuvansa hyvin, mutta toinen puoli kohdallisesti tai huonosti. Tuloksissa korostui työn keskeytysten vaikutus palautumiseen. Mitä enemmän työssä oli keskeytyksiä, sitä heikommaksi vastaajat kokivat palautumisensa. Lisäksi

keskeytysten nähtiin olevan yhteydessä myös koetun stressin määrään (Kalliomäki-Levanto ym., 2016).

Yksi keskeinen tekijä onnistuneen palautumisen taustalla on työstä irrottautuminen vapaa-ajalla (Ropponen ym., 2018a). Esimerkiksi Sonnentag ja Fritz (2007) pitävät työstä irrottautumista kaikista olennaisimpana palautumiskokemuksena. Työstä irrottautuminen nähtiin Sonnentagin ja kollegoiden (2008) tutkimuksessa voimakkaana palautumiskokemuksena, kun taas alhainen psykologinen työstä irrottautuminen ennusti seuraavan aamun negatiivista aktivaatiota ja väsymystä (Sonnentag ym., 2008). Työn ja vapaa-ajan rajat ovat tärkeitä palautumisen ja unen kannalta, sillä työn rajojen asettaminen mahdollistaa työstä irrottautumisen ja palautumisen vapaa-ajalla (Airila, 2022; Ropponen ym., 2018b). Ropposen ja kollegoiden (2018b) tutkimuksessa 35–43 % ilmoitti unohtavansa tai olevansa ajattelematta työtä vapaa-ajalla, mutta kuitenkin vastaajista enemmistö, 48–57 %, ilmoitti ajattelevansa töitä vapaa-ajallakin. Myös Väänäsen ja kollegoiden (2020) tutkimuksessa nousi esiin työn rajojen asettamisen ja sopivan työn määrän määrittämisen vaikeudet.

Etätyön ja paikasta riippumattoman työn yleistymisellä, etenkin asiantuntija-aloilla, on ollut vaikutuksia myös työstä palautumiseen. Esimerkiksi Sonnentag ja Kruegel (2006) ovat esittäneet kotona työskentelyn vaikuttaneen työstä irrottautumiseen, sillä työhön liittyvät asiat ovat näkyvillä myös kotona. Koronapandemian vaikutuksia työoloihin tutkineet Sutela ja Pärnänen (2021) osoittivat etätyön kasvattaneen psyykkistä oireilua, ja työstä palautuminen on heikentynyt muun muassa sosiaalisten suhteiden kaventumisen, liikuntapaikkojen sulkemisen sekä kulttuuritapahtumien peruuntumisten myötä (Sutela & Pärnänen, 2021).

Sonnentag ja Fritz (2007) ovat todenneet asiantuntijatyölle tyypillisen aikapaineen sekä suuren työtaakan tekevän työstä irrottautumisesta haastavaa. Sianojan ja kollegoiden (2020) tutkimuksessa heikosti palautuvien ryhmään kuuluivat työssään aikapaineita kokevat työntekijät. Aikapaineen ja suuren työmäärän lisäksi asiantuntijoille ominaista voi olla pitkät työpäivät. Esimerkiksi Ropposen ja kollegoiden (2018a) tutkimuksessa pidempää työaikaa tehneet asiantuntijat arvioivat omaa jaksamistaan, unta, vireystilaa, terveyttä ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista muuta heikommaksi. Myös useat tutkimukset ovat osoittaneet, että työpäivän venyminen pitkäksi voi ilmentyä niin kuormittumisena, kuin myös heikkona palautumisena (Kalliomäki-Levanto ym., 2016; Kinnunen ym., 2017; Sianoja ym., 2020; Siltaloppi & Kinnunen, 2007). Pidempi työaika oli yhteydessä myös samana iltana työstä irrottautumiseen ja koettuun huonoon tai kohtalaiseen unen laatuun sekä seuraavan aamun huonoon vireystilaan (Ropponen ym.,

2018a, 2018b). Lisäksi asiantuntijatyötä tekevillä on todettu nukkumiseen liittyvien oireiden lisäksi myös palautumisen haasteita (Sutela ym., 2019).

Tutkimuksissa on todettu myös työstä irrottautumisen olevan yhteydessä työntekijän sitoutumiseen (Sonntag ym., 2008). Mitä sitoutuneempi työntekijä on, sitä paremmin hän kokee jaksavansa, eikä koe olevansa kuormittunut työviikon jälkeen (Sonntag ym., 2008). Lisäksi Sianoja ja kollegat (2020) tutkivat työstä irrottautumista myös työpäivän aikana ja tulokset osoittivat, että työpäivän aikaisilla tauoilla palautuminen on vapaa-ajan palautumisen ohella tärkeä tekijä työntekijän hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta. Väänänen ja kollegoiden (2018) tutkimuksessa nousi esiin työn autonomian yhteys työstä irrottautumiseen. Työn kiireinen rytmi heijastui psykologiseen sekä somaattiseen hyvinvointiin ja aineistosta nousivat esiin henkinen kuormitus, uupumus ja unettomuus, lisäksi työpäiviä ja -viikkoja tuntui olevan välillä vaikea unohtaa vapaa-ajalla (Väänänen ym., 2018).

Ropponen ja kollegat (2018a) olettavat, että vapaa-ajalla palautuminen suojaaa työntekijää loppuun palamiselta. He perustavat oletuksensa Hakasen ja Bakkerin (2007) tutkimukseen, jossa lyhyemmän työajan ja työn imun kokemus vaikuttivat suojaavasti loppuun palamiseen. Työn imun on nähty vaikuttavan positiivisesti asiantuntijatyötä tekevien työssä jaksamiseen, uneen, vireyteen sekä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen (Ropponen ym., 2018a). Esimerkiksi Litwiller ja kollegat (2017) osoittivat tutkimuksessaan työn imun kokemisen parantavan sekä unen määrää että laatua. Lisäksi työn imu sekä vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihin ovat näyttäneet myönteisinä työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta (Ropponen ym., 2018a).

Aiemmissä tutkimuksissa heikolla palautumisella on todettu olevan monia kielteisiä vaikutuksia työssä suoriutumiseen, kuten lisääntynyt kognitiivinen oireilu (Paajanen & Hublin, 2018). Palautumisen ja kognitiivisten virheiden (esim. unohtelu, keskittymisen vaikeudet) yhteyttä tutkivat Virtanen kollegoineen (2021). Tulokset osoittivat riittämättömän palautumisen seurauksena arkisia kognitiivisia virheitä. Erityisesti rentoutuminen ja kontrollin kokeminen vapaa-ajalla olivat yhteydessä vähäisempiin kognitiivisiin virheisiin, kun taas palautumisen kokemukset korreloivat positiivisesti keskenään (Virtanen ym., 2021).

2.3.3 Aiempaa tutkimusta psykologisen palautumisen keinoista

Seuraavaksi olen koonnut jo olemassa olevaa tutkimusta liittyen psykologisen palautumisen keinoihin. Nykypäivän haastavassa työelämässä riittävän palautumisen merkitystä ei voi liikaa

korostaa hyvinvoinnin ylläpitäjänä. Riittävä palautuminen suojaa työn vaatimusten haitallisilta vaikutuksilta, esimerkiksi työperäisestä stressistä johtuvien terveystilanteiden syntymiseltä (Siirto ym., 2020; Sonnentag ym., 2017), ja tänä päivänä esimerkiksi työelämän digitalisoitumisen nähdään hämärtävän työn ja vapaa-ajan välistä rajaa asettaen haasteita työstä palautumiselle (Virtanen ym., 2021a). Lisäksi on väitetty, että puutteellisella palautumisella voi olla suurempi vaikutus hyvinvointiin ja terveyteen, kuin itse rasituksella (Zijlstra & Sonnentag, 2006).

On selvää, että uni on tärkein palautumista edistävä tekijä ja palautuminen on tärkeä tekijä terveyden ja hyvinvoinnin kannalta (Virtanen, 2021a). Virtanen (2021a) on todennut unen olevan tärkeä tekijä palautumisen kannalta, sillä se vaikuttaa paljon myös siihen, mitä muita palautumista edistäviä asioita jaksamme arjessa tehdä. Koposen ja kollegoiden (2017) tutkimuksen mukaan valtaosa suomalaisista koki nukkuvansa riittävästi, mutta univaikeudet ovat suomalaisilla työssäkäyvillä varsin yleisiä (Airila, 2022). Esimerkiksi työolotutkimus on osoittanut ylempien toimihenkilöiden kärsivän työntekijöitä useammin univaikeuksista (Sutela ym., 2019). Unen merkitystä palautumisen kannalta on tutkittu paljon ja tutkimukset ovat osoittaneet unen auttavan palautumaan työn rasituksista johtuvien itsesäätelyn ja suoriutumisen haasteista (Barnes, 2012). On myös todettu unen laadun ja määrän olevan vähentävästi yhteydessä muun muassa ahdistuksen, väsymyksen ja kuormittuneisuuden tunteisiin sekä erilaisiin fysiologisiin oireisiin (Litwiller ym., 2017). Unta ja palautumista heikentävinä tekijöinä on havaittu korkeat työn vaatimukset sekä vähäiset vaikutusmahdollisuudet (Van Laethem ym., 2013) sekä työasioiden väsyminen (Van Laethem ym., 2015).

Sosiaalisen tekemisen sekä liikunnan on todettu olevan psykologista palautumista edistäviä aktiviteetteja (Sonnentag ym., 2017), kun taas työhön liittyvien asioiden tekeminen vapaa-ajalla heikentävän palautumista (Virtanen ym., 2021). Valtaosalla asiantuntijoista on Ropposen ja kollegoiden (2018a) mukaan käsitys siitä, että heidän tulisi olla jatkuvasti tavoitettavissa ja pyrkivätkin vastaamaan viesteihin mahdollisimman nopeasti. Ajasta ja paikasta riippumaton työ, kokemus jatkuvasti tavoitettavissa olemisesta, kiire sekä työpuhelimien käyttö vapaa-ajalla voivat haastaa työn ja vapaa-ajan erottamista töiden valuessa vapaa-ajalle heikentäen työstä irrottautumista ja palautumista (Ropponen ym., 2018a; Sonnentag & Lischetzke, 2018; Sonnentag, 2008; Sutela ym., 2019).

Kotitöitä koskevissa tutkimuksissa ei erityisemmin ole noussut esiin, mikä niiden vaikutus palautumiseen on (Sonnentag ym., 2017). Toisaalta ne voivat kuormittaa estäen palautumista, kuten Sonnentagin (2001) tutkimuksessa todettiin, mutta toisaalta kotityöt auttavat irrottautumaan

työasioista. Virtanen (2021a) on nostanut esiin ruuanlaiton palautumista edistävänä aktiviteettinä, sillä siinä työn tulos on konkreettisesti nähtävillä, mikä on harvinaisempaa esimerkiksi tietotyössä. Lasten ja lemmikkien kanssa joutuu olemaan juuri siinä hetkessä läsnä, mikä voi olla myös palautumista edistävää (Sonntag & Krueel, 2006; Virtanen, 2021a).

Vähäistä vaivannäköä vaativat aktiviteetit kuten television katselu ja lukeminen ovat tutkimuksissa näyttäneet ristiriitaisin tulokset (Sonntag ym., 2017). Tutkimuksissa, joissa median käyttö on nähty positiivisena palautumisen kannalta, nousi esiin monenlaisia palautumista edistäviä kokemuksia, kuten esimerkiksi työstä irrottautumista, rentoutumista sekä uuden oppimista (Reinecke & Hoffmann, 2016; Reinecke ym., 2011). Toisaalta esimerkiksi television katsominen tuottaa vähemmän merkityksellisyyden ja yhteenkuuluvuuden kokemuksia sosiaaliin aktiviteetteihin tai kulttuuriharrastuksiin nähden (Kuykendall ym., 2020). Välillä voi olla hyvä suhtautua tietoisesti medioiden kulutukseen omalla kohdalla; onko se palautumista tukevaa vai vaivannäköä vaativien toimintojen välttelyä (Reinecke & Hoffmann, 2016).

Usein kuulee sanottavan ”rentoudun ja palaudun sitten lomalla”. Lomaa pidetään usein oivana mahdollisuutena palautua, ja sitä se onkin. Valitettavan usein lomien myönteiset vaikutukset hyvinvointiin ja ennen kaikkea palautumiseen ovat useimmiten kuitenkin lyhytkestoisia (De Bloom ym., 2013; Reizer & Mey-Raz, 2019; Virtanen ym., 2019;). Lomien vaikutusta työstä palautumiseen ovat tutkineet muun muassa Chen ja Petrick (2013), De Bloom kollegoineen (2013) sekä Reizer ja Mey-Raz (2019). Tutkimuksissa havaittiin lomailun olevan yhteydessä muun muassa parempaan elämäntyytyväisyyteen ja myönteisiin tunteisiin sekä vähäisempiin arkisiin terveysongelmiin sekä väsymykseen loman jälkeen (Chen & Petrick, 2013; De Bloom ym., 2013; Reizer & Mey-Raz, 2019). Lomalla stressi usein helpottaa kokiessamme myönteisiä tunteita sekä arjesta poikkeavia kokemuksia (De Bloom ym., 2014).

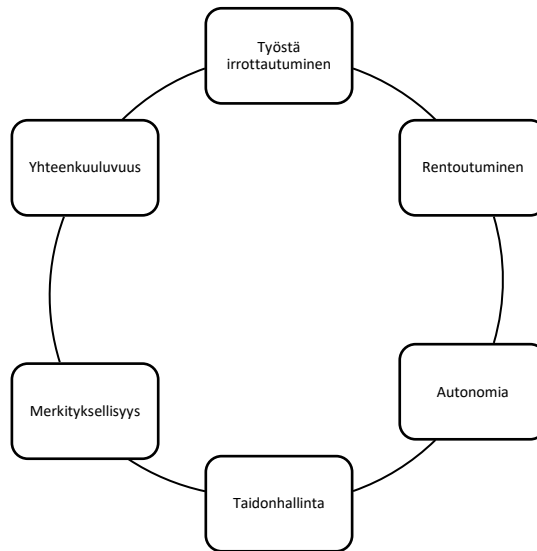
Myös luonnossa vietetty aika edistää palautumista, sillä sen on havaittu rentouttavan sekä lisäävän tyytyväisyyttä elämään (Korpela ym., 2008). Luonnossa oleminen todettiin hyväksi työstä palautumisen keinossa myös muun muassa suomalaisessa kyselytutkimuksessa, jossa reilu 70 % vastaajista koki sen parhaiten palauttavaksi aktiviteetiksi liikunnan jälkeen. (Kinnunen & Feldt, 2009). On myös todettu, että ulkoilu ja liikunta vähentävät koettua työstä palautumisen tarvetta (Korpela & Kinnunen, 2011) ja esimerkiksi Sianoja kollegoineen (2018) ovat todenneet jo lyhyen ulkoilun työpäivän aikana edistävän palautumista sekä keskittymiskykyä työpäivän aikana. Myös Rookin ja Zijlstran (2006) tutkimuksessa vapaa-ajan fyysisen aktiivisuuden nähtiin edistävän palautumista.

Vaikka aktiivisen ja toimintaorientoituneen vapaa-ajan on ennustettu lisäävän psykologista irrottautumista (Sonnentag & Krueger, 2006), on hyvä muistaa, ettei yksi aktiviteetti täytä kaikkia palautumisen tarpeitamme ja meillä jokaisella on yksilölliset tarpeet ja keinot palautua. Juuri nämä yksilölliset erot ovat vaikuttaneet palautumiseen liittyvien kokemusten tutkimusten lisääntymiseen ja on havaittu erilaisten aktiviteettien tuottavan samankaltaisia kokemuksia (Virtanen ym., 2021).

2.4 Palautumiskokemukset DRAMMA-mallin mukaan

Pelkkä työstä palautuminen nähdään kapeana näkökulmana vapaa-aikaan. Palautumisen ja rentoutumisen ohella myös läheiset ihmissuhteet, itsensä toteuttaminen ja merkityksellisten asioiden tekeminen ovat tärkeitä. Newmanin ja kollegoiden (2014) kehittämässä DRAMMA-mallissa yhdistyvät niin psykologisia tarpeita käsittelevät teoriat (mm. Ryan & Deci, 2000; Ryff & Deci, 1995; Seligman, 2011 & Sonnentag & Fritz, 2017), kuin myös psykologisen palautumisen empiirinen tutkimus muodostaen kuusi palautumiskokemusta (kuvio 1), jotka ovat työstä irrottautuminen (*detachment*), rentoutuminen (*relaxation*), autonomia (*autonomy*), taidonhallinta (*mastery*), merkityksellisyys (*meaning*) ja yhteenkuuluvuus (*affiliation*) (Newman ym., 2014). DRAMMA-malli pohjautuu ajatukseen, että vapaa-ajalla aktivoituvat tietyt psykologiset mekanismit, jotka voivat suoraan edistää subjektiivisen hyvinvoinnin osa-alueita vapaa-ajalla, ja näin ollen mallin tavoitteena on selittää, miten vapaa-aika on yhteydessä subjektiiviseen hyvinvointiin, eli tilaan, jossa ihminen on tyytyväinen elämäänsä kokonaisuutena myönteisiä tunteita kokiin (Newman ym., 2014).

DRAMMA-mallin näkemys hyvinvoinnista voidaan Virtasen (2021a) mukaan ajatella yhdistävän ajatukset hedonistisesta sekä eudaimonisesta hyvinvoinnista. Hedoninen hyvinvointi liittyy mielihyvään ja positiivisiin tunteisiin, kun taas eudaimoninen hyvinvointi käsittää itsensä toteuttamisen, elämän merkityksellisyyden sekä itselle mielekkäiden tavoitteiden tavoittelua (Ryan & Deci, 2000).



KUVIO 1. Palautumiskokemukset DRAMMA-mallin mukaan

Palautumiskokemuksista *työstä irrottautuminen* on tutkituin, ja nähdään myös jossain määrin tärkeimpänä (Virtanen, 2021a). Irrottautumisella tarkoitetaan tilaa, jossa ihminen ei tee työhön liittyviä asioita, mutta ei myöskään ajattele niitä (Sonnentag & Fritz, 2007). Työelämän ulkopuoliset kontekstit auttavat ihmisiä irtautumaan työhön liittyvistä asioista ja näin ollen palautumaan (Newman ym., 2014). Erityisesti asiantuntija- ja tietotyötä tekevillä työstä irrottautuminen nähdään yhtenä palautumisen ongelmakohdista, sillä esimerkiksi teknologian kehityksen myötä työn ja vapaa-ajan rajat hälventyvät töiden ollessa käden ulottuvilla myös kotona ja työ-sähköpostin lukeminen on ”helppoa” iltaisin, viikonloppuisin ja jopa lomilla. On selvää, että myös ”nopea” työ-sähköpostin lukeminen pitää mielen kiinni työssä palauttaen mieliin myös työn kuormittavat asiat, jolloin psykologinen työstä irrottautuminen on mahdotonta (Sonnentag & Fritz, 2007). Lisäksi työasioiden miettiminen vapaa-ajalla heikentää hyvinvointia pitkällä aikavälillä, mutta sillä on vaikutuksia myös psykosomaattisiin vaivoihin sekä työhön sitoutumiseen (Sonnentag ym., 2010). Myös Siltaloppi kollegoineen (2009) ovat todenneet empiiristen todisteiden viittaavan siihen, että työstä irrottautuminen on tehokkain tapa toipua työstä johtuvasta kuormituksesta. On kuitenkin hyvä huomioida, että työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla ei välttämättä ole ongelmallista. Esimerkiksi haastavan asian parissa voi olla tarpeellistakin jatkaa ajattelua ja ongelmanratkaisua kotona, mutta se on riippuvainen siitä, millaisia ajatukset ovat sisällöltään, ja sillä on yhteys hyvinvointiin ja palautumiseen (Siltaloppi & Kinnunen, 2007).

Palautumisesta puhuttaessa luultavasti ensimmäisenä tulee mieleen *rentoutuminen*, joka nähdään myös DRAMMA-mallissa kehon palautumisen kannalta keskeisimpänä (Newman ym., 2014). Kokonaisvaltaisen rentoutumisen ehtona on sekä mielen että kehon lepo, eli tekemisen ei tulisi vaatia fyysisiä ja psyykkisiä ponnisteluja tai haasteita (Virtanen, 2021a). Rentoutuminen toimii vastavoimana stressille ja rentoutumisen hyödyt hyvinvoinnille ovat ilmeiset edistämällä myönteisiä tunteita, vähentämällä terveysongelmia, emotionaalista uupumista sekä univaikeuksia (Sonnetag & Fritz, 2007). Kehollisuuden huomioinen rentoutumisessa on tärkeää. Fyysisesti kuormittavaa työtä tekevien rentoutumisen ja levon tarpeet ovat erilaiset tietotyötä tekeviin nähden. Tietotyössä keho ei välttämättä väsy työssä, mutta staattiset asennot saavat lihakset helposti jumiin ja työ kuormittaa erityisesti kognitiivisia toimintoja kehon jäädessä vailla huomiota (Virtanen, 2021a). Näin ollen vapaa-ajalla tulisi tarkastella ruutujen ääressä vietettyä aikaa, sillä esimerkiksi sosiaalisessa mediassa esiin tuleva sisältö voi aiheuttaa negatiivisia tunteita.

Autonomia nähdään palautumisessa yleensä vapaa-ajan välttämättömänä edellytyksenä, ollen myös yksi kolmesta hyvinvoinnin perustarpeesta itsemääräämisteorian mukaan (Newman ym., 2014). Autonomialla viitataan DRAMMA-mallissa kokemukseen vaikutusmahdollisuuksista omaan vapaa-aikaan, sekä omaehtoisuuteen, mutta myös kokemukseen siitä, että pystyy valitsemaan omat teot ja toiminnat sekä toimimaan omien arvojen ja päämäärien mukaan (Ryan & Deci, 2008). Autonomian tunne vaikuttaa sekä käyttäytymiseen että hyvinvointiin, kuten esimerkiksi elinvoiman ja energisyyden kokemiseen sekä myönteisten tunteiden lisääntymiseen sekä yleiseen tyytyväisyyteen elämästä (Virtanen, 2021a).

Toiminnasta, joka haastaa ja tarjoaa oppimismahdollisuuksia, puhutaan DRAMMA-mallissa *taidonhallintana* (Newman ym., 2014). Verrattuna autonomiaan, taidonhallinta on ponnisteluja, taitojen hiomista sekä haasteiden voittamista, johon liittyy vahvasti myös flow-tilan kokemus (Newman ym., 2014). Vaikka itsensä kehittäminen ja haastaminen vaativat ponnisteluja, auttavat ne tutkimusten mukaan myös rakentamaan uusia voimavaroja ja näin ollen tukevat palautumista tarjoten vastapainoa työlle (Sonnetag & Fritz, 2007). Taidonhallinta ei aina tarvitse olla uuden taidon opettelua, jossa haastat itseäsi, vaan palautumista voi tapahtua toisten luovuuden tarjoamien mahdollisuuksien parissa, kuten kirjallisuus, musiikki, kuvataide ja elokuvat (Tuisku ym., 2016). Virtanen (2021a) toteaaakin kulttuuriharrastuksen olevan parhaimmillaan irtiotto arjesta, itsensä kehittämistä sekä merkitysten rakentamista toki kokijasta ja tekijästä riippuen.

Merkitykset, jotka itse annamme elämällemme ja toiminnalle muodostavat psykologisen palautumisen näkökulmasta *merkityksellisyyden* (Virtanen, 2021a). Mielekkäät vapaa-ajan aktiviteetit tai tekeminen ovat keino, joilla yksilöt saavat jotain merkityksellistä tai arvokasta elämäänsä, joka vähentää negatiivisia tunteita ja lisää tyytyväisyyttä elämään (Newman ym., 2014). Vapaa-ajan merkityksellisyys vaikuttaa positiivisesti hyvinvointiin edistäen rauhaa ja mielenrauhaa, vahvistaen itsetuntoa ja ylpeyttä, helpottaen kasvua ja kehitystä, auttaen selviytymään vaikeista ajoista ja elämän erilaisista olosuhteista sekä mahdollistaa fyysisen ja sosiaalisen sitoutumisen (Newman ym., 2014). Merkityksellisyyden kokemiseen ei tarvita suuria tekoja. Tutkimukset ovat osoittaneet esimerkiksi säännöllisesti arjessa toistuvien rutiinien olevan yhteydessä merkityksellisyyden kokemukseen (Heintzelman, 2021). Sosiaalinen ulottuvuus liittyy hyvin usein merkitykselliseen tekemiseen, ja esimerkiksi hyvän tekeminen ja toisten auttaminen ovat tehokkaita keinoja lisätä merkityksellisyyden tunnetta (Martela ym., 2018).

Subjektiviisen hyvinvoinnin merkittävänä edistäjänä nähdään *yhteenkuuluvuus* (Newman ym., 2014), ja voi olla, että hyvät ja läheiset ihmissuhteet ovatkin kaikista merkittävien hyvinvoinnin lisääjä vapaa-ajallamme (Virtanen, 2021a). Yhteenkuuluvuudessa kyse on ennen kaikkea kohdatuksi ja nähdyksi tulemisesta ja hyviä ihmissuhteita kuvastaa psykologisen turvallisuuden tunne (Virtanen, 2021a). Psykologinen turvallisuus ja sosiaalisen tuen saaminen tukevat hyvinvointia myös työyhteisöissä, ja aivan kuten Sluiter kollegoineen (2003) on todennut, mitä heikommat sosiaaliset suhteet työpaikalla on, sitä suurempaa on palautumistarve.

DRAMMA-mallia on aiemmin hyödynnetty muun muassa Virtasen (2021b) väitöskirjassa, jossa tutkittiin suomalaisten opettajien työkuormituksesta palautumista vapaa-ajalla, työpäivän aikaisilla tauoilla sekä loman aikana. Väitöskirjassa tutkittiin DRAMMA-mallin palautumiskokemusten merkitystä palautumisessa (Virtanen, 2021b). Myös Kujanpää (2022) on tutkinut väitöskirjassaan DRAMMA-mallin kuuden palautumiskokemuksen täyttymistä vapaa-ajalla, sekä sitä, mikä merkitys työntekijöiden oma-aloitteisella vapaa-ajan tuunaamisella on hyvinvoinnin edistämässä. Lisäksi muun muassa Twilley (2017) on tutkinut onnen ja vapaa-ajan suhdetta, Loveday kollegoineen (2018) psykologisia mekanismeja, joilla vapaa-aika lisää hyvinvointia, sekä Twilley kollegoineen (2022) vapaa-ajan ja subjektiivisen hyvinvoinnin yhteyttä. DRAMMA-mallin yksilöllisten tarpeiden on tutkimuksissa osoitettu liittyvän optimaaliseen toimintaan ja mallin palautumiskokemuksia pidetään tärkeinä. Kujanpään ja kollegoiden (2019) mukaan tarvitaan lisää pitkittäistutkimusta, jonka avulla selvitetään mallia kokonaisuutena tarkastelemalla, miten palautumiskokemukset vuorovaikutuksessa keskenään vaikuttavat pitkällä aikavälillä niin subjektiiviseen hyvinvointiin, kuin myös pahoinvointiin.

3 Tutkimuksen toteutus

Tämä tutkimus on toteutettu laadullisena, ja tässä luvussa käydään läpi sen periaatteita. Tämän jälkeen esitellään tutkimukseen osallistujat sekä aineistonkeruuprosessin, joka on toteutettu kirjoituspyyntöä hyödyntäen. Luvun lopuksi käydään läpi aineiston analyysin vaiheita, jossa on hyödynnetty teoriaohjaavaa sisällönanalyysia.

3.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää asiantuntijatyötä tekevien psykologista palautumista ja palautumisen keinoja sekä joustotyöajan vaikutusta palautumiseen heidän itsensä kertomana. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena voi Juutin ja Puusan (2020) mukaan olla uusien näkökulmien tuottaminen, ja tässä tutkimuksessa joustotyöajan ollessa suhteellisen uusi työaikamalli, on siihen liittyvää tutkimusta olemassa vielä hyvin vähän. Tässä on selvä tutkimuksellinen aukko ja tämän vuoksi näen tarpeellisenä tarkastella siihen liittyviä kokemuksia yhdessä palautumisen kanssa, myös työelämän vauhdin kiihtymisen ja työaikojen merkityksen hälvettymisen vuoksi. Tämän tutkimuksen tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten joustotyöaikaa tekevät asiantuntijat kokevat psykologisen palautumisen
2. Millaisia psykologisen palautumisen keinoja joustotyöaikaa tekevillä asiantuntijoilla on käytössä?
3. Miten joustotyöaika on vaikuttanut psykologiseen palautumiseen?

3.2 Laadullinen tutkimus

Tutkimukseni on toteutettu laadullisena tutkimuksena. Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on Hirsjärven (2009) mukaan todellisen elämän kuvaaminen. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena voi olla tutkittavan ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen, tulkinnan antaminen tai kyseenalaistaminen (Juuti & Puusa, 2020; Kananen, 2017). Laadullinen tutkimus on kiinnostunut tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden subjektiivisista kokemuksista ja ajatuksista tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Tavoitteena on siis antaa teoreettisesti mielekäs tulkinta (Puusa & Juuti, 2020a) sekä kokonaisvaltainen ymmärrys (Hirsjärvi, 2009b; Kananen, 2017) tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Tutkijaa kiinnostaa erityisesti yksilölliset mer-

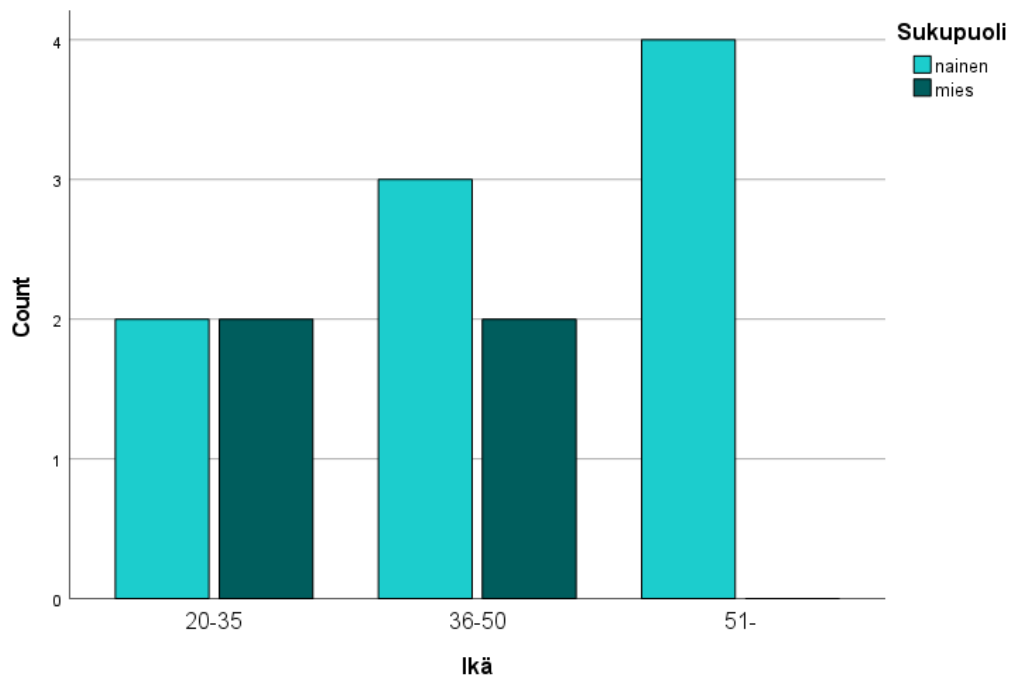
kityksenannot, jota tutkittavat henkilöt ilmiölle antavat (Kiviniemi, 2018). Laadullisessa tutkimuksessa suositaan metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat ja ääni tulee esille (Hirsjärvi, 2009b).

Laadullisen tutkimuksen tutkimusprosessia ja sen vaiheita ei voi määritellä etukäteen, sillä laadulliselle tutkimukselle on ominaista syklisyys sekä prosessimaisuus (Kananen, 2017; Kiviniemi, 2018). Tutkimusprosessi elää ja muovautuu koko tutkimuksen keston ajan, kunnes aineistosta on muodostettu johtopäätökset (Juuti & Puusa, 2020). Laadullisen tutkimuksen avoin asetelma korostaa tutkimuksen eri vaiheiden yhteen kietoutumista hiljalleen tutkimuksen edetessä (Juuti & Puusa, 2020; Kiviniemi, 2018), mutta mahdollistaa myös aiempiin valintoihin palaamisen ja muuttamisen tutkimuksen edetessä (Juuti & Puusa, 2020), voidaan puhua myös hermeneuttisesta tutkimusprosessista (Puusa & Juuti, 2020b).

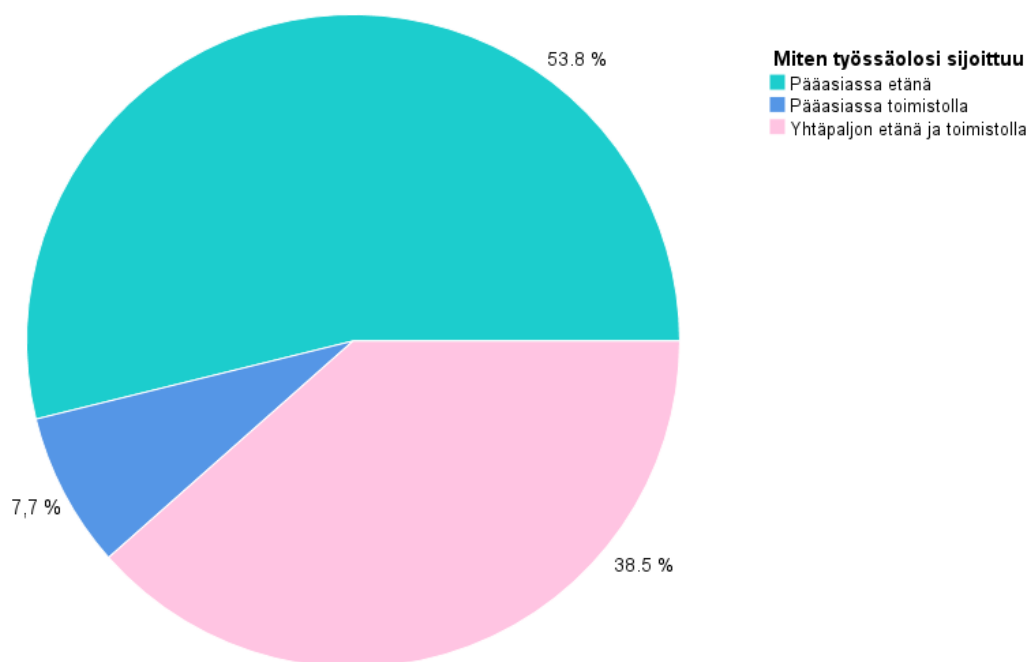
Laadullisessa tutkimuksessa korostetaan Kiviniemen (2018) mukaan tutkimusasetelmaa koskevaa rajaamista. Tässä tutkimuksessa aiheen valinta ja rajaaminen sujuivat yllättävän vaivattomasti. Alusta saakka mukana kulkivat joustotyöaika ja asiantuntijatyö sekä työstä irrottautuminen ja vapaa-ajan kokeminen, jotka yhdistyivät kirjallisuuteen ja olemassa olevaan tutkimukseen perehtymisen myötä psykologiseen palautumiseen ja DRAMMA-malliin.

3.3 Osallistujat

Tämän tutkimuksen aineiston hankin vaativaa asiantuntijatyötä tekevästä organisaatiosta kirjoituskutsua (liite 1) hyödyntäen. Metsämuurosen (2011) mukaan vastaajat voidaan valita tutkimukseen satunnaisesti tai ei-satunnaisesti. Yleisesti ottaen satunnaisotanta katsotaan tutkimuksen luotettavuuden näkökulmasta paremmaksi vaihtoehdoksi, mutta ei-satunnaisille otoksille tyypillistä on halu tutkia oleellisia henkilöitä ja koehenkilöiden valinta tapahtuu tutkijan mielenkiinnon mukaan joko saatavuuden tai harkinnan mukaan (Metsämuuronen, 2011). Tässä tutkimuksessa on haluttu tutkia joustotyöaikaa tekeviä asiantuntijoita, ja koehenkilöt ovat valikoituneet ei-satunnaisesti. Organisaatiossa, josta aineisto on hankittu, 25 työntekijällä on joustotyöaikasopimus, ja heistä tähän tutkimukseen osallistui 15 henkilöä. Lopullinen vastaajamäärä on kuitenkin 13 henkilöä, sillä kahden vastaajan kohdalla esiintyi osittaiskatoa, jolla tarkoitetaan sitä, että osaan kysymyksistä ei saatu vastausta. Nämä vastaukset jätettiin huomiomatta tässä tutkimuksessa, ja näin ollen tämän tutkimuksen $n=13$. Osallistujista yhdeksän oli naisia (69,2 %) ja neljä miehiä (30,8 %). Osallistujien ikä- ja sukupuolijakauma on havainnollistettu kuviossa 2.



KUVIO 2. Tutkimukseen osallistujien ikä- ja sukupuolijakauma



KUVIO 3. Tutkimukseen osallistuneiden työssääolon pääsääntöinen sijoittuminen

län, sukupuolen (kuvio 2) ja työssäolon sijoittumisen (kuvio 3) lisäksi osallistujilta kerättiin viisiportaisella Likert-asteikolla taustatietoa lomalla työskentelystä, tyytyväisyydestä nukkumiseen sekä stressin kokemisesta Elon ja kollegoiden (2003) yhden muuttujan mittaria hyödyntämällä. Noin kolmannes vastaajista (30,8 %) kertoi työskentelevänsä aina tai usein myös lomalla ollessaan. Suurin osa (53,9 %) kertoi, ettei koskaan työskentele lomalla ollessaan, tai vain harvoin. Yli puolet vastaajista (53,8 %) oli jokseenkin tyytyväinen tämän hetkiseen nukkumiseensa, mutta vajaa kolmannes (30,8) kertoi olevansa jokseenkin tyytymätön. Suurin osa vastaajista (69,3 %) tunsi kokevansa stressiä harvoin tai joskus, usein stressiä tunsi kokevansa 15,4 % vastaajista.

Organisaation työntekijöille lähetettiin muutama päivä ennen kirjoituskutsua ennakkokutsu tutkimuksesta. Ennakkokutsu sisälsi saateviestin lisäksi tutkimustiedotteen sekä tietosuojailmoituksen, jotka löytyivät myös varsinaisen kirjoituskutsun yhteydestä. Osallistajat saivat henkilökohtaisen vastauslinkin sähköpostitse, ja kirjoituskutsuun vastaaminen tapahtui anonymisti Webropol-kyselylomakkeella. Suostumus tutkimukseen osallistumisesta annettiin vastauslomakkeen ensimmäisellä sivulla.

3.4 Kirjoituskutsu

Tämän tutkimuksen aineistotyyppinä olevien kirjoituskutsujen käyttö on lisääntynyt tutkimusaineistona viimeisten vuosikymmenten aikana. Pöysän (2021) mukaan kirjoituskutsuissa on keskeistä tutkittavan omakohtaisten kokemusten kirjaaminen tutkittavan itsensä kirjoittamana sekä vapaaehtoisuus. Tutkimuksen tavoitteena oli saada tutkittavien omakohtaiset kokemukset kuuluviin, ja sillä psykologista palautumista on tutkittu hyvin pitkälti erilaisin kyselymenetelmin ja joustotyöaikaan liittyvät opinnäytetyöt toteutettu teemahaastattelulla ja puolistrukturoidulla kyselylomakkeella, koen kirjoituskutsuaineistojen rikastuttavan tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä, sillä kirjoituskutsuaineistot eroavat Pöysän (2021) mukaan selkeästi kyselytutkimuksista tai haastatteluista. Lisäksi kirjoituskutsuaineistot tarjoavat tutkittavalle enemmän toimijuutta oman lausuntonsa suhteen, sillä sitä on mahdollisuus lukea ja muokata ennen lähettämistä. Sisäisen maailman avaaminen luottamuksellisesti nähdään voimaannuttavana kokemuksena sekä tutkittavalle itselleen, mutta myös tutkijalle (Pöysä, 2021).

Kirjoituskutsuissa kokemusten kirjaamista ohjaa yleensä tutkijan laatima kirjoituspyyntö, joka sisältää pääteeman eli otsikon lisäksi ehdotelmia sopivista aiheista ja näkökulmista (Pöysä,

2021). Kirjoituskutsuille ominainen aineiston tuottamisen ohjailu erottaa kirjoittamisen esimerkiksi päiväkirjan kirjoittamisesta, jotka syntyvät spontaanisti vastaten tarpeeseen dokumentoida ja pohtia omaa elämää (Pöysä, 2021). Kirjoituskutsun avulla on mahdollisuus tarttua ajankohdaisiin ilmiöihin, joista ei valmiita tutkimusaineistoja löydy (Pöysä, 2021).

Niin sanottujen yksityisten dokumenttien käyttö tutkimusaineistona, mihin myös tässä tutkimuksessa aineistotyyppinä olleet kirjoitusvastaukset luetaan, sisältävät oletuksen siitä, että kirjoittaja pystyy ilmaisemaan itseään kirjallisesti (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Kirjoituspyynnössä vastaajia pyydettiin kertomaan, mitä palautuminen heille merkitsee ja milloin he kokevat tarvetta palautumiselle. Kirjoituspyynnössä pyydettiin myös kuvailemaan ja kertomaan esimerkkejä tilanteista ja keinoista, jotka ovat auttaneet palautumisessa. Lisäksi kirjoituspyynnössä pyydettiin osallistujia kirjoittamaan ajatuksia ja kokemuksia joustotyöajasta, onko se mahdollisesti vaikuttanut psykologiseen palautumiseen ja millä tavoin.

Keskeisiä teemoja kirjoituksissa olivat palautumisen kokeminen ja palautumista edistävät keinot sekä joustotyöajan vaikutus palautumiseen. On kuitenkin hyvä muistaa, että kirjoituskutsuun vastatessaan kirjoittajat rajaavat ja käsittelevät aihettaan aina ajattelemansa lukijan mukaisesti (Pöysä, 2022). Osallistujien luoman kirjallisen materiaalin hienous Lichtmanin (2013) mukaan on se, miten se tarjoaa ikkunan ihmismieleen, vangiten samalla kirjoittajan ajatukset, ideat ja merkitykset. Lisäksi esimerkiksi Virtasen (2021a) mukaan psykologisen palautumisen tutkiminen on hyödyllistä itsearviointimenetelmiä hyödyntäen, sillä psykologisessa palautumisessa on kyse henkilökohtaisista kokemuksista.

Kirjoituskutsu lähetettiin vaativaa asiantuntijatyötä tekevän organisaation työntekijöille tammi-kuussa 2023 ja oli avoinna 16-31.1.2023 välisen ajan. Kirjoituspyynnössä oli linkki Webropol-kyselyyn, jossa vastaaminen tapahtui anonymisti. Osallistujilla oli mahdollisuus palata muokkaamaan vastauksiaan niin kauan, kun aineistonkeruu oli käynnissä.

3.5 Teoriaohjaava sisällönanalyysi

Laadullisen tutkimuksen aineiston analysoinnin tavoitteena on kuvailla, tulkita ja ymmärtää tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä (Puusa & Juuti, 2020). Sisällönanalyysi on yksi yleisimmistä käytetyistä laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmistä soveltuen monenlaiseen tutkimukseen (Puusa, 2020; Tuomi & Sarajärvi, 2018), ja sitä voidaan käyttää niin tekstien, haas-

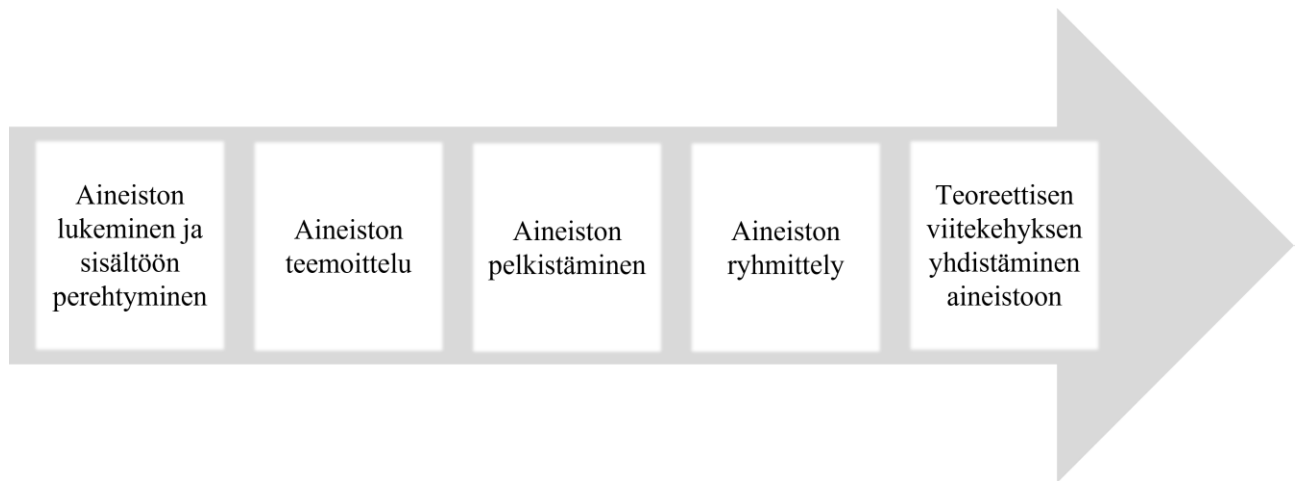
tatteluiden, kuin kuvien tai ääntä sisältävien aineistojen analyysiin (Vuori, 2021). Sisällönanalyysin avulla pyritään saamaan kuvaus tutkittavasta ilmiöstä tiivistetyssä ja yleisessä muodossa (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Sisällönanalyysin voi jakaa aineistolähtöiseen, teoriaohjaavaan sekä teorialähtöiseen analyysiin. Tässä tutkimuksessa käytän analyysimenetelmänä teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Teoriaohjaavassa analyysissä tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat ovat analyysin apuna. Analyysissä alaluokat muodostuvat aineistolähtöisesti, kun taas yläluokat tuodaan valmiina teoriasta tai mallista (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tässä tutkimuksessa psykologisen palautumisen keinot muodostuvat aineistolähtöisesti joustotyöaikaan tekevien asiantuntijoiden kirjoituksista, kun taas palautumiskokemukset, eli yläluokat tulevat valmiina DRAMMA-mallista. Teoriaohjaavan analyysin tarkoitus ei ole olla teoriaa testaava, vaan Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan uusia ajatusuria aukova. Teoriaohjaavan analyysin päättelystä puhuttaessa voidaan usein puhua abduktiivisesta päättelystä, jolla tarkoitetaan aineistolähtöisyyden ja valmiiden mallien vaihtelua tutkijan ajatteluprosessissa (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

3.5.1 Analyysin eteneminen

Analyysiprosessi on monivaiheinen ja sisällönanalyysin tarkoituksena on jäsentää empiirinen aineisto tulkintaa varten (Puusa, 2020). Totuudenmukaisuus ja uskottava tulkinta ovat analyysin tavoitteita ja on tärkeää perustella tehdyt ratkaisut. Analyysivaiheeseen tulee keskittyä huolellisesti, jotta uuden teorian tai tiedon luominen tulee mahdolliseksi, sillä aineiston analysointi on vaativaa, mutta myös vähiten ohjeistettu osuus (Puusa, 2020).

Tuomi ja Sarajärvi (2018) esittelevät Milesin ja Hubermanin (1994) kuvauksen kolmivaiheisesta aineistolähtöisen aineiston analyysiprosessista, jonka vaiheita ovat: 1) aineiston redusointi eli pelkistäminen, 2) aineiston klusterointi eli ryhmittely sekä 3) abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Myös tämän tutkimuksen analyysi pohjautuu edellä esitettyyn prosessiin (kuvio 4). Lähtökohdiltaan teoriaohjaava sisällönanalyysi etenee aineiston ehdoilla, aivan kuten aineistolähtöinen analyysi (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Teoriaohjaavan ero aineistolähtöiseen on teoreettisten käsitteiden luomisessa; aineistolähtöisessä analyysissä käsitteet luodaan aineistosta, kun teoriaohjaavassa analyysissä käsitteet tuodaan valmiina teoriasta (Tuomi & Sarajärvi, 2018).



KUVIO 4. Analyysin eteneminen

Aineiston ollessa valmiiksi kirjallisessa muodossa, aloitin aineiston analysoinnin lukemalla aineistoa huolellisesti useaan kertaan kirjoitusvastaus kerrallaan. Tässä vaiheessa tutkimukseen osallistuneiden määrä vähentyi kahdella, sillä kahden vastaajan kohdalla esiintyi osittaiskatkoa, eli osaan kysymyksistä ei saatu vastausta ja nämä vastaukset jätettiin huomioimatta tässä tutkimuksessa. Lukiessani aineistoa yliviivasin aineistosta merkityksellisiä ilmaisuja kirjoitusvastauksen sisällöstä ja muodostin samalla kokonaiskäsitystä aineistosta. Ilmausten etsimisessä analyysiyksiköksi voidaan valita sana, lause, tekstin kappale tai vaikka koko haastattelu (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Merkitysten täytyy kuitenkin Koskisen (2011) mukaan olla perusteltuja ilmaisuja tai kokemukseen perustuvia käsityksiä. Analyysiyksikkö tulee valita huolella muun muassa sen mukaan, miten aineistoa järjestetään, analysoidaan ja esitetään, mutta myös miten se koordinoituu tutkimuskysymysten kanssa (Säljö, 2021). Valitsin analyysiyksiköksi useamman lauseen kokonaisuuksia, jotta pelkät sanat eivät irtoaisi asiayhteydestä. Myös Ahonen (1994) on korostanut, ettei tulkittavan merkityksen ajatuksellisia yhteyksiä tulisi katkaista, vaan huomioida kokonaisuutena.

Aineistoon tutustumisen ja huolellisen lukemisen sekä läpikäymisen jälkeen teemoittelin aineistoa ryhmittelemällä sitä tutkimuskysymysten mukaan värikoodausta hyödyntäen esimerkin 1 mukaisesti. Sininen väri kuvasti, miten palautuminen koettiin, keltainen kuvasti palautumisen keinoja ja vihreä väri joustotyön vaikutusta palautumiseen. Teemoittelun ideana on etsiä aineistosta tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Kirjoitusvastauksista nousi esiin hyvin asioita, joita tässä tutkimuksessa on tavoitteena tutkia. Näin ollen oletan, että kirjoituskutsu on ollut selkeä ja ymmärrettävä.

”Etätyöpäivinä kiinnitän erityisesti huomiota palautumisen tarpeeseen. Työ- ja vapaa-ajan raja on kovin ohut. Silloin kun laitan tietokoneen kiinni, tulee ajatukset saada irti työstä jollain muulla tekemisellä. Liikunta on tähän erinomainen keino. Mitä hikisempi treeni, sitä vähemmän ehtii miettimään enää työasioita.”

ESIMERKKI 1. Esimerkki aineiston värikoodauksesta

Teemoittelu valmisteli minua aineiston *redusointiin*, eli pelkistämiseen. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan pelkistäminen voi olla aineiston tiivistämistä tai osiin pilkkomista. Aloitin aineiston pelkistämisen luomalla Excel-tiedostoon jokaiselle tutkimuskysymykselle oman välilehden, joihin liitin jokaisen tutkimukseen osallistuneiden vastauksista alkuperäiset ilmaisut kuhunkin tutkimuskysymykseen liittyen, jonka jälkeen pelkistin ilmaukset eli kirjoitin ne uudelleen tiivistettyyn muotoon taulukossa 1 olevan esimerkin mukaisesti.

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus
Parhaiten palautuminen itsellä tapahtuu rentoutumalla perheen kanssa. Lasten kanssa touhuaminen ja erityisesti ulkoillessa pääsee hyvin irti kuormittavista päivistä. Lisäksi koen, että kaveriporukalla satunnaiset online-pelit auttavat rentoutumisessa. Kun on jotakin muuta erityistä keskittymistä vaativaa, ei ehdi ajatella maailman tai työelämän tilannetta liiaksi.	Palautuminen rentoutumalla perheen kanssa Lasten kanssa touhuaminen Ulkoilu irrottaa kuormittavasta päivästä Ystävien kanssa pelailu Työt unohtuvat keskittymällä muuhun
Vapaa-aikaani kuuluu perheen kanssa puuhastelu, luonnossa ja koiran kanssa liikkuminen sekä käsityöt. Nämä ovat itselleni palautumisen keinoja, mitä on myös se, että osaa välillä olla tekemättä yhtään mitään.	Yhdessä tekeminen perheen kanssa Luonnossa liikkuminen Liikkuminen koiran kanssa Käsitöiden tekeminen Osata olla välillä tekemättä mitään
Silloin kun laitan tietokoneen kiinni, tulee ajatukset saada irti työstä jollain ihan muulla tekemisellä. Liikunta on erinomainen keino. Mitä hikisempi treeni, sitä vähemmän ehtii miettimään enää työasioita	Työstä irrottautuminen vaatii muuta tekemistä Liikunta erinomainen keino irrottautua työstä Hikitreeni työstä irrottautumisen keinona

TAULUKKO 1. Esimerkki alkuperäisten ilmausten pelkistämisestä

Aineiston analyysissä seuraavana oli vuorossa aineiston *klusterointi*, eli ryhmittely. Ryhmittelyn tarkoituksena oli etsiä aineistosta samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Ryhmittelin pelkistetyt ilmaukset niin, että samaa asiaa tarkoittavat

ilmaukset muodostivat alaluokan, jotka nimesin sisältöä kuvaavalla käsitteellä, josta esimerkki löytyy alla olevasta taulukosta 2.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Säännöllinen yhteydenpito läheisten kanssa Palautuu perheen ja ystävien seurassa Lasten kanssa touhuaminen	Ihmissuhteet
Toive luonnossa liikkumisen lisäämisestä Maiseman merkitys työpäivän aikana Etätyöpäivä kerran viikossa rentouttaa	Vaikutusmahdollisuudet
Hikitreeni työstä irrottautumisen keinona Työasiat unohtuvat liikunnalla Palautumisen keinoina hiihtäminen, pyöräily, soutaminen	Fyysinen aktiivisuus

TAULUKKO 2. Esimerkki pelkistettyjen ilmausten ryhmittelystä

Aineiston ryhmittelyä seurasi *abstrahointi* eli käsitteellistäminen, jolla teoriaohjaavassa sisälönanalyysissä tarkoitetaan teoreettisen viitekehyksen yhdistämistä aineistoon (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Taulukossa 3 on esimerkki aineiston abstrahoinnista, jossa luokittelin aineistoa ja analyysin edellisessä vaiheessa muodostettuja alaluokkia psykologisia tarpeita käsitteleviä teorioita ja psykologisen palautumisen empiiristä tutkimusta yhdistelevän DRAMMA-mallin kuuden palautumiskokemuksen mukaan.

Alaluokka	Pääluokka
Ihmissuhteet	Yhteenkuuluvuus
Fyysinen aktiivisuus Luonto	Työstä irrottautuminen
Vaikutusmahdollisuudet	Autonomia

TAULUKKO 3. Esimerkki teoreettisen viitekehyksen yhdistämisestä aineistoon

4 Tutkimuksen tulokset

Tulokset ovat Hakalan (2017) mukaan tutkimuksen kulmakivi. Tarkoitus on avata tutkimuksen tulokset ymmärrettävästi ja toimivassa järjestyksessä (Hakala, 2017) niin, että lukija pääsee sisälle tutkimuksen aiheeseen ja kontekstiin. Lisäksi lainaamalla alkuperäisiä ilmauksia havainnollistetaan aineistoa, mutta vain siinä määrin, mikä on tarpeellista esitettävien väitteiden perustelemisen kannalta (Puusa & Juuti, 2020).

Tulosten tarkoituksena on tuoda esiin, miten joustotyöaikaa tekevät asiantuntijat kokevat psykologisen palautumisen, millaisia psykologisen palautumisen keinoja heillä on käytössään sekä miten he ovat kokeneet joustotyöajan vaikuttaneen psykologiseen palautumiseen.

4.1 Psykologisen palautumisen kokeminen asiantuntijatyössä

Kirjoituskutsussa tutkimukseen osallistujia pyydettiin kertomaan, mitä palautuminen heille merkitsee ja milloin he kokevat tarvetta palautumiselle. Analyysin pohjalta psykologinen palautuminen koettiin erityisesti työstä irrottautumisena (vapaalla ei työasioita), rentoutumisena (lepo ja virkeys) sekä arjen askareina, jossa yhdistyi loput neljä palautumiskokemusta.

Kirjoituskutsuun vastanneiden kirjoituksissa palautuminen merkitsi ennen kaikkea rentoutumista, joka tarkoitti hyviä yöunia ja levon jälkeistä virkeää oloa. Vastauksissa korostuivat myös voimavarat vapaa-ajan askareisiin, itseä kiinnostavien asioiden tekemiseen, sosiaalisten suhteiden hoitamiseen sekä fyysiseen aktiivisuuteen. Lisäksi yksi vastaajista koki olevansa palautunut silloin, kun on energiaa tulevan ja uuden suunnittelulle.

”Palautuminen tarkoittaa minulle sitä, että jaksan työpäivän jälkeen puuhastella vapaa-ajan askareita, saan nukuttua yöni hyvin ja, että olen aamulla herätessäni virkeä uuteen päivään.”

”Työstä palautuminen merkitsee, että voin päästää irti työstä ja siihen liittyvistä mentaalisisistä muistilistoista, pystyn lepäämään ja tunnen itseni herätessäni virkistyneeksi ja jaksan tehdä minua kiinnostavia asioita myös vapaa-ajalla, tavata muita ihmisiä ja liikkua.”

”Tulkitsen olevani täysin palautunut, kun alan jo suunnitella syksyä, vapaa-ajan aktiiviteetteja, matkoja tai uuden oppimista.”

Yhtälailla palautuminen merkitsi vastaajille erityisesti työstä irrottautumista. Useassa kirjoituksessa palautuminen nähtiin aikana ja tekemisenä, jolla työasiat saadaan pois mielestä. Eräässä

vastauksessa korostettiin myös sitä, että vapaalla ei luettaisi työhön liittyviä viestejä, vaan käytettäisiin vapaa-aika nimenomaan palautumiseen.

”Palautuminen koostuu ehdottomasti ajasta ja tekemisestä, jolloin työasioita ei tule mietittyä ollenkaan.”

”Kun olet vapaalla, et avaa sähköposteja tai teams-viestejä, vaan käytät vapaa-ajan palautumiseen.”

Tarvetta palautumiselle koettiin kiireisten päivien tai viikkojen jälkeen ja palautumisen kannalta olennaiseksi nousi myös oman kehon kuunteleminen ja itsetuntemus. Eräs vastaaja nosti esiin oman kehon kuuntelun tärkeyden, sillä se kertoo, milloin on tarve palautua. Toinen vastaaja kertoi oppineensa vuosien saatossa tunnistamaan merkit, jolloin mieli kaipaa lepoa.

”On tärkeä kuunnella omaa kehoa, koska se kertoo parhaiten palautumisen tarpeen.”

”Vuosien myötä olen oppinut huomaamaan itsessäni merkit, kun mieli kaipaa lepoa.”

Palautuminen hahmottui tämän tutkimuksen osallistujille monipuolisesti. Palautumisen kannalta olennaista on päästää irti työasioista ja käyttää vapaa-aika palautumiseen. Palautumista edistää vastausten perusteella uni ja lepo, jotka edesauttavat jaksamista myös muilla elämän osa-alueilla aina vapaa-ajan askareista sosiaalisten suhteiden hoitamiseen. Lisäksi on tärkeä kuunnella itseä ja omaa kehoa, joka kertoo, milloin on tarvetta palautumiselle.

4.2 Psykologisen palautumisen keinot

Tässä tutkimuksessa olin myös kiinnostunut joustotyöaikaan tekevien asiantuntijoiden psykologisen palautumisen keinoista. Kirjoituskutsussa pyysin vastaajia kertomaan heidän palautumisen kokemuksista ja keinoista, joiden he kokevat auttaneen heitä palautumaan. Jäsennän tulokset psykologisia tarpeita käsitteleviä teorioita ja psykologisen palautumisen empiiristä tutkimusta yhdistelevän DRAMMA-mallin kuuden palautumiskokemuksen avulla.

4.2.1 Työstä irrottautuminen

Harrastukset ja etenkin liikunta ja fyysinen aktiivisuus nousivat kirjoituskutsuun vastanneiden kirjoitusvastauksissa esiin hyvinä palautumiskeinoina, jotka auttavat myös unohtamaan työasiat. Vastauksissa liikunnan ja fyysisen aktiivisuuden eri muotoina esiin nousi muun muassa kävely, uiminen, hiihtäminen, pyöräily sekä polttopuiden teko.

”Silloin kun laitan tietokoneen kiinni, tulee ajatukset saada irti työstä jollain ihan muulla tekemisellä. Liikunta on erinomainen keino. Mitä hikisempi treeni, sitä vähemmän ehtii miettimään enää työasioita.”

”Töistä palautumiseen on tärkeä tehdä itselle mieleisiä asioita: luonnossa liikkuminen, puutarhan hoito, leipominen, lukeminen ym., jotta ajatukset eivät ole kokoajan työasioissa.”

Fyysisen aktiivisuuden lisäksi kirjoituksissa nousi esille myös aktiviteetteja, jotka vaativat keskittymistä, ja jolloin työasiat väistyvät mielestä pois. Vastajien kirjoituksissa puhuttiin itselle mieluisten asioiden tekemisestä ja niihin uppoutumisesta. Vastauksissa esiin nousi käsitöiden tekeminen, ruuanlaitto, leipominen sekä puutarhan hoito. Myös lukeminen, tv-sarjat ja elokuvat mainittiin palautumisen ja työstä irrottautumisen keinoina.

”Työpäivän jälkeen teen minulle mieluisia asioita, joihin voi uppoutua ja näin palautua työpäivästä.

Luonto ja luonnossa liikkuminen koettiin vastausten perusteella tärkeäksi palautumisen keinoksi. Yhdessä vastauksessa kuvattiin erilaisia luonnossa liikkumisen ja luonnosta nauttimisen tapoja, ja toisessa vastauksessa luonto nimettiin tärkeäksi voimavaraksi. Kuvattiin, että irrottautuminen onnistuu sitä paremmin, mitä enemmän ympärillä on metsää, järveä tai merenrantaa.

”Metsässä kulkemista, luonnon rauhasta nauttimista sekä retkeilyä nuotion äärellä.”

”Luonto on minulle todella tärkeä voimavara. Mitä enemmän metsää, järveä ja merenrantaa, sen paremmin pääsen irtautumaan kaikesta ns. turhasta.”

Työstä irrottautuminen joustotyöajassa vaatii itsensä johtamista, joka nousi esiin muutaman osallistujan vastauksessa. Nähtiin, että on tärkeää etenkin etätyötä tehdessä tehdä selväksi työn- ja vapaa-ajan raja, ja käyttää vapaa-aika palautumiseen ja työstä irrottautumiseen.

”Työpäivä loppuisi ajallaan, välttäisin iltatöitä ja viikonloppu pyhitetty palautumiselle, kevyelle liikunnalle ja levolle sekä työstä erillään oleville ajatuksille”

”Silloin kun olet vapaalla, et avaa sähköposteja tai Teams-viestejä, vaan käytät vapaa-ajan palautumiseen.”

Etätyötä tehdessä fyysiset siirtymät työn ja vapaa-ajan välillä puuttuvat ja työstä irrottautuminen vaatii tietoisia toimia, joilla työstä irtautuminen onnistuu. Yksi vastaajista mainitsi ulkoilun työpäivän päätteeksi olevan hyvä keino irrottautua työpäivästä.

”Monesti huomaa, että ilta voi venähtää pitkäksi ja onkin tärkeä käydä ulkoilemassa, jotta pääsee nollaamaan päivän työt.”

Loman merkitys, ja etenkin useamman viikon yhtäjaksoinen vapaajakso nousi vastauksissa esiin palautumisen kannalta tärkeänä, samoin lomien pitäminen säännöllisesti. Vastauksissa nousi esiin pidemmän yhtäjaksoisen vapaan mahdollistavan työasioiden unohtamisen sekä palautumisen kokemuksen tuntemalla olon levänneeksi ja energiseksi. Vastausten perusteella myös ympäristön vaihtamisen koettiin helpottavan palautumista.

”Parhaiten palautuminen kuitenkin onnistuu minulle useamman viikon yhtäjaksoisella kesälomalla. Silloin minulla on tavallisesti viimeistään toisella lomaviikolla tunne, että olen levännyt ja saanut energiaa ja huomaan puuhastelevani mökillä kaikenlaista muistamatta työasioita lainkaan.”

”Pidemmän stressaavan jakson jälkeen minulle olisi tärkeä päästä jonnekin ihan muualla muutamaksi päiväksi.”

4.2.2 Rentoutuminen

Kehon ja mielen rauhoittaminen ei tutkimukseen osallistuneiden vastausten perusteella vaadi suuria ponnisteluja. Äärimmäisten lajien sijaan yksi vastaajista kertoi pitävänsä rauhoittumisesta ja kauniista asioista ympärillään, kun toinen vastaaja kertoi nauttivansa luonnon katselusta ja kuuntelusta kauniina päivänä. Kolmas vastaaja muistutti myös pelkän olemisen tärkeyden, on hyvä välillä osata olla tekemättä mitään.

”Itse en nauti äärimmäisistä lajeista, vaan enemmän pidän rauhoittumisesta ja kauniista asioista ympärilläni.”

”Kauniina päivänä saatan mennä ulos pienelle kävelyille ja katsoa ja kuunnella luontoa.”

”Osaa välillä olla tekemättä yhtään mitään”

Läheisten kanssa vietetty aika voi olla myös rentouttavaa, sillä läheisten kanssa oleminen ei vaadi jatkuvia ponnisteluja. Vastauksissa nousi esiin perheen ja ystävien kanssa vietetty aika ja yksi vastaajista kertoi rentoutuvansa ystävien kanssa pelaillessa.

”Parhaiten palaudun rentoutumalla perheen kanssa.”

”Lisäksi koen, että kaveriporukalla satunnaiset online-pelit auttavat rentoutumisessa”

4.2.3 Autonomia

Tutkimukseen osallistuneiden vastauksissa korostui, että työajan ulkopuolella tulee olla ennen kaikkea itselle mieluista tekemistä etenkin, mikäli työ on stressaavaa, kuten yksi tutkimukseen osallistuneista kirjoitti. Yksi vastaajista oli pohtinut, onko työn ulkopuolinen aika hänen itsensä näköistä ja todennut sen pääsääntöisesti olevan.

”Työn ollessa välillä stressaavaa niin vapaa-ajalla pitää olla mielekästä tekemistä.”

”Onko aika työajan ulkopuolella oman näköistäni, kyllä se pääsääntöisesti on.”

Kahdessa vastauksessa tuotiin esiin elämäntilanteen vaikutus palautumiseen. Molemmissa vastauksista kerrottiin luonnossa liikkumisen, kuten retkeilyn, vaelluksen ja kalastuksen olleen aiemmin yksi palautumisen keinoista, joka on jäänyt vähälle työstä ja kodista johtuvien kiireiden vuoksi. Toinen vastaajista ilmaisi toiveen, että ehtisi useammin hyödyntää luonnossa liikkumista palautumisen keinona.

”Aiemmin harrastin paljon enemmän luonnossa liikkumista, mutta nykyisin tämä on jäänyt vähälle kiireiden vuoksi. Toivoisin, että voisi tehdä tällaista palautumista useammin.”

Vaikutusmahdollisuus omaan arkeen palautumisen näkökulmasta nousi esille myös siinä, että voi valita missä työskentelee ja millaista maisemaa työpäivän aikana katselee. Yhdessä vastauksessa etäpäivien mahdollisuus nähtiin myös rentoutumisen keinoina toipua sosiaalisuudesta johtuvasta kuormittuneisuudesta. Toisessa vastauksessa korostui luontomaiseman läsnäolo työpäivän aikana – mahdollisuus katsella puita tai tehdä jopa osa työpäivästä ulkona koettiin vaikuttavan parempaan palautumiseen työpäivästä sekä kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

”Noin kerran viikossa pidän etätyöpäivän rentoutuakseni. Muutaman päivän toimistolla olon jälkeen alan uupua ihan vain siitä syystä, että täytyy olla sosiaalinen ja "ihmisten ilmoilla". Yksi tai kaksi päivää oman kodin rauhassa, mukavissa vaatteissa auttaa minua lataamaan sosiaalisen akkuni, jonka jälkeen nautin taas ihmisten parissa olemisesta”

”Käytännössä minulle on merkitystä sillä, millaista maisemaa työpäivän aikana katselen. Kun minulla on mahdollisuus nostaa työpäivän aikana katseeni ulos puihin tai jopa tehdä osa työpäivästä ulkona, voin paremmin ja palaudun työpäivästä nopeammin.”

4.2.4 Taidonhallinta

Taidonhallinta ei näyttäytynyt tutkimukseen osallistuneiden vastauksissa kovin selkeästi. Yhdessä vastauksessa tuotiin esille vapaa-ajan aktiviteettien ja uuden oppimisen suunnittelu, ja toisen vastaajan kirjoituksissa mainittiin itsensä haastamisen työn ulkopuolella onnistuvan vaihtelevasti. Kummassakaan vastauksessa ei kuitenkaan avattu sen tarkemmin millaiseen tekemiseen ne liittyvät

”Tulkitsen olevani täysin palautunut, kun alan jo suunnitella syksyä, vapaa-ajan aktiviteetteja, matkoja tai uuden oppimista.”

”Itsensä haastaminen työn ulkopuolella onnistuu vaihtelevasti.”

Useammassa vastauksissa nostettiin esiin harrastukset, mutta sitä, millaisesta harrastuksesta on kyse, ei avattu, ja näin ollen on näiden vastausten pohjalta mahdotonta sanoa, liittyvätkö ne taidonhallinnalle tyypilliseen uusien taitojen opetteluun ja itsensä haastamiseen, vai onko kyseessä esimerkiksi uusille näkökulmille ja ideoille altistava kulttuuriharrastus.

”Koen, että harrastukset ja liikunta auttaa palautumisessa.”

Kulttuuriharrastus voi olla luovan tekemisen lisäksi myös toisten luovuudesta nauttimista. Useammassa kirjoitusvastauksessa nousi esiin kirjallisuus, jonka lisäksi myös tv-sarjat ja elokuvat mainittiin palautumista edistävänä.

”Lukeminen ennen nukkumaanmenoa.”

4.2.5 Merkityksellisyys

Tutkimukseen osallistuneiden kirjoitusvastauksissa merkityksellisyys nousi esiin itselle mieluisana vapaa-ajan tekemisenä. Kuten aiemmin toin esille, ei vastauksissa tarkemmin avattu, mitä mieluisa vapaa-ajan tekeminen on. Toinen vastauksissa esiin noussut merkityksellisyyttä korostava tekijä oli perhe ja muut läheiset ihmissuhteet, jotka mainittiin suurimmassa osassa tutkimukseen osallistuneiden vastauksissa.

4.2.6 Yhteenkuuluvuus

Lähes poikkeuksetta vastauksissa palautumisen keinoina esiin nousivat erilaiset ihmissuhteet. Perheen kanssa oleminen, lasten kanssa touhuaminen ja ystävien kanssa vietetty aika olivat

eniten mainittuja palautumisen keinoja. Myös päivän ilojen, surujen sekä mieltä painavien asioiden jakaminen puolison, ystävien tai muiden läheisten kanssa koettiin tärkeäksi.

”Parhaiten palautuminen itsellä tapahtuu rentoutumalla perheen kanssa.”

”Koen, että tärkeää on myös pitää säännöllisesti yhteyttä läheisiin, jolloin päivän tapahtumat, ilot ja myös harmitukset tulevat puretuksi puolin ja toisin vaikka puhelinsoiton muodossa.”

”...yhdessä muiden kanssa asioiden pohdiskelu ja ajatusten vaihtaminen”

Edellä esiteltyt palautumisen keinot on jäsenetty Newmanin ja kollegoiden (2014) kehittämän DRAMMA-mallin sisältävän kuuden palautumiskokemuksen mukaisesti. Jokaista kuutta palautumiskokemusta kuvaavia palautumisen keinoja ilmeni tutkimukseen osallistuneiden vastauksissa. Osa palautumisen keinoista jäsenyi vastaajista ja vastausten sisällöstä riippuen useamman palautumiskokemuksen alle, kuten esimerkiksi erilaiset ihmissuhteet. Osa palautumisen keinoista ei vastauksissa avattu konkreettisesti, joten tämän tutkimukseen aineiston perusteella ei voi olla varma, miten esimerkiksi taidonhallinta todella näyttäytyy palautumisen keinona tämän tutkimuksen osallistuneiden keskuudessa.

4.3 Joustotyöajan vaikutukset psykologiseen palautumiseen

Joustotyöajan ollessa uusi työaikamalli, yksi tutkimukseni tavoitteista oli selvittää, onko joustotyöaikamallilla ollut vaikutuksia vastaajien palautumisen tarpeisiin, ja jos on, niin millä tavoin. Analyysin pohjalta tutkimukseen osallistuneiden vastauksissa korostui etenkin vaikutusmahdollisuudet omaan työhön (autonomia) sekä työn ja vapaan rajan hahmottaminen (työstä irrottautuminen).

Useassa vastauksessa työaikamallin kerrottiin olevan nimensä mukaisesti joustava ja siihen oli tyytyväisiä ja työaikamallin koettiin myös edistävän palautumista. Työaikamallin koettiin helpottavan oman työn aikatauluttamista antaen mahdollisuuden töiden salliessa muun muassa lyhyempiin työpäiviin tai asioiden hoitamiseen kesken työpäivän. Lisäksi yksi vastaaja nosti esiin paremman mahdollisuuden saattaa kesken oleva työtehtävä loppuun, vaikka niin sanottu ”virka-aika” olisi päättynyt. Joustotyöajan koettiin helpottavan myös työaikojen tasaamista, kun työ on ajoittain kiireellisempää ja ajoittain rauhallisempaa.

”Omien työaikataulujen järjestäminen antaa mahdollisuuden esimerkiksi aikatauluttaa itselle pidempiä lepoaikoja tarvittaessa, esimerkiksi kolmen päivän viikonloppu.”

”Joustotyö mahdollistaa lyhyemmät työpäivät (töiden salliessa) tai vaikkapa vapaata kesken ns. normaalin työpäivän”

”Joustotyöaika helpottaa palautumista, koska voit tehdä pienen ulkoilupyrähdyskesken päivän tai muuta mielekästä, vaikka pikku päikkärit”

”Joustotyöajan myötä on paremmin mahdollista tehdä työtehtävä loppuun, vaikka se veisikin enemmän aikaa kuin olin olettanut tai tavanomainen "virka-aika" olisi jo päättynyt.”

Mahdollisuus oman työn aikatauluttamiseen sekä työskentelyyn etänä heijastuu myös muille elämän osa-alueille. Useammassa vastauksessa joustotyöajan ja myös etätöiden nähtiin helpottavan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista, joka koettiin muun muassa stressiä vähentävänä tekijänä. Konkreettisesti tämä näkyi vastauksissa niin, että joustotyöajan myötä koettiin ehtivän paremmin omiin tai lasten harrastuksiin, jolloin kiireen tuntu arjessa on vähentynyt.

”On paremmin mahdollista rytmittää päivä työn ja muun elämän tarpeiden mukaan, minkä koen jo itsessään vähentävän kiireen tunnetta ja stressiä, ja kokonaisuutena edistää siten työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja samalla myös palautumista”

”Joustotyöaika ja etenkin etätö mahdollistaa paremmin harrastuksiin ehtimisen.”

Joustotyöajassa työ on ajasta ja paikasta riippumatonta. Tutkimukseen osallistuneiden vastauksissa nousi esiin myös työaikamalliin liittyviä haasteita ja varjopuolia. Oman työn aikatauluttamiseen ja etänä työskentelyyn liittyen työn ja vapaa-ajan rajan hahmottaminen koettiin haasteellisenä etenkin, mikäli töitä tehtiin kotoa käsin. Yksi vastaaja koki kotona työskentelyn lisäävän jatkuvaa kuormittuneisuutta ja toinen vastaaja kertoi kiinnittävänsä huomiota palautumisen tarpeeseen etenkin etäpäivinä. Yksi vastaaja kertoikin työskentelevänsä mieluummin toimistolla, jotta irtautuminen työstä onnistuu paremmin työpäivän jälkeen.

”Etä- ja joustotyössä työn ja vapaa-ajan välille onkin haastavampaa vetää selvää rajaa”

”Etätöissä, jossa työpaikan ja kodin välistä rajaa ei myöskään ole, voi tämä aiheuttaa helposti ainakin itselle jatkuvaa kuormitusta.”

”Työskentelen mieluummin toimistolla, jotta pääsen kunnolla irtautumaan työstä työajan jälkeen.”

Erään vastaajan kirjoituksessa nostettiin esiin, että säännöllisen työajan puuttuessa joustotyöajassa, työpäivä jatkuu helposti myös iltoihin ja viikonloppuihin, ja toinen vastaaja kertoi työaikamallin edellyttävän tarkkaa työtuntien seuraamista. Kolmas vastaaja korostikin joustotyöajan vaativan suurempaa itsekurin, ajanhallinnan ja itseohjautuvuuden tarvetta. Esiin nousi myös tunne tehottomien työaikojen takaisin kirisestä tai viikon päätteeksi kesken jääneiden töiden loppuun saattamisesta omalla ajalla.

”Kun varsinaista säännöllistä työaikaa ei ole, työ läikkyä helposti iltoihin tai jopa viikonloppuihin.”

”Kertyviä työtunteja on jatkuvasti vähennettävä, jotta niitä ei kerry paljon liikaa. Tasoittamisjakson loppupuolella joudun silti aina tekemään erityisiä järjestelyjä, jotta saisin tekemäni työtunnit verrattuna jakson oletettuun työaikaan tasoittumaan nolnaan”

”Joustotyöajan ja varsinkin itsenäisen asiantuntijatyön varjopuolena on selvästi suurempi itsekurin, ajanhallinnan ja itseohjautuvuuden tarve.”

”Toisaalta joustotyöaikasopimuksen takia tietotyössä helposti tuntuu, että kaikki vähänkään tehottomammat työajat tulisi kirittää muina aikoina takaisin.”

Vaikka joustotyöajan koettiin parantavan palautumisen mahdollisuuksia, on se erään vastaajan mukaan tuonut tunteen siitä, että tulisi olla saavutettavissa ja valmis töihin mihin vuorokauden aikaan tahansa. Toinen kertoi joustotyöajan myötä huomanneensa, miten töitä tehdään kollegojen toimesta laajasti eri vuorokauden aikoihin.

”Joustotyöaika on parantanut mahdollisuuksia palautumiseen, mutta samalla se on tuonut enemmän "näkyvää stressiä" työhön valmiina olosta. Eli koen olevani valmiina työtehtäviin vuorokauden päivästä ja ajasta riippumatta.”

”Joustotyöaikana yhteydenottoja tulee kollegoilta ja esihenkilöiltä mitä kummallisimpiin vuorokauden aikoihin.”

Vastaajien joukosta löytyi myös vastaaja, joka koki, ettei joustotyöaika ole vaikuttanut häneen mitenkään. Vastauksessaan hän kirjoitti kokevansa, että töitä tehdään kuten aiemminkin; ajasta ja paikasta riippumattomasti, silloin kun töitä on. Toinen vastaaja kertoi kaipaavansa etenkin sosiaalisia kanssakäymisiä etäpäivien jälkeen.

Tutkimuksen perusteella joustotyöaika koetaan siis pääasiassa positiivisena. Joustotyöajan nähdään lisäävän vaikutusmahdollisuuksia oman työn tekemiseen ja näin ollen edistävän työn ja

vapaa-ajan yhteensovittamista sekä palautumista. Toisaalta joustotyöaika ja etenkin kotoa käsin työskentely on tulosten perusteella hämärtänyt työn ja vapaa-ajan välistä rajaa työpäivien venyessä helposti iltoihin ja viikonloppuihin. Joustotyöaika on myös lisännyt tunnetta saatavilla olemisesta ja joustotyöajassa työskentely vaatii vastausten perusteella itsekuria, ajanhallintaa sekä itseohjautuvuutta työtuntien seuraamisen ohella.

4.4 Työnantaja palautumisen edistäjänä

Kirjoituskutsussa pyysin myös vastaajia tuomaan esiin ajatuksiaan, miten työnantaja voisi edistää heidän psykologista palautumistansa. Kolmen vastaajan vastauksessa oli vastattu myös tähän teemaan.

Yhden vastauksen mukaan työnantaja voisi tukea työntekijöiden palautumista enemmänkin, mutta toisen vastaajan mukaan koettiin, että työnantaja antaa mahdollisuuden palautua, jos työntekijä itse ymmärtää hyödyntää sen mahdollisuuden. Vastauksissa tuotiin myös esiin liiallisen työkuorman keventäminen, jonka ajateltiin edistävän palautumista, ja nähtiin, että työntekijällä itsellään olisi vastuu ottaa asia puheeksi työnantajan kanssa.

”Työnantaja antaa mahdollisuuden palautumiseen, jos itse ymmärtää sen tehdä.”

”Kun yksilöllä on liian paljon tekemistä, asia pitäisi ottaa esille työnantajan kanssa ja keventää yksilön työkuormaa. Tämä voisi edistää yksilön palautumista.”

Myös työnantajan toiminnalla nähtiin olevan vaikutus palautumiseen. Yhdessä vastauksessa toivottiin, että pyynnöt tulisivat hyvissä ajoin, ja että niille annettaisiin selkeät aikataulut. Vastaaja näki, että se helpottaisi myös työnantajan omaa palautumista. Myös lomarahojen vaihtaminen vapaaksi lisää yhden vastaajan vapauden tunnetta, kun tietää töiden salliessa mahdollisuuden esimerkiksi pidennettyyn viikonloppuun.

Vastauksissa koettiin työnantajan tarjoaman liikunta- ja kulttuuriedun olevan hyvä kannustin vapaa-ajan harrastuksiin, ja sen koettiin voivan olla joillekin ratkaiseva tekijä palautumisen kannalta, sillä, kuten yksi vastaaja nosti esiin, etujen myötä on mahdollisuus kehittää liikunnallisia harrastuksia pienemmällä omalla kustannuksella.

”E-passin liikunta- ja kulttuuriraha on minusta hyvä kannustin vapaa-ajan harrastuksiin.”

”Työnantaja edistää palautumista tarjoamalla liikunta/kulttuurietua, joka voi joillekin olla ratkaiseva tekijä.”

Kahdessa vastauksessa nousi esiin myös työnantajan järjestämät yhteiset tapahtumat palautumista edistävänä toimintana. Yhdessä vastauksessa palautumista edistäviksi tapahtumiksi ehdotettiin luontoretkeä, pyöräretkeä tai jonkun lajin kokeilua. Toinen vastaaja toi esiin, että työnantajan järjestämät yhteiset tilaisuudet voivat estää myös henkilöiden yksinäistymistä.

”Myös yhteiset tapahtumat, kuten luontoretki, pyöräretki tai jokin lajikokeilu voisivat edistää palautumista”

Vastauksissa nousi esiin erilaisia näkökulmia siitäkin huolimatta, että vain kolme vastaajaa toi vastauksissaan esille ajatuksiaan siitä, miten työnantaja voisi edistää työntekijöiden palautumista. Koettiin, että työnantaja mahdollistaa palautumisen ja etenkin työnantajan tarjoamat liikunta- ja kulttuuriedut sekä yhteiset tilaisuudet koettiin positiivisesti. Toisaalta taas oltiin sitä mieltä, että työnantaja voisi edistää palautumista enemmänkin ja esimerkiksi työnantajan omalla toiminnalla nähtiin olevan vaikutusta palautumiseen.

5 Pohdinta

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää joustotyöaikaan tekevien asiantuntijoiden psykologista palautumista. Tutkimus oli kiinnostunut siitä, miten palautuminen hahmottui joustotyöaikaan tekeville asiantuntijoille ja millaisia keinoja heillä oli käytössä psykologiseen palautumiseen. Lisäksi tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita siitä, onko uudella työaikamallilla, joustotyöajalla, ollut vaikutusta psykologiseen palautumiseen, ja jos on, niin millä tavoin.

Psykologinen palautuminen hahmottui tässä tutkimuksessa aiempien tutkimusten mukaisesti. Palautumiseen liitettiin olennaisesti hyvät yöunet sekä levännyt ja virkeä olo, jotka viittaavat myös Sonnentagin ja kollegoiden (2017) tutkimukseen, jonka mukaan palautumisprosessi on onnistunut olon ollessa virkistynyt ja rentoutunut. Tämän tutkimuksen osallistujista hieman yli puolet koki olevansa jokseenkin tyytyväisiä tämän hetkiseen nukkumiseen, mutta kuitenkin noin kolmannes kertoi olevansa jokseenkin tyytymättömiä. Tyytymättömyys nukkumiseen ja siihen liittyvien haasteiden on todettu aiemmissa tutkimuksissa olevan tyypillisiä asiantuntijatyötä tekevillä ylemmillä toimihenkilöillä, jonka lisäksi työn korkeat vaatimukset heikentävät unta ja palautumista (Sutela ym., 2019; Van Laethem ym., 2013).

Asiantuntijat palautuvat muita työntekijäryhmiä heikommin (Sutela ym., 2019). Tämän tutkimuksen tulosten perusteella palautuneena tulisi olla voimavaroja vapaa-ajan erilaisiin askareisiin, itseä kiinnostavien asioiden tekemiseen, ihmissuhteiden hoitamiseen sekä fyysiseen aktiivisuuteen. Psykologisella palautumisella tarkoitetaan sekä kehon että mielen palautumista, ja tuloksissa nousi esiin myös oman itsensä ja kehon kuuntelemisen tärkeys. Erityisesti asiantuntijatyössä työhön liittyvät ponnistelut ovat pääasiassa kognitiivisia tietotyön luonteen vuoksi ja tämä tutkimus osoitti ponnistelujen ja palautumisen mallin (Meijman & Mulder, 1998) mukaisesti, että joustotyöaikaan ja tietotyötä tekevät asiantuntijat palautuvat silloin, kun työasiat väistyvät mielestä (ks. myös Sonnentag & Fritz, 2007).

Psykologista palautumista voidaan jäsentää DRAMMA-mallin avulla, joka sisältää kuusi hyvinvointia edistävää palautumisen kokemusta. Vaikka DRAMMA-malli on kehitetty Yhdysvalloissa tutkijoiden työkaluksi, on sen avulla jokaisen mahdollista pohtia myös omia palautumisen keinoja. Tässä tutkimuksessa hyödynsin DRAMMA-mallia erityisesti joustotyöaikaan tekevien asiantuntijoiden psykologisen palautumisen keinojen jäsentämisessä. Palautumiskokeuksista etenkin työstä irrottautuminen, rentoutuminen, autonomia sekä yhteenkuuluvuus

näyttäytyivät selkeästi tutkimukseen osallistuneiden vastauksissa. Tutkimus nosti esiin keinoja, joiden avulla työasiat väistyvät mielestä ja niiden koettiin edistävän palautumista. Haasteena palautumisen kannalta, eli työn vaatimuksina, nähdään muun muassa työasioiden pyöriminen mielessä (ks. myös Bakker & Demerouti, 2007). Palautumista edistävinä keinoina esiin nousivat erityisesti fyysiset aktiviteetit (ks. Rook & Zijlstra, 2006; Sonnentag ym., 2017), luonnossa liikkuminen (ks. Korpela ym., 2008; Korpela & Kinnunen, 2011; Kinnunen & Feldt, 2009; Sianoja ym., 2018), ystävien ja perheen kanssa vietetty aika (ks. Hobfoll, 1989; Sonnentag ym., 2017; Sonnentag & Krueger, 2006) sekä lomien pitäminen säännöllisesti. Vaikka lomailun tärkeyttä korostettiin, silti kolmannes vastaajista kertoi työskentelevänsä lomalla aina tai usein. Tulosten pohjalta tärkeänä näyttäytyi työajan ulkopuolisten aktiviteettien mielekkyys ja mahdollisuus uppoutua mielekkääseen tekemiseen. Tulokset eivät kuitenkaan osoittaneet konkreettisesti, mitä vastaajien mainitsemat mielekkäät aktiviteetit olivat, mutta saattaa olla, että näissä yhdistyy kaikki kuusi DRAMMA-mallin mukaista palautumiskokemusta. De Bloomia ja kollegoita (2018) mukailleen, mielekkään tekemisen voisi kenties ajatella vapaa-ajan aktiviteettien yhdistymisenä, kuvaten kokonaisuutta yksilön vapaa-ajan aktiviteeteista.

Tämän tutkimuksen aineiston pohjalta esiin nousseet palautumisen keinot on jaoteltu DRAMMA-mallin mukaisten palautumiskokemusten alle sen mukaan, mistä palautumiskokemuksessa on kyse, ja miten palautumisen keinoja on tutkimukseen osallistuneiden kirjoitusvastauksissa kuvattu ja tuotu esiin. Työstä irrottautumisessa on kyse siitä, ettei vapaa-ajalla tehdä eikä ajatella töitä. Rentoutuminen rauhoittaa kehoa ja mieltä, eivätkä miellyttävät, vireystilaa rauhoittavat asiat vaadi ponnisteluja. Autonomiassa on kyse vaikutusmahdollisuuksista omaan vapaan-aikaan siten, että se on itsensä näköistä. Taidonhallinta viittaa mielekkääseen uuden oppimiseen, itsensä haastamiseen sekä näkökulmien laajentamiseen. Merkityksellisyys puolestaan viittaa mahdollisuuteen tehdä itselle mielekkäitä ja tärkeitä asioita, jotka tukevat laajempaa kokemusta elämän merkityksellisyydestä. Yhteenkuuluvuus näyttäytyy läheisyyden ja yhteyden kokemuksina itselle tärkeiden ihmisten ja yhteisöjen kanssa.

On mahdollista, että useat tässä tutkimuksessa esiin nousseet palautumisen keinot voisivat sijoittua myös muiden palautumiskokemuksen alle. Esimerkiksi leipominen voisi sijoittua työstä irrottautumisen sijaan myös taidonhallinnan alle. Tässä tutkimuksessa esimerkiksi leipominen tuotiin esille nimenomaan aktiviteettina, jolla työasiat väistyvät mielestä, ja sen vuoksi se on tässä tutkimuksessa työstä irrottautumisen keino. Mikäli leipomiseen olisi viitattu uuden oppimisen tai itsensä haastamisen muodossa, silloin olisin luokitellut sen taidonhallinnan palautu-

miskokemuksen alle. Tämän tutkimuksen palautumisen keinot ovat jäsentyneet palautumiskokemusten alle aineiston huolellisen tarkastelun pohjalta, siten millä tavoin tutkimukseen osallistujat ovat palautumisen keinoja kirjoitusvastauksissaan tuoneet esiin.

Joustotyöajan ollessa uusi työaikamalli, yksi tämän tutkimuksen lähtökohdista ja tavoitteista oli sen tunnettavuuden lisääminen sekä erottaminen liukuvasta työajasta. Tutkimusta tehdessä kiinnitin huomiota siihen, että kirjallisuudessa, sekä muissa aineistoissa hyvin usein liukuvaan työaikaan viitataan termillä joustotyö. Aiheuttaako tämä sekaannusta joustotyöaikaa koskevan tiedon etsimisessä? Kuinka paljon liukuvasta työajasta ja joustotyöajasta puhutaan synonyymeina? Olisiko uusi työaikamalli voitu nimetä eri tavalla? Miten olisi ollut esimerkiksi ”vapaa-aika sijoittuva työ”?

Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää, onko joustotyöaika vaikuttanut tutkimukseen osallistuneiden psykologiseen palautumiseen. Tulosten perusteella uuteen työaikamalliin ollaan tyytyväisiä ja se on lisännyt nimensä mukaisesti joustoa muun muassa vaikutusmahdollisuuksin oman työn tekemiseen sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Nämä tulokset vastaavat myös Kankaanpään (2022) opinnäytetyön tuloksia. Joustotyöaika mahdollistaa ajasta ja paikasta riippumattoman työnteon ja tutkimuksen tulosten mukaan se, missä ja milloin työtä tekee, osoittautui palautumista edistäväksi tekijäksi. Tutkimuksen mukaan edellä mainitut tekijät koettiin stressiä vähentävänä tekijänä, joka näyttäytyi myös siinä, että vastaajista vain noin 15 % kertoi kokevansa stressiä usein. Tulokset ovat samansuuntaisia myös Ropposen ja kollegoiden (2018a) tutkimuksen kanssa, jossa vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihin todettiin olevan hyvinvoinnin kannalta myönteinen tekijä. Työhön liittyvien vaikutusmahdollisuuksien on todettu vaikuttavan palautumiseen positiivisesti, eli vaikutusmahdollisuudet omaan työhön katsotaan olevan työn voimavaroja (Bakker & Demerouti, 2007). Tässä tutkimuksessa esiin nousseet joustotyöajan myönteiset puolet nähdään myös yleisesti asiantuntijatyön voimavaroina (ks esim. Pärnänen & Sutela, 2014; Ropponen ym., 2018a).

Asiantuntijatyö vaatii tiukkaa ajan rajaamista, eikä sillä usein ole selvää alkua tai loppua (ks. Donnelly, 2011; Hilbrecht ym., 2013; Toivanen ym., 2016). Myös joustotyöaika vaatii tutkimuksen mukaan itsenä johtamista sekä työn ja vapaa-ajan rajojen hahmottamista. Työn ja vapaa-ajan rajan hahmottaminen koettiin haasteelliseksi etenkin silloin, kun töitä tehtiin kotoa käsin, ja myös tämän tutkimuksen osallistujista reilu puolet kertoi työskentelevänsä pääasiassa etänä. Lisäksi tutkimus osoitti työpäivien venyvän helposti myöhään iltoihin säännöllisen työajan puuttuessa. Kotona työskentelyn on todettu myös aiemmissa tutkimuksissa vaikuttaneen

työstä irrottautumiseen, sillä työhön liittyvät asiat ovat näkyvillä myös kotona (Sonntag & Kruehl, 2006), ja työn rajojen asettaminen on haastavaa asiantuntijatyössä (Väänänen ym., 2020). Tämä tutkimus nosti esiin etätöiden vaikuttavan jopa kuormittavasti. Lisäksi joustotyöajan todettiin vaativan työtuntien tarkkaa seuraamista.

Tutkimuksen mukaan joustotyöaika on nostanut esiin tunteen siitä, että tulisi olla valmiina työhön vuorokauden ajasta riippumatta. Tunne saavutettavissa olemisesta on Ropposen ja kollegoiden (2018a) mukaan tyypillistä asiantuntijatyössä. Työpäivien venymistä ja tunnetta siitä, että tulisi olla valmiudessa töihin ei todennäköisesti helpota joustotyöajan myötä esiin noussut ilmiö, jossa tämän tutkimuksen mukaan yhteydenottoja kollegoilta tulee myös niin sanotun virka-ajan ulkopuolella. Tämän tutkimuksen tulos näyttää pääasiassa samansuuntaisena ja vahvistaa aiempia tutkimuksia, joiden mukaan asiantuntijatyössä ajasta ja paikasta riippumaton työ, kokemus saavutettavissa olemisesta ja työpuhelimien ja -laitteiden käyttö vapaa-ajalla haastavat työn ja vapaa-ajan erottamista töiden helposti valuessa vapaa-ajalle haastaen työstä irrottautumista ja palautumista (ks. Ropponen ym., 2018a; Sonntag & Lischetzke, 2017; Sonntag, 2008; Sutela ym., 2019). Kankaanpään (2022) opinnäytetyön tuloksissa taas yksinäisyys ja sosiaalisten suhteiden puute nähtiin suurimpana haasteena joustotyöajassa työskentelyssä. Lisäksi tämä tutkimus nosti esiin tunteen siitä, että tehottomat työajat tulisi kiertää takaisin omalla ajalla, mutta toisaalta joustotyöajan nähtiin mahdollistavan työskentely silloin, kun kokee olevansa tuottelias.

Asiantuntijatyö on usein varsin itsenäistä ja vaativaa työtä, joka edellyttää laajaa tietopohjaa (ks. Niemi & Kräkin, 2019; Tuomivaara & Leppänen, 2005). Uusi työaikamalli, joustotyöaika on suunnattu vastaamaan työajan jouston tarpeisiin etenkin vaativassa asiantuntijatyössä (TEM, 2020a), ja sitä noudattavilla työntekijöillä on vapaus työajan sijoittamiseen sekä työpaikan valitsemiseen (Riipinen, 2019; Sutela ym., 2019). Tässä tutkimuksessa nousi esiin muun muassa työn ja vapaan rajan hahmottamisen haasteet. Onko työn rajaamiseen ja joustoihin liittyvät asiat asiantuntijan itsensä vastuulla?

Tämä tutkimus nosti esiin myös keinoja tai toiveita, joilla työnantaja voisi edistää työntekijöidensä palautumista. Tulosten perusteella työnantajan tarjoamat liikunta- ja kulttuuriedut koettiin hyvänä kannustimena sekä palautumista edistävänä tekijöinä työnantajan järjestämien yhteisten tilaisuuksien ohella, joiden todettiin ehkäisevän myös työntekijöiden yksinäistymistä.

5.1 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset

Teoriaohjaavan sisällönanalyysin tavoite on olla uusia ajatusuria aukova (Tuomi & Sarajärvi, 2018), mihin myös tämä tutkimus pyrki. Tämän tutkimuksen ehdoton vahvuus onkin uuden tiedon luominen joustotyöaikaan liittyen etenkin palautumisen näkökulmasta, sillä työaikamalli on uusi ja mahdollistaa työajan vapaan sijoittelun vaatien työntekijältä itsensä johtamista muun muassa työaikojen suhteen.

Tämän tutkimuksen aineistonkeruu menetelmäksi valikoitui kirjoituskutsu. Tutkimusprosessin alusta alkaen halusin saada osallistujien oman äänen kuuluviin, ja mielestäni kirjoituskutsun hyödyntäminen oli hyvä keino saada osallistujien kokemukset esiin heidän itsensä kirjoittamana. Verrattuna tilastollisesti orientoituneisiin kyselyihin, joissa vastausvaihtoehdot ovat annettu valmiiksi, tässä tutkimuksessa vastausta kirjoittaessaan osallistujat ovat joutuneet pohtimaan omaa palautumistaan ja siihen liittyviä asioita. Kuitenkaan ei voi olla varma, miten vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen ja ovatko he pyrkineet vastaamaan huolellisesti ja rehellisesti.

Koen, että kirjoituskutsuun vastaaminen anonyymisti saattoi madaltaa kynnystä tutkimukseen osallistumiseen esimerkiksi haastatteluun verrattuna. On tyypillistä, että osa osallistuu prosessiin enemmän, kuin toiset (ks. esim. Peltola, 2022), ja tässä tutkimuksessa se näkyi kirjoitusvastausten pituudessa sekä palautumiseen ja joustotyöaikaan liittyvien kokemusten kuvailussa. Ennen lopullista analyysia oli mahdotonta tietää, mitkä esimerkit tai tarinat ovat tutkimuksen kannalta arvokkaita tai tuovat uutta kokonaisuuteen. Kokonaiskuvan muodostaminen mahdollistaa Peltolan (2022) mukaan tutkimukseen osallistuneille tasapuoliset mahdollisuudet vaikuttaa tutkimusprosessiin.

Kirjoituskutsu ei kuitenkaan mahdollista tarkentavien kysymysten esittämistä, ja myös tässä tutkimuksessa tarkentavilla kysymyksillä olisikin voinut rikastuttaa aineistoa muun muassa palautumisen keinojen osalta, sillä palautumisen keinot nousivat esiin yleisellä tasolla. Vastauksissa esiin nousi esimerkiksi liikunta, fyysinen aktiivisuus ja harrastaminen työstä irrottautumisen keinoina, mutta olisi ollut mielenkiintoista saada tietää konkreettisemmin, mikä on vastaajan harrastus tai millaisesta liikuntamuodosta on kyse.

Kirjoituskutsun laatiminen vei aikaa, sillä oli pohdittava, miten kirjoituskutsusta saa rakennettua sellaisen, joka on tarpeeksi avoin eikä ohjaile vastaajaa liikaa, mutta kuitenkin sellainen, mikä mahdollistaa osallistujan vastaamisen tutkimustehtävän mukaisesti. Hirsjärven (2009)

mukaan täytyy myös huomioida, ettei vastaajien tietämystä aiheesta voi tietää. Kokonaisuutena keräämäni aineisto ja osallistujien kirjoitusvastaukset vastasivat tutkimustehtävääni ja koen valitun menetelmän olleen siten onnistunut.

Laadullisen tutkimuksen laatuun vaikuttaa Aaltion ja Puusan (2020) mukaan tutkijan kyky rakentaa toimiva asetelma sekä valita tutkimuksen kohdejoukko niin, että se vastaa tutkimuksen kysymyksenasettelua. Omaan yhteyden organisaatioon, josta aineisto on peräisin, ja koen sen edesauttaneen minua tämän tutkimuksen teossa aina tutkimusideasta tutkimuksen toteuttamiseen ja lopputulokseen, ja näin ollen myös tutkimuksen kohdejoukko valikoitui edellä mainitun yhteyden myötä.

Aineistonkeruu ei aina onnistu täydellisesti. Tähän tutkimukseen osallistui 15 henkilöä, joista 13:n vastaukset on sisällytetty tähän tutkimukseen. Kahden vastaajan kohdalla voidaan puhua osittaiskadosta, eli osaan kysymyksistä ei saatu vastausta. Syitä tähän voi olla monia, kuten ettei vastaaja ole ymmärtänyt kysymystä, kysymys ei ole relevantti hänen tilanteessaan tai kysymys koetaan liian henkilökohtaisena (Härkänen, 2021). Osallistujajoukko koostui vastausten perusteella monipuolisesti ruuhkavuosia elävistä sekä sen ohittaneista, pitkään työtä tehneistä sekä työuransa alkutaipaleella olevista. Kaikkiin ikäryhmiin paitsi ylimpään (51-) löytyi vastaajia molemmista sukupuolista.

5.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Aaltion ja Puusan (2020) mukaan tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan tutkimuksen antamisissa kehyksissä sekä erityisesti sen mukaan, miten tutkimusprosessia on kuvattu, perusteltu ja analysoitu. Lisäksi on myös tärkeä esittää perusteet sille, minkä vuoksi tutkimusta voidaan pitää luotettavana. Tätä tutkimusta tehdessäni olen pyrkinyt pitämään toimintani läpinäkyvänä kuvaamalla tutkimuksen eri vaiheita yksityiskohtaisesti ja totuudenmukaisesti sekä havainnollistamalla taulukoiden ja tutkimukseen osallistuneiden alkuperäisten lainausten avulla. Näin toimimalla olen edistänyt tutkimuksen luotettavuutta ja uskottavuutta.

Yleistäminen nähdään yhtenä tieteen keskeisimpänä toimintana (Højholt & Schraube, 2019). Myös laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen liittyy yleistettävyyys tai siirrettävyyys, eli ovatko tutkimuksen tulokset yleistettävissä tai siirrettävissä muihin vastaavanlaisiin tapauksiin (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Laadullisen tutkimuksen tuloksia ei voida tilastollisessa mielessä yleistää suoraan, mutta yleistäminen on kuitenkin mahdollista, mikäli viitekehys on

sama, muissa tutkimuksissa on saatu samansuuntaisia tuloksia ja tulokset ovat yhteneväiset aiemmin esitetyn teorian kanssa (Green, 1999). Yleistyksiä ei kuitenkaan voi Sulkusen (1990) mukaan tehdä kuitenkaan suoraan aineistosta, vaan sen perusteella tehdyistä tulkinnoista (viitattu lähteessä Eskola & Suoranta, 1998). Yksi yleistettävyyden kriteeri hänen mukaansa onkin tarkoituksenmukainen aineiston kokoaminen. Aineiston kokoamisessa ja osallistujien valinnassa tulisi Sulkusen (1990) mukaan ottaa huomioon, että heillä olisi suhteellisen samanlainen kokemusmaailma, tietoa tutkimuksen aiheesta sekä kiinnostus tutkimusta kohtaan (viitattu lähteessä Eskola & Suoranta, 1998).

Psykologiset ilmiöt ovat subjektiivisia ja ainutlaatuisia (Højholt & Schraube, 2019). Vaikka tämän tutkimuksen tarkoituksena ei ole ollut tehdä päätelmiä yleistettävyyden näkökulmasta, voi myös tässä tutkimuksessa tutkittavan ilmiön pohjalta saada viitteitä myös vastaavanlaisia tapauksia varten. Højholt & Schraube (2019) tuovat esiin situationaalisen yleistämisen käsitteen, joka sisältää muun muassa ihmisen subjektiivisuuden ja kontekstin psykologisen tiedon rakentamisessa pyrkien saavuttamaan tieteellisen objektiivisuuden subjektiivisen yleistämisen kautta. Vaikka psykologiset prosessit ovat heidän mukaansa subjektiivisia, ne liittyvät yleisissä ulottuvuuksissa muihin ja objektiiviseen maailmaan, jolloin niissä yhdistyy sekä ainutlaatuisuus että yleisyys. Psykologinen yleistäminen nähdään Højholtin ja Schrauben (2019) mukaan siis mahdollisena yksittäisistä tapauksista ja niiden kautta.

Tutkimuksen yleistettävyyttä parantaa Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan myös vertailu aiempien tutkimusten tuloksiin ja tulkintoihin nähden. Kuten aiemmin tässä luvussa toin esiin, tämän tutkimuksen tulokset näyttäytyvät samansuuntaisina aiempien tutkimusten kanssa, joka näin ollen parantaa myös tämän tutkimuksen luotettavuutta. On kuitenkin otettava huomioon, koska joustotyöajassa työskentely on ajasta ja paikasta riippumatonta, voi työn tekemisen tavat poiketa toisistaan ja kokemus olla siten erilainen.

Hyvään tieteelliseen käytäntöön (Tutkimuseettinen neuvottelukunta [TENK], 2013) viitaten, olen tehnyt tutkimukseni rehellisesti ja ollut huolellinen tutkimusprosessin eri vaiheissa sekä tutkimuksen tulosten tallentamisessa, esittämisessä että arvioinnissa. Alusta alkaen olen työskennellyt johdonmukaisesti, ja koen onnistuneeni myös kirjoittamaan tämän pro gradu -tutkielmani johdonmukaisesti ja selkeästi. Tutkimusprosessin alussa minulla oli tutkimusaiheesta esiyymmärrys, jonka pohjalta hankin tietoa ja perehdyin huolellisesti tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen ja keskeisiin käsitteisiin, jotta pystyn peilaamaan tämän tutkimuksen tuloksia

myös aiempaan tutkimukseen ja teorioihin. Olen nostanut esiin kaikki tämän tutkimuksen tutkimustehtävän kannalta olennaiset asiat ja arvioinut niitä parhaalla mahdollisella tavalla kykjeni mukaan. Olen kunnioittanut muiden tutkijoiden tekemää työtä, ja tässä tutkimuksessa käyttämäni lähteet on merkitty asianmukaisella tavalla (TENK, 2013).

Yksi osa tutkimusetiikkaa on tutkimukseen osallistuvien tiedottaminen tutkimuksesta sekä luvan pyytäminen (Brinkmann, 2012). Kuten jo todettua, ennen kirjoituskutsun vastaanottamista organisaation työntekijät saivat ennakkokutsun tutkimuksesta, jossa saateviestin lisäksi oli tietoa tutkimuksesta tutkimustiedotteen ja tietosuojailmoituksen muodossa sekä minun yhteystietoni kysymysten esittämistä varten. Ennakkokutsussa toin ilmi, että kutsu koskettaa henkilöitä, joilla on joustotyöaikasopimus. Varsinainen kirjoituskutsu lähetettiin sähköpostitse Webropol sivuston kautta, jonka yhteyteen liitin myös tutkimustiedotteen sekä tietosuojailmoituksen. Webropol loi automaattisesti vastaanottajille henkilökohtaisen linkin, jolla osallistuminen tutkimukseen oli mahdollista. Loin kyselystä anonyymien, eli vastaajien vastaukset eivät olleet yhdistettävissä vastaajien sähköpostiosoitteisiin.

Hyvä tutkimuskäytäntö edellyttää myös sitä, että tutkittavilta saadaan suostumus osallistumisestaan asiaan perehtyneesti (Brinkmann, 2012; Hirsjärvi, 2009a). Perehtyneisyydellä tarkoitetaan, että tutkittavalle kerrotaan tutkimuksen etenemisestä ja tutkittava on informaation ymmärtänyt ja suostumus puolestaan viittaa siihen, että tutkittava kykenee annettujen tietojen perusteella rationaalisesti arviointeihin ja osallistuu tutkimukseen vapaaehtoisesti (Hirsjärvi, 2009a). Tässä tutkimuksessa osallistujat antoivat suostumuksensa Webropol vastauslomakkeella, jonka ensimmäisenä vaiheena oli suostumuksen antaminen tutkimukseen osallistumisesta. Suostumuksen perusteena oli osallistujan tieto osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja mahdollisuudesta osallistumisen peruuttamiseen aineistonkeruun käynnissä ollessa. Suostumuksen perusteena oli myös tietosuojailmoituksen ja tutkimustiedotteen lukeminen sekä mahdollisuus keskusteluun tutkijan kanssa.

Organisaatio, josta aineisto on hankittu, on pieni, ja näin ollen jouduin miettimään tarkasti vastaajien anonymiteettiä ja sen säilymistä. Esimerkiksi perheeseen liittyvät kysymykset olisivat voineet olla palautumisen kannalta tärkeä taustamuuttuja tai se, millaisia työtehtäviä vastaajat tyypillisesti tekevät. Totesin kuitenkin edellä mainittujen taustamuuttujien kysymisen vaikuttavan negatiivisesti tutkimukseni anonymiteettiin, enkä siitä syystä kysynyt niistä tässä tutkimuksessa. Keskustelin anonymiteettiin liittyvien kysymysten kanssa myös organisaation lakiasas-

ton kanssa, jossa myös tietosuojailmoitus on hyväksytty. Tutkimustietojen käsittelyssä ja julkaisussa luottamuksellisuus on anonymiteetin ohella keskeinen käsite. On huolehdittava, ettei osallistujien henkilöllisyys paljastu. Olen käsitellyt tutkimusaineistoa tietoturvallisesti ja tutkimustulosten raportoinnissa aineistosta on poistettu sellaiset kohdat, joka olisivat voineet johtaa osallistujien anonymiteetin rikkoontumiseen. Anonymiteetin kannalta olen myös arvioinut sitä, mitkä aineistolainaukset ovat sekä tarpeellisia, että turvallisia tuoda esiin (Peltola, 2022).

6 Johtopäätökset

Työstä on tullut tänä päivänä rajatonta, sillä työtä tehdään nykyisin kaikkialla – kotona, autossa ja lomalla. Työn ja vapaa-ajan rajat ovat hälventyneet ja työn hiipiminen vapaa-ajalle voi näkyä kuormittumisena sekä heikkona palautumisena.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella joustotyöaikaan tekevien asiantuntijoiden psykologista palautumista DRAMMA-mallin toimiessa teoreettisena viitekehyksenä. DRAMMA-malli yhdistää palautumisen ja tarpeiden tyydyttämisen näkökulmat, ja se nähdäänkin tärkeänä lisäyksenä työpsykologian kirjallisuuteen (Virtanen, 2021b). Joustotyöajan ollessa uusi työaikamalli, on sitä koskevaa tutkimusta tehty vielä hyvin vähän ja tästä syystä on ollut hyvä tarttua tutkimukselliseen aukkoon.

Tämä kasvatustieteen ja psykologian välimaastoon sijoittuva kasvatopsykologinen tutkimus on tiedollisesti tärkeä perusta erilaisten tilanteiden ymmärtämiselle. Kasvatopsykologiaa voidaan kuvata Lehtisen ja kollegoiden (2016) mukaan koko ihmiskaaren kannalta kasvatustutututioista aina laajemmin työelämään ja yhteiskuntaa, joista jälkimmäisiin myös tämän tutkimuksen kasvatopsykologinen konteksti sijoittuu. Lisäksi Lehtisen ja kollegoiden (2016) mukaan kasvatopsykologisen tutkimuksen tarkoituksena on olemassa olevan tiedon soveltaminen menetelmien kehittämiseksi, mutta myös uuden tieteellisen tiedon tuottaminen. Kuten todettua, ajasta ja paikasta riippumaton työ on yleistynyt ja työn tekemisen tavat muuttuneet työelämän murroksen seurauksena. Vuonna 2020 voimaan astuneen työaikalain myötä joustotyöajan on tarkoitus vastata työajan jouston tarpeisiin etenkin asiantuntijatyössä, ja on tärkeää tutkimuksellisesti selvittää, miten siinä on onnistuttu ja millaisia kokemuksia siihen liittyy. Tässä tutkimuksessa yhdistyvät olemassa oleva asiantuntijatyön palautumista koskeva tutkimus ja psykologisen palautumisen empiirinen tutkimus sekä kokemukset joustotyöajasta palautumisen näkökulmasta.

Verrattuna aiempaan tutkimukseen ja teoriaan, tämän tutkimuksen tulokset näyttävät samansuuntaisina, joten se lisää tutkimuksen luotettavuutta. Vaikka tulokset ovat samansuuntaisia aiemman tutkimuksen kanssa, nosti se esiin joustotyöaikaan liittyvän näkökulman. Joustotyöaika näyttää joustavana työaikamallina, jossa työntekijällä on vaikutusmahdollisuuksia työnsä toteuttamiseen helpottaen työn ja muun elämän yhteensovittamista. Joustotyöajan nähtiin edistävän palautumista, mutta toisaalta sen koettiin myös hämärtävän työn ja vapaan välisen

rajan hahmottamista etenkin etätyötä tehdessä ja työpäivien venyminen on tyypillistä. Joustotyöaika mahdollistaa ajasta riippumattoman työskentelyn ja tutkimuksessa nousi esiin joustotyöajan myötä esiin noussut tunne saavutettavuudesta ympärivuorokauden. Mikä edesauttaa tunteen syntymisessä? Kuuluuko se tähän aikaan ja asiantuntijatyöhön? Psykologinen etäisyys työhön on välttämätön palautumisen kannalta (Siltaloppi & Kinnunen, 2007), joten saavutettavuuden tunteen kokemiseen liittyvä tutkimus olisi mielenkiintoinen jatkotutkimuksen kannalta.

Koen, että tutkimustani voidaan hyödyntää asiantuntijatyön palautumiseen liittyvässä keskustelussa sekä joustotyöaikaan tutustussa ja kehittäessä. Uskon tämän tutkimuksen antavan sekä työnantajille että työntekijöille arvokasta tietoa työaikamalliin ja palautumiseen liittyviin kokemuksiin. Tutkimukseni mukaan joustotyöaika vaatii rajojen asettamista työn ja vapaan välille työn helposti valuessa myöhään iltaan. Työajanseurantaan on siis panostettava.

Asiantuntijatyössä, etenkin pienissä organisaatioissa työntekijöiden on todettu tekevän enemmän ei-korvattavaa työaika (Ropponen ym., 2018b) ja joustotyöajan yksi tavoitteista on ollut kevyempi työaikalain soveltaminen sekä näkymättömän työn näkyväksi tekeminen (Riipinen, 2019). Myös tämä tutkimus nosti esiin työtuntien seuraamisen tärkeyden, sillä työtuntien määrän todettiin kasvavan huomaamatta, ja täytyy tehdä töitä sen eteen, että tunnit saa tasoitettua ennen tasoittumisjakson vaihtumista. Työolotutkimus on todennut joustotyöajan ajankohtaistaneen työajan mittaamisen ja seuraamisen haasteita (Sutela ym., 2019). Onko joustotyöaika tehnyt näkyväksi näkymättömän työn tekemisen? Entä millä tasolla työnantajat seuraavat työtuntien kertymistä?

Vaikka unta ja palautumista on tutkittu paljon, pitkien työpäivien vaikutusta uneen ja palautumiseen olisi syytä tutkia enemmän, sillä asiantuntijatyö, tietotyö ja ajasta ja paikasta riippumaton työskentely todennäköisesti yhä yleistyy tulevaisuudessa. Lisäksi olisi myös kiinnostava selvittää, millaisia kokemuksia organisaation johdolla on joustotyöaikaan liittyen ja miten organisaatioiden johto huolehtii omasta palautumisestaan, eroaako se työntekijöiden palautumisesta.

Myös tämä tutkimus osoitti palautumisen olevan monen tekijän summa, eikä yksi aktiviteetti täytä kaikkia palautumisen tarpeita. Lisäksi meillä jokaisella on omat yksilölliset tarpeet ja keinot palautua, jotka vaihtelevat elämämme ajanjaksojen mukaan. Joskus voi kaivata enemmän rentoutumista, kun taas joskus haasteita vapaa-ajalle. Myös konkreettiset palautumisen keinot voivat vaihdella ajan kuluessa esimerkiksi joogasta uuden kielen opiskeluun. On selvää, että palautuminen vaatii aikaa ja tekoja, joten palautumista edistävälle tekemiselle olisi hyvä varata

aikaa kalenterista ylläpitämään tasapainoista elämää ja tukemaan hyvinvointia (Virtanen, 2021a), mutta kuitenkin niin, ettei palautuminen ala kuitenkaan tuntua suorittamiselta. Kuten Virtanen kollegoineen (2021) ovat todenneet, työstä palautumisesta tulee pitää huolta aktiivisesti, myös ennaltaehkäisevästi.

Lähteet

- Aaltio, I. & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa A. Puusa, P. Juuti & I. Aaltio (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 169–180). Helsinki: Gaudeamus.
- Airila, A. (2022). Tietotyö ja työkyky – tutkittua tietoa ja työpaikan keinoja aivokuorman hallintaan. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. Tietoa työkyvystä 1/2022. <https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/raportti-tietotyö-ja-työkyky-2022.pdf>
- Ahonen, S. (1994). Fenomenografinen tutkimus. Teoksessa L. Syrjälä., S. Ahonen., E. Syrjäläinen & S. Saari. Laadullisen tutkimuksen työtapoja (s. 114–160). Helsinki: Kirjayhtymä.
- Alasoini, T. (2021). Pankkien asiantuntijatyö digitalisaation ja EU-sääntelyn puristuksessa. *Työelämän tutkimus*, 19(3), 296–321. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/100399/65389>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Barnes, C. M. (2012). Working in our sleep: Sleep and self-regulation in organizations. *Organizational Psychology Review*, 2(3), 234-257. <https://doi.org/10.1177/2041386612450181>
- Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. (2000). Tietotyön lumo ja realiteetit. *Yhteiskuntapolitiikka*, 65, 422–433. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201209116634>
- Brinkmann, S. (2012). *Qualitative inquiry in everyday life: Working with everyday life materials*. London, United Kingdom: Sage.
- Chen, C., & Petrick, J. F. (2013). Health and Wellness Benefits of Travel Experiences: A Literature Review. *Journal of travel research*, 52(6), 709-719. <https://doi.org/10.1177/0047287513496477>
- Chung, H., van der Lippe, T., Lippe, L., & Social Networks, S. a. I. (2020). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social indicators research*, 151(2), 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- De Bloom, J., Geurts, S., & Kompier, M. (2013). Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep. *Journal of happiness studies*, 14(2), 613–633. <https://doi.org/10.1007/s10902-012-9345-3>
- De Bloom, J., Ritter, S., Kühnel, J., Reinders, J., & Geurts, S. (2014). Vacation from work: A 'ticket to creativity'? The effects of recreational travel on cognitive flexibility and originality. *Tourism management*, 44, 164-171. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2014.03.013>

- De Bloom, J., Rantanen, J., Tement, S., & Kinnunen, U. (2018). Longitudinal Leisure Activity Profiles and Their Associations with Recovery Experiences and Job Performance. *Leisure sciences*, 40(3), 151–173. <https://doi.org/10.1080/01490400.2017.1356254>
- Donnelly, R. (2011). The Organization of Working Time in the Knowledge Economy: An Insight into the Working Time Patterns of Consultants in the UK and the USA. *British journal of industrial relations*, 49(1), 93-114. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2010.00826.x>
- Elo, A., Leppänen, A., & Jahkola, A. (2003). Validity of a single-item Measure of Stress Symptoms. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 29(6), 444-451. <https://doi.org/10.5271/sjweh.752>
- Eskola, J., & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
- Franssila, H., Okkonen, J. & Savolainen, R. (2014). Tietotyön informaatioergonomian arviointi- ja kehittämismenetelmä. Tampereen yliopisto, Informaatiotieteiden yksikkö. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/96397/tietotyon_informaatio-ergonomian_2014.pdf?sequence=1
- Green, J. (1999). Commentary: Generalisability and Validity in Qualitative Research. *BMJ*, 319(7207), 421. <https://www.jstor.org/stable/25185524>
- Hakala, J. (2017). Tulevan maisterin graduopas. Gaudeamus.
- Hakkarainen, K., Lallimo, J. & Toikka, S. (2012). Kollektiivinen asiantuntijuus ja jaetut tietokäytännöt. *Aikuiskasvatus* 32(4), 246–256.
- Hakkarainen, K., Palonen, T. & Paavola, S. (2002). Kolme näkökulmaa asiantuntijuuden tutkimiseen. *Psykologia: tiedepoliittinen aikakauslehti*, 37(6), 448–464.
- Heinonen, T. (2022). *Joustotyöaika. Case Elinkeinoelämän keskusliitto EK* [opinnäytetyö, Satakunnan ammattikorkeakoulu]. THESEUS. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöt ja julkaisut <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022060716258>
- Heintzelman, S. J., & King, L. A. (2019). Routines and Meaning in Life. *Personality & social psychology bulletin*, 45(5), 688–699. <https://doi.org/10.1177/0146167218795133>
- Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., & Andrey, J. (2013). Remixing work, family and leisure: Teleworkers' experiences of everyday life. *New technology, work, and employment*, 28(2), 130-144. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12010>.
- Hirsjärvi, S. (2009a). Tieteelliselle tutkimustyölle asetetut vaatimukset. Teoksessa S. Hirsjärvi, P. Remes & P. Sajavaara. *Tutki ja kirjoita*. (s. 18–27). Tammi.

- Hirsjärvi, S. (2009b). Metodologiset ja teoreettiset lähtökohdat. Teoksessa S. Hirsjärvi, P. Remes & P. Sajavaara. *Tutki ja kirjoita*. (s. 123–166). 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>
- Härkänen, T. (2021). Puuttuvat havainnot. Teoksessa *Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/puuttuvat/puuttuvat/> [viitattu 15.3.2023]
- Isopahkala-Bouret, U. (2008). Asiantuntijuus kokemuksena. *Aikuiskasvatus* 28(2), 84–93. <https://doi.org/10.33336/aik.93808>
- Juuti, P. & Puusa, A. (2020). Johdanto. Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Teoksessa A. Puusa, P. Juuti & I. Aaltio (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 9–19). Helsinki: Gaudeamus.
- Kalliomäki-Levanto, T. Ukkonen, A. & Kalakoski, V. (2016). Ratkaisuehdotuksia keskeytyvään työhön. Keskeyttävien työolomuutosten ennakointimalli tietointensiivisen työskenteelyn parantamiseksi. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-684-5>
- Kananen, J. (2017). *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kankaanpää, E. (2022). *Kokemuksia joustotyöajasta: ajasta ja paikasta riippumaton työskentely* [opinnäytetyö, Satakunnan ammattikorkeakoulu]. THESEUS. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöt ja julkaisut. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202203294133>
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human relations (New York)*, 63(1), 83–106. <https://doi.org/10.1177/0018726709349199>
- Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma. teoksessa U. Kinnunen, & M. Saija (toim.). *Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia* (s. 7–27).
- Kinnunen, U., Feldt, T., Sianoja, M., de Bloom, J., Korpela, K., & Geurts, S. (2017). Identifying long-term patterns of work-related rumination: Associations with job demands and well-being outcomes. *European journal of work and organizational psychology*, 26(4), 514–526. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1314265>

- Kiviniemi, K. (2018). Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa J. Aaltola, R. Valli, J. Eskola, H.L.T. Heikkinen, K. Ilmonen, K. Kiviniemi, . . . J. Suoranta. Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 2, *Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (s. 62–74). Jyväskylä: PS-kustannus
- Koponen, P. Borodulin, K. Lundqvist, A., Sääksjärvi, K. Koskinen, S. (2018). Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa: FinTerveys 2017 -tutkimus <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-105-8>
- Korpela, K., & Kinnunen, U. (2011). How Is Leisure Time Interacting with Nature Related to the Need for Recovery from Work Demands? Testing Multiple Mediators. *Leisure sciences*, 33(1), 1–14. <https://doi.org/10.1080/01490400.2011.533103>
- Korpela, K. M., Ylén, M., Tyrväinen, L., & Silvennoinen, H. (2008). Determinants of restorative experiences in everyday favorite places. *Health & place*, 14(4), 636-652. <https://doi.org/10.1016/j.healthplace.2007.10.008>
- Koskinen, M. (2011). Fenomenografia tutkimuslähestymistapana. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat - perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan (s. 267–280). Johtamistaidon opisto.
- Kujanpää, M. (2022). *In Need of Leisure: Investigating the Relationship Between Off-job Crafting, Psychological Needs Satisfaction and Optimal Functioning*. [väitöskirja University of Groningen]. TREPO Tampereen yliopisto avoin julkaisuarkisto. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202202101898>
- Kujanpää, M., Syrek, C., Lehr, D., Kinnunen, U., Reins, J. A., & de Bloom, J. (2021). Need Satisfaction and Optimal Functioning at Leisure and Work: A Longitudinal Validation Study of the DRAMMA Model. *Journal of happiness studies*, 22(2), 681-707. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00247-3>
- Kuykendall, L., Lei, X., Zhu, Z., & Hu, X. (2020). Leisure Choices and Employee Well-Being: Comparing Need Fulfillment and Well-Being during TV and Other Leisure Activities. *Applied psychology: health and well-being*, 12(2), 532–558. <https://doi.org/10.1111/aphw.12196>
- Lehtinen, E., Vauras, M., & Lerkkanen, M. (2016). *Kasvatuspsykologia* (3., uudistettu painos.). PS-kustannus.
- Lichtman, M. (2013). *Qualitative research in education: A user's guide*. SAGE publications
- Litwiller, B., Snyder, L. A., Taylor, W. D., & Steele, L. M. (2017). The Relationship Between Sleep and Work: A Meta-Analysis. *Journal of applied psychology*, 102(4), 682-699. <https://doi.org/10.1037/apl0000169>

- Loveday, P. M., Lovell, G. P., & Jones, C. M. (2018a). The importance of leisure and the psychological mechanisms involved in living a good life: A content analysis of best-possible-selves texts. *The Journal of Positive Psychology*, 13(1), 18–28. <https://doi.org/10.1080/17439760.2017.1374441>
- Martela, F., Ryan, R. M., & Steger, M. F. (2018). Meaningfulness as Satisfaction of Autonomy, Competence, Relatedness, and Beneficence: Comparing the Four Satisfactions and Positive Affect as Predictors of Meaning in Life. *Journal of happiness studies*, 19(5), 1261–1282. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9869-7>
- Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998). Psychological Aspects of Workload. Teoksessa P. J. D. Drenth (toim.) *Handbook of Work and Organizational Psychology*.
- Metsämuuronen, J., Luoma, P., Karjalainen, T. P., Reinikainen, K., Virtanen, J., Rantala, T., ... Benkö, S. S. (2011). *Laadullisen tutkimuksen käsikirja* (1. uudistettu laitos, e-kirja). Met-help.
- Newman, D. B., Tay, L., & Diener, E. (2014). Leisure and Subjective Well-Being: A Model of Psychological Mechanisms as Mediating Factors. *Journal of happiness studies*, 15(3), 555–578. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9435-x>
- Niemi, S. & Kräkin, M. (2019). Asiantuntijatyön paradoksisuus. Työn kaaosmaisuuuden kokemus ja selviytymiskeinot asiantuntijatyössä. *Työelämän tutkimus* 17(1), 24–38. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87106/46031>
- Olafsen, A. H., & Frølund, C. W. (2018). Challenge accepted! Distinguishing between challenge- and hindrance demands. *Journal of managerial psychology*, 33(4/5), 345–357. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2017-0143>
- Paajanen, T. & Hublin, C. (2018). Työikäisen muisti – muistioireiden kartoittaminen työterveysshuollossa. Työterveyslaitos, Helsinki. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/236481>
- Peltola, M. (2022). *Structured fabrics of everyday life: Subject-scientific perspective on maintaining and changing life conditions in learning contexts of adulthood*. [väitöskirja, Oulun yliopisto] JULTIKA Oulun yliopiston julkaisuarkisto. <http://urn.fi/urn:isbn:9789526233482>
- Puusa, A. (2020). Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa A. Puusa, P. Juuti & I. Aaltio. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 141–152). Helsinki: Gaudeamus
- Puusa, A. & Juuti, P. (2020). Laadullisen tutkimuksen olemus. Teoksessa A. Puusa, P. Juuti & I. Aaltio. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 75–85). Helsinki: Gaudeamus

- Pyöriä, P. (2005). The concept of knowledge work revisited. *Journal of knowledge management*, 9(3), 116-127. <https://doi.org/10.1108/13673270510602818>
- Pyöriä, P. (2006). Tietotyö Suomessa - teoreettisia ja empiirisiä huomioita. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 49(3), 23–33
- Pärnänen, A. & Sutela, H. (2014). Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Tilastokeskus, Helsinki. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-514-8>
- Pöysä, J. (2021). Kirjoituskutsut. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/kirjoituskutsut/>
- Ragsdale, J. M., Beehr, T. A., Grebner, S., & Han, K. (2011). An Integrated Model of Weekday Stress and Weekend Recovery of Students. *International journal of stress management*, 18(2), 153-180. <https://doi.org/10.1037/a0023190>
- Reinecke, L., & Hofmann, W. (2016). Slacking Off or Winding Down? An Experience Sampling Study on the Drivers and Consequences of Media Use for Recovery Versus Procrastination: Slacking Off or Winding Down? *Human communication research*, 42(3), 441–461. <https://doi.org/10.1111/hcre.12082>
- Reinecke, L. Klatt, J. Krämer, N. (2011). Entertaining Media Use and the Satisfaction of Recovery Needs: Recovery Outcomes Associated With the Use of Interactive and Noninteractive Entertaining Media. *Media Psychology* 14(2):192–215 <https://doi.org/10.1080/15213269.2011.573466>
- Reizer, A., & Mey-Raz, N. (2019). Slowing Down Vacation Fade-Out Effects. *International journal of stress management*, 26(3), 213–222. <https://doi.org/10.1037/str0000103>
- Riipinen, N. (2019). *Joustotyöaika*. Alma Talent.
- Rook, J. & Zijlstra, F. (2006). The contribution of various types of activities to recovery. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 15(2). 218-240. <https://doi.org/10.1080/13594320500513962>
- Ropponen, A., Bergbom, B., Härmä, M. & Sallinen, M. (2018a). Asiantuntijatyön työajat – yhteydet työhön ja hyvinvointiin. Työterveyslaitos, Helsinki <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-790-3>
- Ropponen, A., Härmä, M., Bergbom, B., Nätti, J., & Sallinen, M. (2018b). The Vicious Circle of Working Hours, Sleep, and Recovery in Expert Work. *International journal of environmental research and public health*, 15(7), 1361. <https://doi.org/10.3390/ijerph15071361>

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and Eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2008). From Ego Depletion to Vitality: Theory and Findings Concerning the Facilitation of Energy Available to the Self. *Social and personality psychology compass*, 2(2), 702–717. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2008.00098.x>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). Yleistäminen. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_2_3.html
- Schraube, E. & Højholt, C. (2019). Introduction: Subjectivity and Knowledge – The Formation of Situated Generalization in Psychological Research. Teoksessa C. Højholt, & E. Schraube, E. (toim). *Subjectivity and knowledge: Generalization in the psychological study of everyday life*. Springer. (s. 1–22).
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*.
- Sianoja, M., Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2020). Työstä palautuminen tauoilla ja vapaaajalla: Palautumisprofiilit ja niiden yhteys työhyvinvointiin. *Psykologia: tiedepoliittinen aikakauslehti*, 55(2), 84–100, 202.
- 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>
- Siltaloppi & Kinnunen. (2007). Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma palautumiseen. *Työ ja ihminen: työympäristötutkimuksen aikakauskirja*, 21(1), 30–41.
- Sluiter, J., de Croon, E., Meijman, T., & Frings-Dresen, M. (2003). Need for recovery from work related fatigue and its role in the development and prediction of subjective health complaints. *Occupational and environmental medicine (London, England)*, 60(suppl 1), i62–i70. https://doi.org/10.1136/oem.60.suppl_1.i62
- 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., Binnewies, C. & Mojza, E. (2008). "Did you have a nice evening?" A daylevel 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., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology* 95(5), 965–976. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0020032>
- 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), 204–22. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- 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., & Lischetzke, T. (2018). Illegitimate Tasks Reach Into Afterwork Hours: A Multilevel Study. *Journal of occupational health psychology*, 23(2), 248-261. <https://doi.org/10.1037/ocp0000077>
- 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), 265–380. <https://doi.org/10.1037/ocp0000079>
- Sutela, H. Pärnänen, A. & Keryriläinen M. (2019). Digiajan työelämä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-634-3>
- Sutela, H. & Pärnänen, A. (2021). Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Työpäperi 1/2021. Tilastokeskus, Helsinki. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetteloywrp1_202100_2021_25870_net.pdf
- Säljö, R. (2021). The challenges of capturing learning: Units of analysis in the study of human growth. *Learning, culture and social interaction*, 31(Part B), 100428. <https://doi.org/10.1016/j.lcsi.2020.100428>
- Tilastokeskus (2021). Työvoimatutkimus 2020. Liitetäulukko 34: Työlliset ammatin ja sukupuolen mukaan. https://www.stat.fi/til/tyti/2020/13/tyti_2020_13_2021-03-04_tau_034_fi.html
- Toimihenkilöliitto ERTO. (2022). Joustotyöaika <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyo-ai-ka/joustotyoeaika>

- Toivanen, M., Viljanen, O. & Turpeinen, M. (2016). Aikamatriiseja asiantuntijatyössä. *Työelämän tutkimus* 14(1), 75–92.
- Tuisku, K., Virtanen, M., Bloom, J. D., & Kinnunen, U. (2016). Cultural leisure activities, recovery, and work engagement among hospital employees. *Industrial health*, 54(3), 254–262. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2015-0124>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuomivaara, S. & Leppänen, A. (2005) Luova asiantuntijatyö ja työssä jaksaminen. Teoksessa S. Tuomivaara, K. Hynninen, A. Leppänen, S. Lundell & E. Tuominen *Asiantuntijan luovuus koetuksella*. Helsinki: Työterveyslaitos. (s. 15–76).
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2013). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Twilley, D. L. (2017). Quantitatively testing the DRAMMA model of leisure and subjective well-being on college students. Ohio University, Athens. https://etd.ohiolink.edu/apex-prod/rws_etd/send_file/send?accession=ohiou1481623651537129&disposition=inline
- Twilley, D., Morris, L., Hunter Holland, W., & Holland, K. K. (2022). An Examination of DRAMMA Model Outcomes for Campus Recreation Users. *Recreational sports journal*, 46(1), 64–77. <https://doi.org/10.1177/15588661211047597>
- Tynjälä, P. (2005). Konstruktivistinen oppimiskäsitys ja asiantuntijuuden edellytysten rakentaminen koulutuksessa. Teoksessa A. Eteläpelto & P. Tynjälä (toim.) *Oppiminen ja asiantuntijuus – Työelämän ja koulutuksen näkökulma* (s. 160–179). WSOY
- Työaikalaki 05.07.2019/872. Haettu osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2020a). Uusi työaikalaki pähkinänkuoressa. <https://tem.fi/uusi-tyoaikalaki-pahkinankuoressa>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2020b). Työaikalaki. TEM oppaat ja muut julkaisut 2020:1 FI. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-520-1>
- Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. (2023). Etätyö. Haettu osoitteesta <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>
- Työturvallisuuskeskus. (2023). Tietotyö, kognitiivinen kuormittuminen ja tietoergonomia. Haettu osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/asiantuntija-ja-toimistotyotytotyotyo-kognitiivinen-kuormittuminen-ja-tietoergonomia/>

- Van Laethem, M. v., Beckers, D., Kompier, M., Dijksterhuis, A., & Geurts, S. (2013). Psychosocial Work Characteristics and Sleep Quality: A Systematic Review of Longitudinal and Intervention Research. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 39(6), 535–549. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3376>
- Van Laethem, M., Beckers, D. G., Kompier, M. A., Kecklund, G., van den Bossche, S. N., & Geurts, S. A. (2015). Bidirectional relations between work-related stress, sleep quality and perseverative cognition. *Journal of psychosomatic research*, 79(5), 391–398. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2015.08.011>
- Vesa, S. (2011). Työhyvinvointi, organisaation menestys ja niiden yhdistäminen tietotyössä. Menestyvät organisaatio ja työhyvinvointi tietointensiivisessä työssä -tutkimushanke. Tampereen yliopisto, yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8687-6>
- Virtanen, A. (2021a). *Psykologinen palautuminen*. Tuuma
- Virtanen, A. (2021b). *Teachers' Recovery Processes: Investigating the role of different breaks from work for well-being and health among Finnish teachers* [väitöskirja. Tampereen yliopisto]. TREPO Tampereen yliopiston avoin julkaisuarkisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2189-5>
- Virtanen, A. de Bloom, J. & Kinnunen, U. (2021). Työstä palautumisen kokemusten yhteys arjen kognitiivisiin virheisiin suomalaisilla opettajilla. *Psykologia* 56(4),
- Virtanen, A. de Bloom, J. Reins, K. Syrek, C. Lehr, D. & Kinnunen, U. (2019). Promoting and prolonging the beneficial effects of a vacation with the help of a smartphone-based intervention. *Gedrag en Organisatie* 32(4), 250–278. [DOI:10.5117/2019.032.004.003](https://doi.org/10.5117/2019.032.004.003)
- Vuori, J. (2021). Johdanto: Aineistojen monimuotoisuus. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Ladullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>
- Väänänen, A., Toivanen, M. & Lallukka, T. (2020). Lost in autonomy – temporal structures and their implications for employees' autonomy and well-being among knowledge workers. *Occupational Health Science*, 4(1–2), 83–101. <https://doi.org/10.1007/s41542-020-00058-1>
- Zijlstra, F. R., & Sonnentag, S. (2006). After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 129–138. <https://doi.org/10.1080/13594320500513855>

Liitteet

Liite 1 Kirjoituskutsu

Olen kasvatopsykologian maisterivaiheen opiskelija Oulun yliopistosta ja tutkin Pro gradu -tutkielmasani **joustotyöaikaan tekevien asiantuntijoiden psykologista palautumista**. Pyytäisinkin sinua, jolla on joustotyöaikasopimus käytössä, käyttämään aikaasi ja osallistumaan tähän tutkimukseen.

Psykologinen palautuminen on työhön liittyvien ponnistelujen ehdyttämien psyykkisten ja fyysisten voimavarojen uusiutumista, voidaan siis puhua sekä kehon, että mielen palautumisesta. Tutkimuksessani haluan kuulla joustotyöaikaan tekeviltä asiantuntijoilta heidän psykologisen palautumisensa keinoista, ovatko he kokeneet joustotyöajan vaikuttaneen omaan psykologiseen palautumiseen, sekä millä tavoin työnantaja voisi mahdollisesti edistää heidän psykologista palautumistansa.

Kirjoituksessasi toivon sinun kertovan mitä palautuminen sinulle merkitsee ja milloin koet tarvetta palautumiselle. Lisäksi lukisin mielelläni erityisesti sinun psykologisen palautumisen kokemuksistasi – esimerkkejä keinoista ja tilanteista, joiden olet kokenut auttavan sinua palautumaan. Voit myös kertoa ajatuksistasi joustotyöaikaan liittyen, onko se vaikuttanut palautumisen tarpeisiisi ja jos on, niin millä tavoin. Lisäksi voit tuoda esiin myös ajatuksiasi, miten työnantaja voisi mahdollisesti edistää psykologista palautumistasi tai vähentää stressiä.

Voit hahmotella vastaustasi ja palautumistasi myös seuraavien apukysymysten avulla. Voit kertoa arjestasi, millaisia asioita sisältyy työn ulkopuoliseen elämääsi, mitä teet tai harrastat, yksin vai jonkun kanssa. Millaiset asiat ovat lähellä sydäntäsi ja mistä nautit? Koetko onnistumisia ja haastatko itseäsi työn ulkopuolella? Millaisissa tilanteissa työasiat unohtuvat ja tunnet olosi kaikkein rentoutuneimmaksi? Voit myös pohtia onko työn ulkopuolinen elämä sinun itsesi näköistä.

Linkin kautta pääset kirjoittamaan vastauksesi anonymisti. Kirjoituksen muoto ja pituus on vapaa. Vastaamisaika riippuu kirjoituksen pituudesta ja vastauksen pohtimiseen käytetystä ajasta. Kirjoituksen lähettämisen yhteydessä sinulta pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumiseen sekä kysytään muutamia taustakysymyksiä. Kirjoitukset tulevat ainoastaan tutkimukselliseen käyttöön ja aineistoa käsitellään tutkimuseettisiä sääntöjä noudattaen. Kirjoituksestasi voidaan tutkimustulosten yhteydessä julkaista esimerkkioitteita, joista kuitenkin poistetaan tai muutetaan toisiksi sellaiset tiedot, joista osallistujat voitaisiin tunnistaa. Vastaamisen jälkeen sinulla on mahdollista palata muokkaamaan vastaustasi niin kauan, kun lomake on avoinna 31.1.2023 saakka.

Toivon, että löydät aikaa oman palautumisen pohtimiseen ja tutkimukseen osallistumiseen. Osallistumalla olet mukana myös uuden tiedon luomisessa, sillä joustotyöajan ollessa uusi työaikamalli, on siihen liittyvää tutkimustietoa saatavilla vielä hyvin vähän ja näin ollen jokainen vastaus on tärkeä myös tutkimukseni onnistumisen kannalta. Lisätietoja voit halutessasi kysyä osoitteesta maria.huha(a)student.oulu.fi.

Terveisin,

Maria Huha
Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunta