

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

TIETOTYÖLÄISEN PSYKOSOSIAALINEN TYÖHYVINVOINTI

TEKIJÄ Kati Lindevall

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Wellness-liiketoiminta	
Työn tekijä Kati Lindevall	
Työn nimi Tietotyöläisen psykososiaalinen työhyvinvointi	
Päiväys 21.03.2024	Sivumäärä/Liitteet 67/2
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Yhteistyöyrittäjä X	
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli saada tietoa tietotyöläisten psykososiaalisesta työhyvinvoinnin nykytilasta laadullisen tutkimuksen avulla. Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää millaiset kuormitustekijät vaikuttivat tietotyöntekijän subjektiivisesti koettuun työhyvinvointiin ja millaiset voimavaratekijät lisäsivät työhyvinvointi- ja palautumiskokemusta.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua, johon osallistui tietotyön alueella toimivan yhteistyöyrittäjä X:n kymmenen eri alan asiantuntijaa. Tutkimusaiheen arkaluontoisuuden takia päätettiin, ettei yhteistyöyrittäjästä tai haastatteluun osallistunutta kymmentä vapaaehtoista informanttia esitellä tässä tutkimuksessa tarkemmin. Laadullisen tutkimuksen aineiston keruuvaiheessa tutkittavia haastateltiin kolmen pääteeman ympäriltä, joita olivat psyykkiset ja sosiaaliset kuormitus- sekä voimavaratekijät ja palautuminen. Näiden teemojen ympärille muodostettiin tarkentavia kysymyksiä, joiden avulla saatiin kerättyä kattavaa tietoa tietotyöläisten yleisesti koetusta subjektiivisesta työhyvinvoinnin nykytilasta.</p> <p>Lopullisten tutkimustulosten pohjalta voidaan todeta, että psykososiaalista kuormittumista ja voimavarojen palautumista tapahtuu niin työn kuin yksilön persoonan ja ominaisuuksien kautta. Tämän tutkimuksen lopputulos tukee muita saman aihepiirin ympärillä tehtyjä tutkimuksia siten, että jatkuva ja pitkäkestoinen kuormittuminen tietotyössä on hyvin yleistä. Eniten kuormittaneisuutta aiheuttivat runsas työmäärä, aikapaineen luoma kiire ja suuret vastuualueet, jotka heikensivät työn omaehtoisen hallitsemisen ja siinä suoriutumisen kokemusta. Kuormittaneisuutta lisäsivät myös ajoittainen epäselkeys tavoitteissa sekä viestinnässä. Myös esihenkilön läsnäolon puute ja kasvanut itsenäinen työskentely loivat arvottomuuden ja yksinäisyyden kokemuksia. Toisaalta etätöiden tekeminen kasvatti useamman tietotyöläisen voimavaroja vapauttamalla työmatkan kuluneen ajan työn ja vapaa-ajan joustavaan käyttöön. Etätöissä koettiin yleisimmin hyvää työrauhaa ja mahdollisuuksia työn tauottamiselle. Lisäksi lähitiimien hyvä ilmapiiri ja me-henki kasvattivat voimavaroja.</p> <p>Tässä tutkimuksessa havaittiin tietotyöläisten palautumiseen vaikuttavien tekijöiden olevan määrältään ja laadultaan hyvin vähäisiä. Useamman tietotyöläisen keskuudessa palautumista ei ollut juurikaan mietitty, siihen ei löydetty riittävästi aikaa tai työyhteisöllistä tukea. Tutkimustulosten myötä tietotyössä olisi ensisijaisen tärkeää kiinnittää huomiota kuormitustekijöiden tunnistamiseen ja sitä kautta niiden vähentämiseen. Kuormituslähteiden yksilöllinen ja työyhteisöllinen ymmärtäminen mahdollistaa psykososiaalisen työhyvinvoinnin eheyttämisen ja vahvistumisen työn ja yksilön voimavarojen kasvattamisen sekä palautumisprosessin toteutumisen kautta.</p>	
Avainsanat palautuminen, psyykkinen hyvinvointi, psykososiaalinen työhyvinvointi, sosiaalinen hyvinvointi, tietotyö, voimavarat	

Field of Study Social Sciences, Business and Administration	
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration, Wellness Business	
Author(s) Kati Lindevall	
Title of Thesis Psychosocial Well-being at Work of a Knowledge Worker	
Date 21.03.2024	Pages/Appendices 67/2
Client Organisation /Partners Company X	
<p>The aim of this thesis was to obtain information on knowledge workers' the psychosocial state of occupational well-being through qualitative research. The purpose of the study was to establish what kind of demands affected the knowledge workers' subjectively perceived well-being at work, and what kind of resources increased their experiences of work well-being and recovery.</p> <p>The research method of the thesis was a semi-structured thematic interview with ten experts from the Client, Company X operating in the area of knowledge work. During the qualitative research data collection phase, the subjects were interviewed focusing on three main themes, which were psychological and social demands, resources, and recovery. More specific questions were formulated around these themes to gather comprehensive information on the generally perceived subjective state of well-being of knowledge workers'.</p> <p>Based on the final research results, it can be concluded that psychosocial demands and resources of recovery occur through the individual's personality and characteristics. The outcome of this study supports other studies conducted about the same topic so, that continuous and long-term stress on knowledge work is very common. Most stress was caused by the abundance of workload, the rush created by time pressure, and the large responsibilities that weakened the experience of self-management and performance at work. The demands were also increased by occasional unclarity in goals and communication. The lack of the presence of the foreman and the increased independent work also contributed to creating experiences of worthlessness and loneliness. Moreover, remote working increased the resources of several knowledge workers' by replacing the time spent commuting to work for flexible use of leisure. The most common experiences of remote work were peaceful working conditions and opportunities to take breaks during work. In addition, the good atmosphere and feeling of togetherness inside teams increased resources.</p> <p>This study found that the quantity and quality of factors contributing to the recovery of knowledge workers' were low. With the results of the research, it would be of primary importance to pay attention to the identification of load factors and to reduce them. Individual and work community understanding of demands and resources enables psychosocial well-being at work to be integrated and strengthened through work and by increasing individual resources, as well as through the implementation of the recovery process.</p>	
Keywords job demands, job resources, knowledge worker, recovery, well-being at work	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	6
1.1	Tutkimuksen tausta	6
1.2	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite.....	7
2	TIETOTYÖ TYÖYMPÄRISTÖNÄ.....	8
2.1	Psykososiaalisen työhyvinvoinnin erityispiirteet tietotyössä	8
2.2	Yleiset psykososiaaliset kuormitustekijät tietotyössä.....	9
2.2.1	Psyykkiset kuormitustekijät tietotyössä	10
2.2.2	Sosiaaliset kuormitustekijät tietotyössä	10
2.3	Yleiset psykososiaaliset voimavariatekijät tietotyössä	11
2.3.1	Psyykkiset voimavarat tietotyössä.....	12
2.3.2	Sosiaaliset voimavarat tietotyössä.....	12
2.4	Tietotyön ergonomia.....	13
2.4.1	Kognitiivinen, affektiivinen ja informaatioergonomia.....	13
2.5	Palautuminen tietotyössä	14
2.5.1	Työpäivän aikaiset taudot	15
2.5.2	Työn tuunaus ja suunnittelu.....	17
2.5.3	Työyhteisön tuki.....	17
3	TIETOTYÖLÄISEN OMA PSYKOSOSIAALINEN TYÖHYVINVOINTI	18
3.1	Työhyvinvoinnin tekijät tietotyössä	18
3.2	Oman työhyvinvoinnin johtaminen ja elämänhallintataidot.....	20
3.2.1	Yksilölliset voimavarat.....	21
3.2.2	Ajattelu, tunteet ja mielen voima.....	22
3.3	Tietotyöläisen palautuminen.....	24
3.3.1	Työstä irtautuminen	24
3.3.2	Rentoutuminen	25
3.3.3	Autonomia.....	26
3.3.4	Taidonhallinta	26
3.3.5	Merkityksellisyys.....	27
3.3.6	Yhteenkuuluvuus.....	28
3.4	Työhyvinvoinnin kokonaisuuteen vaikuttavat tekijät psykososiaalisen viitekehän ulkopuolelta.....	29
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	31

4.1	Laadullinen tutkimus.....	31
4.2	Aineiston kerääminen	31
4.3	Aineiston analysointi	33
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET	35
5.1	Psyykkiset kuormitus- ja voimavaratekijät	35
5.2	Sosiaaliset kuormitus- ja voimavaratekijät	40
5.3	Tietotyöläisen palautuminen.....	44
6	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	50
6.1	Tutkimuksen keskeiset tulokset ja päätelmät	50
6.2	Eettisyys ja luotettavuus	53
7	KEHITYSEHDOTUKISIA PSYKOSOSIAALISEN TYÖHYVINVOINNIN VAHVISTAMISEKSI.....	56
7.1	Psyykkisen työhyvinvoinnin tueksi.....	56
7.2	Sosiaalisen työhyvinvoinnin tueksi	57
7.3	Palautumisen tueksi.....	57
8	POHDINTA JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUS	59
8.1	Oman työskentelyn arviointi ja ammatillinen kehittyminen	59
	LÄHTEET	62
	LIITE 1: HAASTATTELURUNKO	68

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

Työelämän muutostahti on kiihtynyt Suomessa nopeasti sotien jälkeisestä maatalousyhteiskunnasta teknologiseen yhteiskuntaan. Ennen työntekijälle riitti lyhyt koulutus ja se, että hän sai elantonsa. Nyt työntekijät arvostavat elannon saamisen lisäksi työn tuottamaa sisäistä tyydytystä sekä merkityksellisyyden kokemusta niin elämää, kuin omaa identiteettiään kohtaan. Nykypäivän työntekijältä odotetaan ammatti- tai korkeakoulututkintoa, jatkuvaa itseohjautuvaa otetta, hyviä sosiaalisia ja psykologisia ominaisuuksia sekä omatoimista oppimista. (Lyytinen & Pääkkönen 2022, 63-66; Koivunen, Melin & Sippola 2023, 8.) Lisäksi maailmantaloudellinen epätasapaino heijastuu työn muutospainaisiin niin, että työnantajat nostavat omaa arvoansa entistä joustavammalla kilpailukyvyllä, uusilla innovaatioilla sekä nopeudella muuttaa tuotantoprosessejaan (Manka & Manka 2023, 13). Nämä tekijät altistavat työntekijät työelämän kiihtymisen ja tehostumisen eli intensifikaation alle, joka kasvattaa painetta olla entistä luovempi, tehokkaampi, suunnitelmallisempi sekä muokkautumiskykyisempi (Kubicek, Paškvan, & Korunka 2015).

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan tietotyöläisiä – oman alansa asiantuntijoita, erityisasiantuntijoita, enimmäkseen erilaisten digitaalisten ja teknologisten työvälineiden avulla aivotyötä tekeviä toimihenkilöitä. Heidän odotetaan pysyvän jatkuvan digitaalisen kehityksen mukana, mikä vaikuttaa niin mullistavasti, kuin mahdollistavasti tietotyöläisten kokemukseen inhimillisestä vuorovaikutuksesta, omasta työmotivaatiosta, itsejohtajuudesta sekä useiden erilaisten roolien omaksumisesta. (Koivunen, Melin & Sippola 2023, 13.) Suomessa tietotyöläisten osuus työvoimasta on ollut lähihistorian aikana nousujohteinen. Vuosituhannen vaihteessa tietotyöläisiä oli 40 prosenttia ja vuonna 2021 Suomen työvoimasta tietotyöläisiä oli jo 45 prosenttia. (Niemi 2023, 18.) Kasvu kuvastaa hyvin työnkuvan muuttumista yhä vain tietotyömäisemmäksi.

Korkeasti koulutettu tietotyöläinen on haluttu työntekijä, kun hänellä on hallussaan hyvät itsensä johtamisen taidot. Työhyvinvoinnin näkökulmasta digitaalisuuden mahdollistama rajattomuus luo haasteita hallita omaa työaika – työtä voi tehdä missä ja milloin tahansa, myös yli aikavyöhykerajojen. Tietotyöläisen tulee osata tunnistaa ja asettaa omat rajansa työn ja yksityiselämänsä välille. (Koivunen ym. 2023, 13, 267.) Hänen tulee olla tietoinen ja kiinnostunut omista voimavaroistaan, jotta tietotyölle ominaiset työn kognitiiviset kuormitustekijät, kuten työn määrän kasvu, pitkät työpäivät tai työstressi eivät kuluta voimavaroja loppuun (Kalakoski, Lahti & Paajanen 2023). Työterveyslaitoksen tutkimus Hyvinvointia työstä 2023-luvulla (2020, 94) painottaakin, että työelämässä korostuu entistä enemmän oman hyvän työkyvyn ylläpitäminen. Väestö ikääntyy, joka viittaa tarpeeseen ylläpitää omaa terveyttämme työuriamme pidentyessä. Nopeasti uudistuvan teknologian avulla voimme oppia olemaan tehokkaampia ja hallitsemaan työn kokonaisuutta. Tulevaisuuden työhyvinvointia niin yksilö- kuin työyhteisötasolla edistää mm. joustavuus ja tahto muokata omia vanhentuneita ajatus- ja toimintamalleja. (Työterveyslaitos 2020, 93-96.) Organisaatiotasolla tietotyöläisen työhyvinvointia ylläpitää ja vahvistaa aidosti välittävä inhimillisuus, joka vahvistaa kokemusta tulla kuulluksi, nähdyksi ja arvostetuksi (Sippola 2023, 11-12).

1.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Valitsin opinnäytetyön aiheen suuresta intohimostani tietotyöläisten työhyvinvointia kohtaan, sillä jokainen elinvoimainen ihminen on nyt ja tulevaisuudessa suuri voimavara jokaiselle menestyvälle yritykselle. Myös Manka ym. (2023, 9) ja työterveyslaitos (2020, 26) korostavat hyvinvoivan inhimillisen voimavaran tärkeyttä. Työhyvinvoinnissa huomio kiinnittyy yleensä ensisijaisesti fyysiseen ergonomian epäkohtiin ja tarpeisiin, kuten työasentoon, työvälaineisiin sekä työympäristöön. Ergonomiaan kuuluu fyysisyyden lisäksi muita tietotyöläiselle tärkeitä työhyvinvoinnin lähteitä, kuten esimerkiksi kognitiivinen ergonomia, joka tarkastelee ihmisen suhdetta työntekoon tiedonkäsittelyn vaatimusten näkökulmasta (Kalakoski ym. 2023). Ergonomiaan onkin syytä kiinnittää huomiota entistä kokonaisvaltaisemmin, sillä aivomme, tunteemme ja vuorovaikutuksemme muihin ovat herkästi alttiina kuormittumaan tietotyön vaatimuksista (Manka ym. 2023, 8). Tässä opinnäytetyössä astutaan fyysisen ergonomian ulkopuolelle tutkimaan tietotyöläisen psykososiaalista työhyvinvointia mm. aivojen hyvinvoinnin näkökulmasta: kuinka oman ajattelun, uuden oppimisen tai esimerkiksi keskittymiskyvyn koetaan häiriintyvän ylimääraisten keskeytysten tai jatkuvan tietotulvan kautta (Bordi ym. 2021, 91)? Entä millaiset asiat tietotyössä voimaannuttavat tai mahdollisesti lisäävät tietotyöntekijälle menestykseen liittyviä piirteitä, kuten sitoutuneisuutta, intoa tai luovaa ongelmanratkaisua samalla lisäten palautumisen kokemuksia (Manka ym. 2023, 9)?

Tutkimuksen tarkoituksena on saada ajankohtaista tietoa tietotyöläisten itsessään tunnistamista psykososiaalisista kuormitus- ja palautumistekijöistä. Opinnäytetyön tavoitteena on saada näkemys yhteistyöyrittäjä X:n eri asiantuntija-alueilla työskentelevien tietotyöläisten oman koetun psykososiaalisen työhyvinvoinnin nykytilasta.

Tässä opinnäytetyössä selvitetään millaisena tietotyöläiset kokevat oman psykososiaalisen työhyvinvoinnin tilan olevan tällä hetkellä. Millaisia psykososiaalisia kuormitus-, voimavara- sekä palautumistekijöitä tunnistetaan ja miten tunnistetut tekijät vaikuttavat koettuun psykososiaaliseen työhyvinvointiin. Opinnäytetyössä vastataan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Millainen on tietotyöläisen psykososiaalinen työhyvinvoinnin nykytila?
 - Millaiset psykososiaaliset tekijät kuormittavat tietotyöläistä ja miten?
 - Millaiset psykososiaaliset tekijät palauttavat tietotyöläistä ja miten?

2 TIETOTYÖ TYÖYMPÄRISTÖNÄ

2.1 Psykososiaalisen työhyvinvoinnin erityispiirteet tietotyössä

Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, joka muodostuu työstä, työyhteisöstä sekä työntekijästä itseltään. Työhyvinvointia tukeva työ on turvallista, mielekästä, palkitsevaa, terveellistä ja työvälineet ovat asianmukaiset. (Lyytinen ym. 2022, 70; Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon.) Työaika, työn määrä, työn sisältö, työn järjestely, vastuut ym. muut työolotekijät tulee olla työnantajan osalta huolehdittu niin, etteivät ne ylikuormita työntekijää psykososiaalisesti tai fyysisesti yksilölliset ominaisuudet huomioiden. (Pennonen 2021; Työaikalaki 872/2019, 4 luku, 11 §; Työturvallisuuslaki 738/2002, 8 §, 10 §, 13 §, 25 §.) Vaikka työnantajalla, työyhteisöllä ja johtamisella on iso merkitys tietotyöläisen kokemaan työhyvinvointiin, on päävastuu omasta terveydestä ja toimintakyvystä tietotyöläisellä itsellään niin lähi- kuin etätyössä (Pennonen 2021, 21; Sippola 2023, 92). Työolot ovat muuttuneet kiireisemmäksi jo kahdenkymmenen vuoden ajan eri työolobarometrien mukaan, eikä jatkuvasti uusiutuva teknologia ja työn oheistoimien lisääntyminen perustyössä ole meille enää kovin uusi ilmiö (Manka ym. 2023, 28).

Tietotyö on Blomin, Melinin & Pyöriän (2000, 423) mukaan tietointensiivistä työtä, jossa työnkuvaan liittyy suunnittelua, ideointia, tietotekniikan käyttöä sekä vähintään keskiastetasoinen ammattitutkinto. Vaikka tietotyöntekijäksi voi oppia käytännössä ilman muodollista koulutusta, on tutkintoasteisella koulutuksella merkitystä luottamuksen sekä ammatillisen statuksen muodostumisen myötä (Niemi 2023, 17). Tietotyö on yleensä itsenäistä, projektiluontoista ja verkostomaista, jossa korostuu tieto asiantuntijuuden näkökulmasta (Bergbom, Härmä, Ropponen & Sallinen 2018, 10). Tietotyö kehittyi nopeasti edellyttäen elinikäistä oppimista, aktiivista ja luovaa ongelmanratkaisua sekä hyviä vuorovaikutustaitoja, joissa aivojen kognitiiviset, eli tiedon käsittelyn ja tunnetilojen toiminnot ovat aktiivisesti käytössä (Juntunen, Liira, Lönnqvist & Müller 2006, 2951-2953). Tietotyöläisen yksi tärkeimmistä työvälineistä ovat aivot, jotka mahdollistavat ajattelun, tiedon käsittelyn sekä vuorovaikutuksen toisiin ihmisiin tietoteknisten laitteiden avulla (Aspekti 2016). Tietotyön turvallisuuden kehittäminen fyysisen ergonomian keinoin ei pelkästään riitä, sillä tietotyöstä aiheutuva psykososiaalinen aivokuormitus sijoittuu kognitiivisen, informatiivisen sekä affektiivisen ergonomian osa-alueille (Bordi ym. 2021, 89). Ergonomian mahdollistaman helpotuksen lisäksi tietotyön kuormaa on mahdollista purkaa myös palautumalla työpäivän aikana erilaisten taukojen, työn muokkaamisen sekä työyhteisöltä saatavan tuen avulla (Virtanen 2021, 158, 165, 167).

Laitisen, Nikunlaakson & Selanderin (2023, 241) työelämän tutkimuksesta selviää, että työn vaatimusten ja voimavarojen välillä vallitseva tasapaino ilmenee hyvänä työkykynä. Bakkerin & Demeroutin (2018) luoman työn vaatimukset ja voimavarat -teorian (Job Demands – Resources theory) mukaan työhyvinvointi heikentyy, kun työstä ilmeneviä kuormitustekijöitä on enemmän kuin palauttavia voimavaratekijöitä – samalla työpäivän jälkeinen tarve palautumiselle kasvaa (Pennonen 2021, 112). Työn vaatimuksia tasapainottavia voimavaratekijöitä esiintyy niin yksilö- kuin työyhteisötasolla. Työstä saatavat voimavarat käynnistävät motivaatioprosessin, lisäävät ja suojaavat työntekijän työkykyä ja terveyttä, tukevat työssä onnistumisen kokemuksia, työssä jaksamista ja siihen sitoutumista samanaikaisesti vähentäen työn vaatimuksista kumpuavaa kuormittavuutta. (Bakker ym. 2018, 2; Laitinen ym. 2023, 254.) Tietotyössä psykososiaalisia kuormitus- ja voimavaratekijöitä

esiintyy työtehtävissä, toimintatavoissa, sisällöissä, järjestelyissä, työsuhteessa sekä työyhteisön sosiaalisessa toimivuudessa (Työsuojeluhallinto julkaisuaika tuntematon). Myönteisiä voimavaratekijöitä tietotyöläisen työhön voi luoda lisääntynyt itsenäisyys ja joustomahdollisuudet omia työjärjestelyjä sekä henkilökohtaista elämää kohtaan. Kielteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin muodostuu työn kokonaisvaltaisesta tehostumisesta eli intensifikaatiosta, jossa korostuu yksilöiden subjektiiviset kokemukset työssä kasvaneesta vaativuudesta, paineesta, kiireestä, jatkuvasta saavutettavuudesta, teknisten välineiden käytön rajattomuudesta sekä rajojen hämärtymisestä työn ja muun elämän välillä. (Koivunen ym. 2023, 257-258; Manka ym. 2023, 219, 223; Niemi 2023, 24.)

Hasun, Pahkinin & Puttosen (2016, 6) mukaan työhyvinvointi on jatkuvasti muuttuva tila, jossa tietotyöläisen tulisi pysyä aktiivisesti tietoisena siitä, mitkä tekijät työssä milloinkin kuormittavat (kuva 1.), mitkä tekijät suojaavat kuormittavuudelta ja mitkä tekijät tuovat voimavaroillaan (kuva 2.) tasapainoa koettuun työhyvinvointiin. Jokainen tietotyöntekijä on yksilö, joka kokee työn vaativuuden ja voimaannuttavuuden eri tavalla työn eri merkityksissä. Yhdelle työstä kumpuavana voimavarana ovat työkaverit ja toiselle työn sisällön vaihtelevuus sekä omaan työskentelyyn vaikuttaminen (Penonen 2021, 112). Seppälä ja Väisänen (2020, 2) nostaa tutkielmassaan esiin Meijmanin ja Mulderin ponnistelujen ja palautumisen mallin (Effort – Recovery model), jossa työn vaatimukseen, eli kuormitustekijöihin vastataan ponnisteluiden avulla. Ponnistelu lisää kuormittuneisuutta, joka voi ilmentyä esimerkiksi emotionaalisesti tai kognitiivisesti erilaisina käyttäytymisen häiriöinä. Palautuminen alkaa, kun ponnistelu työn vaatimuksia vastaan loppuu työpäivän päätyttyä. (Van Veldhoven, 2008, 2.)

Palautuminen käynnistyy, kun teemme jotakin itselle mielekästä, eikä työhön käytetyt voimavarat pääse enää hupenemaan. Jos kuitenkin käy niin, että vapaa-aika kuluttaa samoja voimavaroja kuin työ, ei palautumista synny, vaan edessä on yhä voimakkaampi tarve palautumiselle. Palautumattomuus, eli tarvittavien voimavarojen puuttuminen ilmenee erilaisina terveydellisinä haasteina, kuten väsymyksenä, uniongelmina ja kireytenä. (Virtanen 2021, 39-40.) Palautumisen prosessiin kuuluu erilaiset fysiologiset ja psykologiset toiminnot. Tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena olevaan psykologiseen palautumiseen liittyy kokemus, jossa päästään irrottautumaan henkisesti työstä esimerkiksi työtauoilla sekä vapaa-ajalla (Casper, Sonnentag & Venz 2017). Palautumista työpäivän aikana voi tukea erilaisten taukojen avulla, joiden vaikutus tuntuu parhaimmillaan hyvän työsuorituksen jatkumona – rentoutuneena olona, motivaation ja keskittymiskyvyn kasvuna sekä vireystilan nousuna (Cheng, Parker & Sonnentag 2022).

2.2 Yleiset psykososiaaliset kuormitustekijät tietotyössä

TAT Nuorten tulevaisuusraportista (2022) käy ilmi, että 32 % nuorista pelkää työelämän olevan liian kuormittavaa. Pelko on aiheellista, sillä tietotyön toimintatapojen muutokset ovat viimeaikoina heijastuneet yksilöön monimuotoisesti. Mankan ym. (2023, 34) mukaan noin 64 % eri työntekijäryhmistä kokee työn olevan henkisesti raskasta. Näiden ryhmien sisällä 72 % ylemmistä toimihenkilöistä ja ikäryhmistä 33-44 -vuotiaat kertoivat työn rasittavan henkisesti. Työssä kuormittuminen tapahtuu työn ja työntekijän vuorovaikutuksessa (ks. kuva 1.). Psykkisessä kuormittumisessa työntekijä kokee ristiriitaa työn vaatimusten, kuten sen sisällön tai järjestelyn ja voimavarojen välillä. Sosiaalista kuormittumista ilmenee vuorovaikutuksessa työyhteisön kanssa. (Moilanen julkaisuaika tuntematon.)

Psykososiaalista kuormaa syntyy, kun tietotyöläinen kokee työn vaatimusten olevan väärin mitoitettuja, epäselviä tai olosuhteet epäsuotuisia (Työsuojelu 2017).

Tietotyöläisen työkuormitus muuttuu terveydelle haitalliseksi, kun palautuminen ei ole riittävää ja työ kuormittaa voimakkaasti pitkään. Haitallinen työkuormitus voi ilmetä muistivaikeuksina, käyttäytymisen muuttumisena mm. tunnetasolla, työn hallinnan katoamisena ja erilaisina elimistön toimintahäiriöinä. (Työsuojelu 2017; Moilanen julkaisuaika tuntematon.) Jokaisella on mahdollisuus vähentää ja ehkäistä työstä syntyvää kuormitusta noudattamalla työpaikalla annettuja terveyttä ylläpitäviä ohjeistuksia sekä vaikuttamalla ja tunnistamalla oman työn kuormitustekijöihin. Lisäksi oman hyvinvoinnin kannalta on huolehdittava riittävästä levosta, terveellisestä ravinnosta ja säännöllisestä liikunnasta. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

2.2.1 Psykkiset kuormitustekijät tietotyössä

Negatiivinen paine vaikuttaa heikentävästi työsuoritukseen ja voi pitkän ajan kuluessa aiheuttaa työstressiä ja uupumusta vieden tietotyöläiseltä voimat (Manka ym. 2023, 219-220). Negatiivista painetta aiheuttavat erilaiset epäselvyydet tavoitteissa, määräajoissa tai työrooleissa. Myös jatkuvat muutokset ja epävarmuus työssä edistävät negatiivista painetta heikentäen työhyvinvointia lisäten hermostuneisuuden ja ahdistuneisuuden tuntemuksia sekä univaikeuksia. Huolestuttavaa on, että noin 67 % palkansaajista kokee kiirettä päivittäin tai viikoittain. Heistä toimihenkilöt kokevat työnsä henkisesti raskaammaksi kuin muut palkansaajat. Ylemmistä toimihenkilöistä noin 22 % ja alemmista toimihenkilöistä noin 17 % kokee melko tai erittäin paljon negatiivista stressiä työssään. (Moilanen julkaisuaika tuntematon; Manka ym. 2023, 34, 38-39, 220.)

Hallinnan puute ilmenee työntekijän kokiessa, ettei hän voi vaikuttaa työhön tai hän ei koe osaavansa tai suoriutuvansa työstä riittävän hyvin tai laadukkaasti (Moilanen julkaisuaika tuntematon). Eurofoundin (2023) tutkimuksen mukaan kuormittumiseen liittyy yleensä liiallinen määrä työtä, jatkuva kiireen tuntu ja jatkuvat keskeytykset. Myös persoonallisuuspiirre voi heikentää työhyvinvointikokemusta. Esimerkiksi tunnollinen tietotyöläinen saattaa kokea kuormittumista, mikäli hallinnan tunteelle ominaisia toimintatapoja, kuten vastuullisuutta, järjestelmällisyyttä, suunnitelmallisuutta ja luotettavuutta ei pysty luonnollisesti toteuttamaan (Pulkkinen 2008).

Työn sisältöön liittyvinä psyykkisinä kuormitustekijöinä voidaan kokea liian vaativat, helpot, vähäiset tai yksitoikkoiset työtehtävät, jossa tietotyöläinen ei koe voivansa hyödyntää omaa potentiaaliaan tai pääse kehittämään itseään positiivisesti haastavien tai monipuolisten työtehtävien parissa (Penno- nen 2021, 112). Kuormituskokemusta lisää myös oman työkuvan ulkopuolelta tulevat työn esteet, kuten kokoukset ja muut pyynnöt, jotka vähentävät mahdollisuutta toteuttaa työnkuvaa kuuluvaa sisältöä (Kosonen & Saarnikko 2023). Lisäksi palautteen tai arvostuksen näkymättömyys vähentää työtehtäviin liittyvää työmotivaatiota ja työn merkityksellisyyden kokemusta. (Penno- nen 2021, 112.)

2.2.2 Sosiaaliset kuormitustekijät tietotyössä

Vuorovaikutustilanteet ja työyhteisöristiriidat voidaan kokea kuormittavina tekijöinä, kun niihin liittyy huonoa tiedonkulkua, haasteita asiakaskohtaamisissa tai yhteistyössä. Myös epäasiallinen kohtelu, kuten tervehtimisen, ystävällisyyden tai kunnioituksen puuttuminen sekä kiusaaminen heikentävät yhteenkuuluvuuden tunnetta lisäten yksinäisyyden kokemusta. (Moilanen julkaisuaika tuntematon;

Pennonen 2021, 113-114; Manka ym. 2023, 224.) Suomessa vähälle tutkimuksen kohteelle jäänyt työostrakismi, jossa työntekijä jätetään joko tahattomasti tai tarkoituksella työyhteisön ulkopuolelle erilaisten tunteiden, uskomusten, ennakkoluulojen tai pelkojen takia, on huomattava toimimattomasta ja epäasiallisesta työkuormituksesta kumpuava kuormitustekijä. Työostrakismi luo huonoa ilmapiiriä, epäluottamusta työyhteisöä kohtaan, yksinäisyyttä sekä laskee huomattavasti psyykkistä työhyvinvointia. (Sippola 2023, 18-19.)

Puutteellinen johtaminen kuormittaa mm. silloin, kun tietotyöläinen kokee, ettei saa tarvittavaa tukea, arvostusta, oikeudenmukaista kohtelua tai ettei hän tule kuulluksi (Pennonen 2021, 114). Myös passiivisuus johtamisessa voi vaikuttaa työhyvinvointiin negatiivisesti (Manka ym. 2023, 224).

Psyykkiset kuormitustekijät

- epävarmuus työtehtävistä, tavoitteista, jatkuvat muutokset
- kiire, keskeytykset, aikapaine
- kohtuuttomat tavoitteet, vastualueet, työmäärä
- työn yksipuolisuus, vähäinen työmäärä
- ei mahdollisuutta oppia uutta tai kehittyä
- arvostuksen ja palautteen puuttuminen

Tietotyön kuormitustekijät

Sosiaaliset kuormitustekijät

- epäasiallinen kohtelu, yhteistyön haasteet
- yksinäisyys
- heikko tiedonkulku, puutteellinen johtaminen
- vuorovaikutustilanteiden haasteet
- vastuuton käyttäytyminen tai väkivallan uhka työyhteisössä

KUVA 1. Tietotyön psykososiaaliset kuormitustekijät (mukaihen Moilanen julkaisuaika tuntematon).

2.3 Yleiset psykososiaaliset voimavaratekijät tietotyössä

Työhyvinvointiin liittyy voimauttavia tekijöitä (ks. kuva 2.), joiden avulla työstä voi luoda itselleen innostavampaa ja sopivampaa. Näitä tekijöitä ovat omasta itsestä ja työstä kumpuavat voimavarat. (Manka ym. 2023, 226.) Tietotyön voimavaratekijät, kuten työaika- ja tehtäväautonomia, omien taitojen ja kykyjen käyttö- sekä kehittämismahdollisuudet, sujuvuus ja oikeudenmukaisuus yhteistyössä sekä työyhteisössä suojaavat Laitisen ym. (2023, 254.) mukaan työkyvyn heikkenemiseltä yhdessä kuormitustekijöiden vähentämisen kanssa. Edellä mainitut tekijät voivat myös vahvistaa myönteisesti kokemusta työn imusta (work engagement), eli aktiivisesta tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilasta, joka on yhteydessä laajentuneisiin ajatusmalleihin, yhteistyöhön, ongelmanratkaisukykyyn sekä työn merkitykselliseksi kokemiseen (Manka ym. 2023, 52-53). Hakanen ja Kaltiainen (2020, 41-43) toteavat, että työn imu yhdessä työn voimavarojen kanssa luo parempaa työhyvinvointia; työ innostaa, luo hyvää mieltä, nostaa vireystilaa ja tarjoaa parhaimmillaan mahdollisuuden poptua työtehtävään niin, että ajantaju hetkellisesti katoaa.

2.3.1 Psykkiset voimavarat tietotyössä

Työaika- ja tehtäväautonomia lisää koettua työhyvinvointia, kun tietotyöläinen kokee mahdollisuuden vaikuttaa itsenäisesti työhönsä, sen vaihtelevuuteen ja aikatauluttamiseen sekä vapaa-ajan ja työn kanssa yhteen sovittamiseen. Myös työtehtävien monipuolisuus ja kehittävyys voimaannuttavat ja mahdollistavat tietotyöläisen ominaisuuksien hyödyntämisen työssä. (Pennonen 2021, 112-113.)

Työtehtävien merkityksellisyys ja palkitsevuus luovat voimavaroja, kun tietotyöläinen ymmärtää kokonaisvaltaisesti työn tarkoituksen. Palkitsevuuden tunne kumpuaa mm. siitä, kun osaa tunnustaa itselleen kuinka paljon saa työssään aikaiseksi. Selkeät työtehtävät, -tavoitteet ja -roolit lisäävät työssä suoriutumista tuloksekkaammin, tehokkaammin ja onnistuneemmin. Myös työn varmuus, eli tieto työn jatkumisesta vähentää työstä kumpuavaa kuormittavuutta. (Pennonen 2021, 113, 115.)

2.3.2 Sosiaaliset voimavarat tietotyössä

Esihenkilöiden ja työyhteisön tuki luo tietotyöläiselle voimaannuttamisen kokemuksia, kun hän kokee saavansa tukea silloin kun hän sitä tarvitsee. Palautteen ja arvostuksen saamisen kokemus on merkittävä sosiaalinen voimavara, kun tietotyöläinen kokee arvostusta palautteen saamisena tai mahdollisuutena esittää kysymyksiä. (Pennonen 2021, 114.)

Selkeä johtaminen ja toimiva vuorovaikutus luovat luottamusta, avoimuutta ja läpinäkyvyyttä, sekä lisäävät tasa-arvoisuutta työyhteisössä. Myös toimiva vuorovaikutus yhdessä hyvien käytöstapojen kanssa luovat selkeyttä ja varmuutta tietotyöläisen työpäiviin. Joustava ja kehittyvä työkuultuuri luo tietotyöläiselle voimavaroja mahdollisuutena toimia vapautuneessa ilmapiirissä, jossa mm. kannustetaan, kehitytään ja ymmärretään työkavereita ja erilaisia elämäntilanteita. Psykologinen turvallisuus tuo varmuuden ja itseluottamuksen kautta voimavaroja, kun saa olla ihmisenä ja työkaverina oma itsensä. (Pennonen 2021, 114-115.)

Psyykkiset voimavarat

- työn varmuus, työssä onnistuminen ja tuloksellisuus
- merkitykselliset, palkitsevat ja kehittävät työtehtävät
- mahdollisuus vaikuttaa työssä
- selkeys tavoitteissa ja työtehtävissä
- joustavuus työajoissa

Voimavaroja tietotyöstä

Sosiaaliset voimavarat

- esihenkilön ja työyhteisön tuki
- palaute, arvostus ja toimiva vuorovaikutus
- selkeä johtaminen
- asenteet ja käytännöt, jotka tukevat työn ja arjen yhteensovittamista
- psykologinen turvallisuus

KUVA 2. Tietotyön voimavaroja (mukailen Moilanen julkaisuaika tuntematon).

2.4 Tietotyön ergonomia

Työhyvinvoinnin painopiste keskittyy usein tuki- ja liikuntaelimiin vaikuttavien kuormitustekijöiden havaitsemiseen ja ennaltaehkäisemiseen (Bordi ym. 2021, 89). Tietotyölle on kuitenkin ominaista runsas aivotyöskentely, johon fyysisen kuormituksen lisäksi liittyy työ- ja toimintakykyyn heijastuva työterveysriski (Työturvallisuuslaki 2002, 8-10 §). Viime vuosien ajan työssä ylikuormittuneisuuden, työkyvyn heikkeneminen ja pitkäaikaisen työperäisen stressin lisääntyminen näkyy kasvaneena oireiluna niin työterveyshuollossa kuin Kansaneläkelaitoksen (2024) maksamien mielenterveyden häiriöihin liittyvien sairauspäivärahojen määrissä. Tämä tieto viittaa siihen, ettei yksilöiden työkykyyn osata vielä panostaa parhaalla mahdollisella tavalla – usein aivojen kuormittumiseen ja työn tarvitsemiin toiminnanohjausmenetelmiin liittyvät tiedot ovat edelleen puutteellisia niin työterveyshuollossa, työnantajalla kuin työntekijällä itsellään. Tietotyölle yksi tärkeimmistä työvälineistä ovat aivot, eikä niitä voi vaihtaa uusiin kun ne vaurioituvat. ”Aivoissa on persoonamme, ajatuksemme ja osaamisemme” (Bordi ym. 2021, 91). Aivoturvallinen työ tarvitsee aktiivista ennakoitua, kuormituksen tunnistamista sekä aivojen hyvinvoinnin edistämistä siihen keskittyvän kognitiivisen, informaatio- ja affektiivisen ergonomian avulla. (Bordi ym. 2021, 89, 91.)

2.4.1 Kognitiivinen, affektiivinen ja informaatioergonomia

Kognitiivisessa ergonomiassa kiinnitetään huomioita tiedonkäsittelyn kykyihin ja rajoituksiin kognitiivisten toimintojen kautta. Näitä aivojen toiminnanohjaavia tekijöitä ovat näkö- ja kuuloaistit, muisti, tarkkaavaisuus, päättely- ja ongelmanratkaisukyky, osaaminen, oppiminen, häiriötekijät, keskeytykset, suuri tiedon määrä, kommunikointi, ohjeistukset, työvälineet sekä monien tehtävien yhtäaikaisten vaatimukset. (Bordi ym. 2021, 91-92; Kalakoski ym. 2023, 905.)

Manka ym. (2023, 155-156) toteavat, että aivotutkijoiden havaintojen mukaan tiedon käsittelykykyä rajoittaa aivojen kapasiteetti:

- keskittyä tehokkaasti vain yhteen asiaan kerrallaan
- työmuistin rajallinen kapasiteetti käsitellä tietoa ja sen siirtäminen säilömuistiin
- muistin alttius virheille ja unohduksille
- uuden oppimisen ja ajatustyön hitaus
- aivojen tiedostamattomat rajoitukset

Affektiivisessä ergonomiassa korostuu aivojen hyvinvointia ja toiminnanohjausmenetelmiä tukevat toimet, joita ovat arvostus, oikeudenmukaisuus ja tunnetasolla turvallinen työilmapiiri. Tunnetasoisesti turvallinen työilmapiiri mahdollistaa aivojen keskittymisen työtehtävään, kun taas negatiivinen, mitätöivä, epäoikeudenmukainen ja turvaton ympäristö vie aivojen resursseja kiinnittämällä huomion tiedostamattomasti mahdollisten uhkien tarkasteluun. (Bordi ym. 2021, 92.) Myös mahdollisuus työskennellä omien eettisten arvojen mukaan vähentää kuormittumiselle altistumista (Manka ym. 2023, 159). Virtanen (2021, 173.) muistuttaa, että turvallisessa ilmapiirissä on mahdollista rentoutua ja näin ollen vahvistaa omaa sitoutumistaan työhön. Työhön sitoutumista kuvaillaan affektiiviseksi motivaatioksi yhdessä positiivisen mielentilan kanssa. Sitoutumiselle on ominaista tuntee tarmokkuutta, hyvää suorituskykyä ja työhön uppoutumista, jolloin energisyyden virtaama tunne synnyttää

tahtoa panostaa omaan työhönsä niin, että ajantaju hetkellisesti katoaa. Työhön sitoutuminen edistääkin työtyytyväisyyttä ja palautumiskokemusta työpäivän jälkeen. (Hakanen, Harju & Seppälä 2020.)

Informaatioergonomiassa keskitytään informaation käsittelyyn, jossa osallisena ovat sosiaaliset ja kognitiiviset tekijät ja niiden keskiössä tietotyöläinen ja hänen kokonaisvaltainen suhde digitaaliseen työympäristöön (Bordi ym, 2021, 92). Työnantajan ja tietotyöläisen tulisikin suunnata huomio käytänteisiin, jotka vähentävät turhaa informaatiokuormaa riskien tunnistamisella ja hallinnalla (Manka ym. 2023, 157):

- monitehtäväisyyden (multitasking) vähentäminen – mahdollisuus keskittyä rauhassa yhteen tehtävään
- työn keskeytysten vähentäminen
- työn hallinnan kokemukset mm. ennakointi, ajanhallinta ja työn priorisointi
- teknisen tuen saanti
- pelisäännöt sähköiselle viestinnälle ja saatavuudelle
- työrauha suunnitteluun ja uuteen tutustumiseen

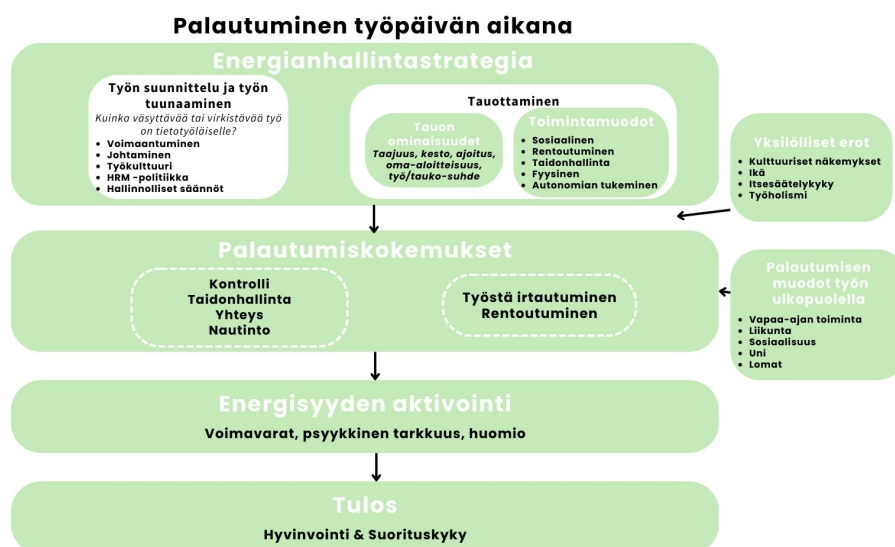
2.5 Palautuminen tietotyössä

”Palautuminen on kuin laittaisi rahaa pankkiin, sillä se suorastaan kasvaa korkoa” (Virtanen 2021, 169).

Tietotyössä päivä voi olla usein kiireinen, työmäärältään suuri. Kokouksia voi olla runsaasti ja niiden välinen siirtymäaika voi olla minimaalinen. Lisäksi työstä irtaantuminen taukojen ajaksi voi tuntua ajanhaaskaukselta ja työpäivät samankaltaisilta päivästä toiseen. Kaikki edellä mainitut tekijät vaikuttavat työstä kuormittumiseen ja tietotyöläisen voimavarojen hupenemiseen – vastapainoksi tarvitaan palautumista, eli voimavarojen täyttämistä. Palautumista ei kannata jättää pelkästään vapaa-ajan puolelle vaan sen voi aloittaa jo työpäivän aikana. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon; Virtanen 2021, 157-158.) Mitä enemmän työ kuormittaa, sitä enemmän voimavaroja kuluu. Jos työ ja elämä vie voimavaroja enemmän kuin niitä pääsee uudelleen syntymään, syntyy negatiivista stressiä. Aoki, Horiuchi, Iwano & Sakano (2022) toteavat tutkimuksessaan, että rentoutuminen ja psykologisen kuorman vähentäminen arkipäivien aikana heijastuu vähäisempään stressikokemukseen ennen työvapaita viikonloppuja, jolloin on mahdollista palautua aktiivisesti ja eheyttää voimavaroja. Muun muassa Cooley ym. (2020) ovat havainnoineet, että tietotyöläisille ominaisen paikoillaan työskentelyn keskeyttäminen liikettä sisältävien mikrotaukojen avulla, kasvattaa vireys- ja mielialatilaa vähentäen väsymystä, ahdistuneisuutta ja negatiivisia tunteita.

Palautumisessa keho ja mieli varastoivat ja kasvattavat tietotyöläiselle tärkeitä voimavaroja työn kuormitustekijöitä vastaan (Virtanen 2021, 37). Esimerkiksi kannettavan tietokoneen täyteen ladattu akku omana voimavaranaan mahdollistaa hyvän työskentelyn erilaisten kuormitustekijöiden, eli energiaa kuluttavien ohjelmien sekä toimintojen aikana, aina akun vähenemiseen saakka. Edellä mainittu esimerkki kuvastaa hyvin pelkistetysti tietotyöläisen voimavarojen ja työn kuormituksen suhdetta. (De Jonge 2022.) Tietokoneen akun päästessä loppumaan on akku mahdollista ladata helposti ja nopeasti oikean laturin avulla. Tietotyöläisen voimavaroja ei kuitenkaan kannata akun lailla

päästä missään vaiheessa kokonaan loppumaan, sillä palautuminen, eli voimavarojen uudelleen kasvattaminen voi olla huomattavan hidasta ja pitkäkestoista varsinkin, jos samanaikaisesti tapahtuva kuormitus on suurempaa kuin palautuminen – mikä de Bloomin, Kinnusen & Korpelan (2014) mukaan on nykyaikaisessa kiireellisessä ja suorituskeskeisessä elämäntavassamme suuri haaste palautumisen prosessille. De Jonge (2022) toteaa, että voimavarojen palauttaminen ja energiatason ylläpitäminen niin työpäivän aikana kuin sen ulkopuolella on haastavaa, mutta kun siinä onnistutaan, vaikuttaa se suoraan myönteisesti tietotyöläisen hyvinvointiin sekä parempaan suorituskykyyn. Palautumisen prosessin monimuotoisuutta voidaan havainnoida Chanin, Evan, Howardin & Tsen (2022) luomasta työpäivän aikana palautumisen mallista (ks. kuva 3.). Työpäivän aikaista palautumista tapahtuu työn suunnittelun, työn tuunaamisen ja taukojen pitämisen kautta. Näiden kolmen toiminnan ja yksilöllisten tarpeiden ja palautumiskokemusten saavuttamisen avulla tietotyöläisen on mahdollista täydentää omia voimavarojaan siten, että hän jaksaa tehdä työtä virkeänä ja suorituskykyisenä päivän loppuun asti. (Chan ym. 2022.)



KUVA 3. Palautumisprosessin malli työpäivän aikana (mukaillen Chan ym. 2022).

2.5.1 Työpäivän aikaiset tauot

Tauot mahdollistavat työstä irrottautumisen, esimerkiksi lounas- ja kahvitaun aikana, jolloin energiavarastoja on mahdollista täydentää syömällä ja lepäämällä (Työaikalaki 872/2019, 6 luku 24 §). Tauon aikainen toiminta vaikuttaa siihen, millaista palautumista syntyy. Esimerkiksi hengähdystauko, joka sisältää mielekästä tekemistä palauttaa enemmän, kuin toimintaan tai vaivannäköön perustuva tekeminen. Tutkimukset ovat osoittaneet, että rentouttava lounastauko vähentää koettua väsymystä sekä emotionaalista uupumisen tunnetta työpäivän aikana – tunne vahvistuu, kun siihen ei liity työskentelyä tai tauko on mahdollista toteuttaa työpaikan ulkopuolella.

Mikäli tietotyöläinen kokee emotionaalista kuormittuneisuutta esim. haastavien asiakkaiden kanssa tai keskittymiskykyä vaativaa kognitiivista kuormittuneisuutta uuden järjestelmän oppimisen kautta, tulee hänen kiinnittää tauolla huomio johonkin muuhun kuin affektiiviseen, informatiiviseen tai kognitiiviseen virikkeeseen, kuten esimerkiksi fyysisesti liikkumiseen. (De Bloom ym. 2014; De Jonge

2022.) Liikkuminen parantaa aivojen suorituskykyä, kuten luovaa, innovatiivista ja tehokasta ajattelua. Aivojen aktiivisuutta voi parhaimmillaan tehostaa jo kolmen minuutin reippaalla liikunnalla, kuten esimerkiksi rappujen kävelemisellä hissien sijaan. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 72.)

Kävely luonnossa tai luontomaisemista nauttiminen vaikuttaa elinvoimaisuuden lisääntymiseen, positiivisten tunteiden ja kognitiivisen suorituskyvyn kasvuun ja hyvän työvireyden ylläpitämiseen loppu työpäivän ajaksi (De Bloom ym. 2017). Jo pienet rentouttavat tauot yhdessä luontokosketuksen kanssa ovat merkityksellisiä. Työntekijät, jotka altistuivat työpäivän aikana avokonttorissa syntyvälle melulle, kokivat huomattavaa energiatasojen nousua verrokki ryhmiin verraten, kun he katsoivat seitsemän minuutin ajan luontoelokuvaa veden äänillä. Verrokkiryhmissä palautumista verrattiin saman ajan joko hiljaisuudessa, kuunnellen veden ääniä tai jatkoivat olemista meluisassa ympäristössä. (De Bloom ym. 2014.)

Yksilöllisellä kokemuksella ja mahdollisuuksilla päättää itse tauon ajoituksesta, pituudesta ja sisällöstä – vaikuttaa siihen kuinka hyvin yksilölliset voimavarat eheytyvät (Chan ym. 2022). Myös se, kenen kanssa tauon pitää, voi olla joko palauttava tai kuormittava kokemus. Esimerkiksi tauko, jonka viettää yhdessä kollegoiden kanssa niin, että keskustelun aiheet pysyvät työasioiden ulkopuolella lisää työstä irrottautumisen kokemusta ja energisyyttä myös työpäivän loppupuolelle. Toki kollegoilta saatu vertaistuki työasioihin liittyen vahvistaa sosiaalisen tuen ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Virtanen 2021, 161.)

Mikrotauko on hyvin lyhyt tauko, joka voidaan toteuttaa spontaanisti milloin tahansa työpäivän aikana. Yleensä mikrotauko yhdistyy hetkeen, jolloin halutaan palauttaa keskittymiskyky tai nostaa vireystilaa (Cooley ym. 2020). Mikrotauot ovat oma-aloitteisia ja yhteydessä mm. janoon, nälkään, taukojumppaan tai vessataukoon. Mikrotaukoja ei erikseen määritellä työsovimuksessa ja ne kestävät kymmenistä sekunneista muutamiin minuutteihin. (Virtanen 2021, 162.) Eräässä tutkimuksessa opiskelijat jaettiin ryhmiin, jossa toiset katselivat satunnaisesti 40 sekunnin ajan kaupunkimiljöön katolla olevaa vihreää kukkaniittyä ja toiset betonista maisemaa. Mikrotaukojen aikana luontomaisen vihreää kattoa katselleet paransivat kognitiivisia kykyjään mm. suoriutumalla virheettömämmin tehtävistä, kuin betonimaisemaa katselleet. (Johnson, Lee, Sargent, Williams K. & Williams, N. 2015.)

Mikrotaukoja kannattaa hyödyntää päivän aikana tietoisesti, kun haluaa nostaa omaa mielialaa tai suorituskykyä. Lyhyt mielekäs ja itselle sopiva puuhailu, ajatuksen vaihto työkaverin tai perheen jäsenen kanssa, hengitysharjoitus tai ikkunasta ulos katsominen voi piristää työntekoa huomattavasti. Mikrotaukojen ei kuulu olla pitkiä, sillä niiden tarkoitus on saada kohdennettua ajatukset takaisin työtehtävän pariin mahdollisimman pian minimaalisen tauon jälkeen, siksi niitä voi olla useita päivässä työtehtävien yhteydessä. (Virtanen 2021, 163.) Grünwald ja Licka (2023) toteavat tutkimuksessaan, että kirurgisen toimenpiteen aikana tehdyt noin 90-120 sekunnin lihasta venyttävät, rentouttavat ja vahvistavat liikkeet paransivat fyysistä suorituskykyä, kognitiivista keskittymiskykyä ja tarkkaavaisuutta vähentäen samalla ikäviä kiputunteja mm. niskan, hartioiden, käsien ja selän alueilla.

2.5.2 Työn tuunaus ja suunnittelu

Tietotyön tuunaaminen on yksi mahdollisuus vaikuttaa omaan työhyvinvointiin ja palautumiseen työpäivän aikana. Työn tuunaaminen tarkoittaa tietotyöläisen itsenäistä kehittävää toimintaa, jolla hän luo työstä ja työolosuhteista mielekkäämpiä tai muokkaa omaa suhtautumistaan työtä kohtaan. (Hakanen ym. 2020.) Työn muokkaaminen tapahtuu ennakoimalla ja tasapainottamalla työn vaatimuksia tai vastaavasti lisäämällä työn vaatimuksia tai työn voimavaroja (Feldt, Huhtala, Immonen, Luhtinen & Mäkikangas 2021). Tietotyöläinen voi tarpeidensa ja taitojensa mukaan käyttää niin sanottua lähestymis- välttämistyöstrategiaa. Strategian mukaan tietotyöläinen voi joko laajentaa omaa osaamista oppimalla uutta, pyytää työyhteisöstä sosiaalista tukea tai palautetta. Lisäksi työn sisältöä voi kasvattaa pyytämällä lisää vastuuta tai ilmaisemaan halukkuutta siirtyä uusien työtehtävien pariin. Vastaavasti tietotyöläinen voi pyrkiä vähentämään itselleen henkisesti tai emotionaalisesti kuormittavia työtilanteita tai -tehtäviä. Myös työn yksinkertaistaminen tai uusien työtapojen tai -menetelmien luominen voi helpottaa tai tehostaa omaa työtä. (Hakanen ym. 2020; Feldt ym. 2021.)

Työelämän tutkimuksen mukaan monipuolisesti työtään tuunanneet tunsivat verrokkituunaajiin nähden eniten merkityksellisyyttä, iloa, nautintoa ja imua työtä kohtaan. Kun taas vähemmän tai yksipuolisemmin työtä muokanneet kokivat verrokkeja enemmän emotionaalista uupumusta, joka ilmeni kokemuksena liiallisesta työmäärästä, työn valumisesta vapaa-ajalle tai omasta jaksamisesta. Työn tuunaamisella on positiivinen vaikutus niin organisaatioon, kuin tietotyöläisen työhyvinvoinnin lisääntymiseen. (Feldt ym. 2021.)

2.5.3 Työyhteisön tuki

Se miten palautuminen ja taukojen pitäminen käytännössä onnistuu heijastuu työyhteisöstä. Työyhteisön asenteilla, arvoilla ja kulttuurilla on vaikutus siihen miten palautumista työpaikalla voi toteuttaa. Jos esimerkiksi työkulttuuri on sellainen, jossa työtä tehdään tauotta ainaisen kiireen ja tehokkaan suorittamisen toimintamallilla, ei palautumiselle jää kokemusta eikä tilaa. (Virtanen 2021, 167.) Työyhteisössä on myös entistä suurempi riski kokea yksinäisyyttä, psykologista turvattomuutta sekä muita sosiaalisia kuormitustekijöitä, kun kiireen tunne ja etätyömahdollisuudet ovat lisääntyneet. Kuormittavuus koetaan yksilöllisesti ja siihen vaikuttavia tekijöitä voi esiintyä yhtä lailla niin työpaikalla kuin etänä. Näitä tekijöitä voi olla kokemukset, ettei tule kuulluksi, nähdyksi ja ymmärretyksi tai yhteistyössä esiintyvät haasteet, kuten heikko tiedonkulku, ei-sanallisten viestien puuttuminen tai liiallinen asia- ja tehtäväkeskeinen vuorovaikutus. (Boijer-Spoof Heikinheimo ym., 2022, 54; Lyytinen ym. 2022, 89.) Ihmiset ovat pääsääntöisesti sosiaalisia, joille työyhteisössä syntyvä sosiaalinen pääoma mahdollistaa vastavuoroisen ja luottamuksellisen vuorovaikutuksen ja me-hengen kokemisen. Työyhteisöstä kumpuava sosiaalinen pääoma voi siis olla rikkaus, joka edistää ja ylläpitää tietotyöläisen hyvinvointia ja vähentää sairastavuutta. Aallon ym. (2022) tutkimuksen mukaan työkyky heikenee, kun työntekijä kokee työyhteisöstä kumpuavan sosiaalisen pääoman vähenevän.

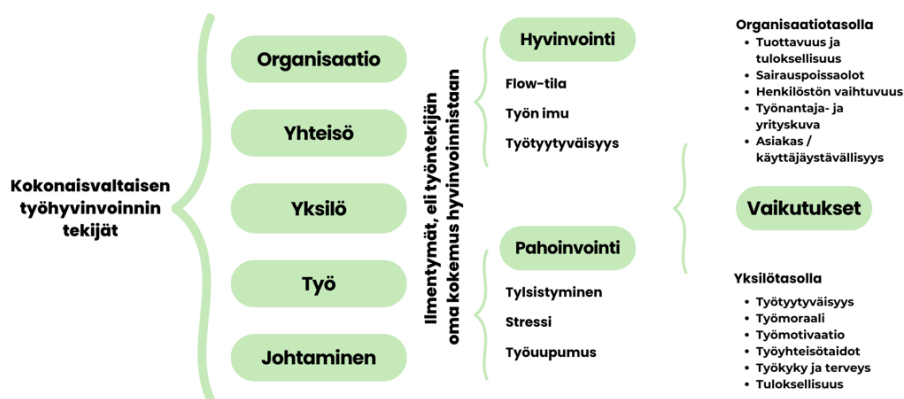
3 TIETOTYÖLÄISEN OMA PSYKOSOSIAALINEN TYÖHYVINVOINTI

Tulevaisuudessa itsestään huolehtiva ja itseään arvostava tietotyöläinen on avainasemassa siinä, että oma kilpailukyky, työkyky ja hyvinvointi säilyy ja kohenee. Jokaisella työntekijällä on oma roolinsa ja vastuunsa niin työyhteisön kuin oman työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisessä. Hyvä ammattitaito, itsensä johtamisen taidot, elämänhallinta, ihmissuhteet ja itsetuntemus ovat lähtökohdat omaan koettuun työhyvinvointiin. (Pennonen 2021, 16; Lyytinen ym. 2022, 70.) Tulevaisuuden tietotyössä yksilön psyykkisiin ja sosiaalisiin voimavaroihin liittyviä välttämättömiä taitoja on kuvattu Koivusen ym. (2023, 262) tutkimuksessa seuraavasti:

itsensä johtaminen, kyky selviytyä muutoksesta, mahdollisuus käyttää uusia digitaalisia työkaluja, kyky analysoida aineistoja, muutosmyönteinen ja oppiva ajattelutapa, kyky ymmärtää älykkäitä koneita ja tehdä yhteistyötä niiden kanssa, korkealaatuiset tiedolliset taidot, kyky omaksua useita eri rooleja, digitaalinen tiimityö, digitaalisen sisällön luominen, koodaus ja design-ajattelu.

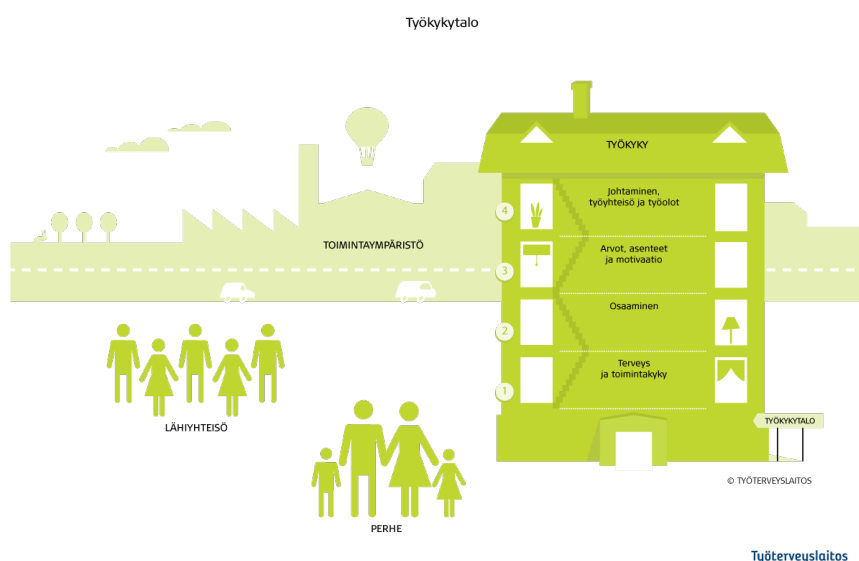
3.1 Työhyvinvoinnin tekijät tietotyössä

Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -tutkimushankkeen (2023) tutkimustieto toteaa, että suomalaisten työhyvinvointi on heikentynyt 3,5 vuoden aikana. Työhyvinvointia tutkimuksessa kuvataan työkyvyn, eli työntekijän omien voimavarojen, työn vaatimusten ja mahdollisuuksien yhteen sopimisenä (Pennonen 2021, 19; Manka ym. 2023, 93-95), sekä työhyvinvoinnin ilmentymien, eli työntekijän yksilölliseen hyvinvointikokemukseen vaikuttavien tekijöiden kautta (ks. kuva 4.). Nämä ilmentymät ovat työtyytyväisyys, työn imu, työssä tylsistyminen sekä työuupumus. Positiiviset ilmentymät lisäävät myönteisiä tunnekokemuksia. Työtyytyväisyys heijastuu mm. työn mielekkyydestä, siinä menestymisestä ja sen luomista sosiaalisista suhteista. Työn imussa työntekijä kokee myönteisiä tunteita, hyvää motivaatiota, kokemuksia tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta. Negatiiviset ilmentymät lisäävät työssä koettua pahoinvointia. Työssä tylsistyminen ja työstressi vähentävät innostumisen ja merkityksellisyyden kokemista, sekä nostavat riskiä ajautua työholismiin tai työuupumuksen kaltaiseen tilaan. (Tampereen yliopisto & Tampereen ammattikorkeakoulu julkaisu-aika tuntematon; Hakanen 2011, 21-24; Rossi, Tuisku & Uusitalo-Arola 2022; Työterveyslaitos 2023.)



KUVA 4. Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin tekijät ja vaikutukset (mukailien Tampereen yliopisto & Tampereen ammattikorkeakoulu julkaisuaika tuntematon).

Työterveyslaitoksen Työkyky-talomallin (ks. kuva 5.) alimmat kolme kerrosta kuvaavat hyvin tulevaisuudessa yhä tärkeämmäksi nousevan aineettoman eli inhimillisen pääoman ominaisuuksia. Ensimmäinen kerros on ihmisen työkyvyn perusta, eli yksilön terveys ja kokonaisvaltainen toimintakyky. Toinen kerros sisältää yksilön tiedot ja taidot, eli osaamisen. Kolmas kerros koostuu yksilön omista arvoista, asenteista ja motivaatiosta. Neljäs kerros työpäristöstä, johtamisesta sekä työoloista. Ylempi kerros kuvaa itse työtä, joka heijastuu yksilöön hänen omien kokemustensa kautta. Työkykytalon ympärillä yksilöön vaikuttaa mm. sosiaaliset voimavarat, kuten perhe ja lähiyhteisö. Aineettomat resurssit yhdessä työkykytalon ympäristön kanssa muodostavat tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena olevan yksilön työhyvinvointipääoman, joihin psykososiaaliset voimavarat kuuluvat. Tehokkaasti edellä mainittuihin aineettomiin resursseihin keskittymällä voi tietotyöläinen kohentaa omaa työhyvinvointiaan sekä organisaation arvoa noin 50-90% vaikutuksella. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon; Manka ym. 2023, 67-71.)



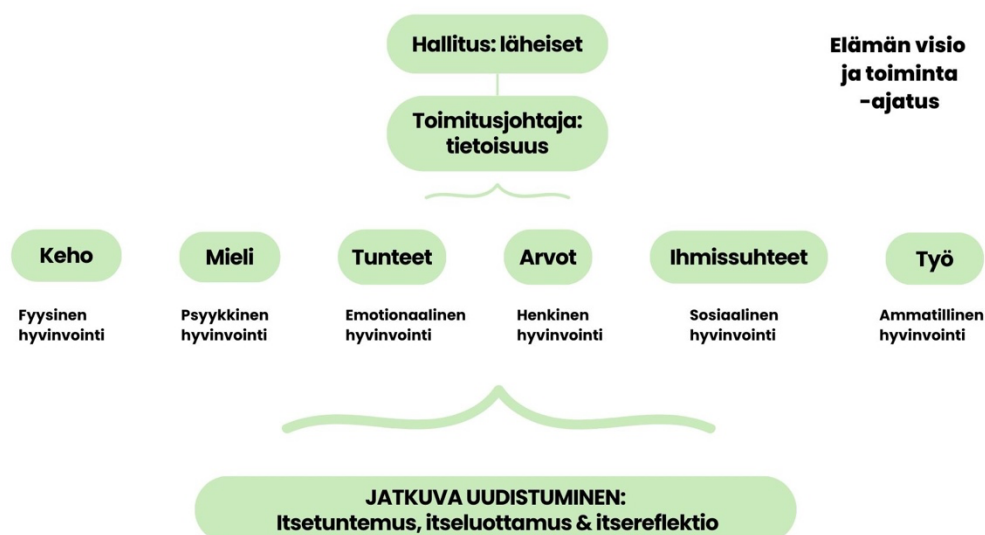
KUVA 5. Työkyky-talo (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon CC BY).

Oman kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitäminen vahvistaa toimintakykyämme, jonka tulisi säilyä mahdollisimman hyvänä läpi työuran. Samalla kun väestö ikääntyy, pitenee myös työurat. Ikääntyvien tietotyöläisten työkykyyn vaikuttaa suurelta osin motivaatio, joka kertoo halu-aako ihminen tehdä työtä. Motivaatioon taas vaikuttaa se, kuinka haasteellista työ on, kuinka tarpeelliseksi työ koetaan ja kuinka tervetullut työntekijä on työyhteisössä. (Manka ym. 2023, 83.) Motivaatioon vaikuttaa myös sisäiset ja ulkoiset tekijät. Sisäisiä ovat työn luomat voimavarat, kuten työn luoma merkityksellisyuden kokemus, työssä vaikuttamisen ja valinnan mahdollisuus, työn tuoma nautinto sekä sosiaalinen tuki. Ulkoisia tekijöitä ovat oma terveydentila ja henkilökohtainen taloudellinen tilanne. (Manka ym. 2023, 85.) Myös eudaimoninen eli pitkäaikainen hyvinvointi voi vahvistaa henkilökohtaista subjektiivista hyvinvointikokemusta, kun työ ja elämä koetaan itselle merkitykselliseksi ja motivoivaksi. Näin psykologiset perustarpeet, kuten autonomia, pätevyys, yhteenkuuluvuus sekä muut tarpeet pääsevät täyttymään ja kasvattamaan hyvää mielenterveyttä. (Manka ym. 2023, 106-107.)

3.2 Oman työhyvinvoinnin johtaminen ja elämänhallintataidot

Vaikka työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa ja esihenkilöä pitämään huolen siitä, että tietotyöläisen psykososiaalinen kuormittuminen pysyy kohtuullisena, on jokaisella tietotyöläisellä vastuu ottaa ohjat oman työhyvinvoinnin johtamisesta itsensä johtamisen keinoin (Manka ym. 2023, 10). Sydänmaanlakka (2022, 27) havainnollistaa itsensä johtamisen prosessin ja rakenteen yritysmalliin Oy Minä Ab:n muotoon (ks. kuva 6.), jossa yksilö voidaan ajatella yrityksenä, jota jokainen itse oman tietoisuuden avulla johtaa. Se kuinka hyvin kokonaisuutta hallitsee, viittaa oman elämämme tuottamaan iloon ja onneen, eli oman itsemme menestykseen, kilpailu- ja selviytymiskykyyn. Itsensä johtamisen kokonaisuus yritysmallin mukaan muodostuu itselle tärkeistä läheisistä, kuten perheestä ja ystäväistä, jotka istuvat toimitusjohtajan yläpuolella hallituksessa. Hallituksen idea on auttaa hahmottamaan sitä, ettei elämää eletä itsekeskeisesti vain itseään varten, vaan huolehditaan myös arvokkaasti läheisistämme ja heidän hyvinvoinnista.

Lisäksi on hyvä hahmottaa itselle tärkeä elämän visio, eli unelmat ja kuinka kulkea niitä kohti. On tunnistettava syvällisesti mitä oma kehomme ja mieleemme kaipaavat sekä viestivät. Lisäksi on tiedostettava tunteita, jotta pääsemme hyvään ja rakentavaan yhteyteen itsemme sekä muiden kanssa. On selkeytettävä itselle tärkeä arvot, joihin arkiset toimet kytkeytyvät. On huollettava ihmisuhteita ja kehitettävä ammatillista osaamistaan. Tietoisuudella on suuri tehtävä ymmärtää syvällisesti mitä kaikkea kokonaisvaltainen hyvinvointi tarvitsee, jotta voi kokea elämässä itselleen tärkeitä ja merkityksellisiä hetkiä ja onnistumisen kokemuksia – työhyvinvointi on valtava osa juuri tätä kokonaisuutta. (Sydänmaanlakka 2022, 26-30.)



KUVA 6. Yksilön rakenne on verrattavissa Oy Minä Ab muotoiseen yritysmalliin (mukaillen Sydänmaanlakka 2022, 27).

3.2.1 Yksilölliset voimavarat

Lazaruksen ja Folkmanin kehittämän kognitiivisen stressimallin mukaan stressi syntyy yksilön omista piirteistä johtuvan välitysmekanismin, eli hallinnan tunteen kautta, jossa työhyvinvointi koetaan ympäristön ja yksilön vuorovaikutuksessa. Se mikä aiheuttaa yhdelle koettua stressiä, ei vaikuta välttämättä toiseen lainkaan. Tämä lähestymistapa on osa kognitiivista psykologiaa, missä tarkastellaan kuinka yksilön omat ominaisuudet, taidot ja voimavarat sopivat yhteen työn mahdollisuuksien ja vaatimusten, kuten uhkien, haasteiden ja menetysten kanssa. (Manka ym. 2023, 92-93.)

Yksilön voimavaroja, jotka vähentävät tietotyön aiheuttamaa stressikokemusta voivat elämäntuntemuksen lisäksi olla erilaiset persoonallisuuden piirteet, oma terveys, myönteisyys, energisyys, kyky ratkaista ongelmia, vuorovaikutustaidot sekä ympäristöstä kumpuava sosiaalinen tuki (Manka ym. 2023, 93, 104). Omilla elämäntuntemustaidoilla, eli psykologisella pääomalla on myös merkitystä ja myönteisiä vaikutuksia mm. työn imuun, joka parhaimmillaan voi heijastua muuhun työyhteisöön kasvattaen ja vahvistaen niin omia, kuin muiden voimavaroja. Psykologinen pääoma voidaan määrittellä vastaamalla kysymyksiin "Kuka olet?" ja "Millaiseksi voit tulla?". Pääomaan kuuluu Hakasen (2011, 71-72), Pennosen (2021, 115) ja Mankan ym. (2023, 205) mukaan hyvä itsetunto, toiveikkuus, realistinen optimismi, ammatillinen pystyvyysusko sekä sinnikkyys, joita kaikkia voi itse yksilönä ja yhdessä työyhteisön kanssa kasvattaa ja muuttaa läpi elämän. Vaikkemme voi kontrolloida elämän kulkua, voimme kasvattaa omia kokonaisvaltaisia voimavarojamme aktiivisen itsensä kehittämisen ja reflektoinnin avulla, jolloin kykymme ponnistella tietotyön ja elämän jatkuvasti muuttuvia vaatimuksia vastaan kasvaa. Omat asenteet ja ajatusmallimme ovat kytköksissä siihen, millaisena elämä tai työ meille näyttävät.

Hyvän itsetuntemuksen kautta syntyy kokemus siitä, että kykenee selviytymään tietotyön ja arjen vaatimuksista omalla riittävällä itsenään. (Sydänmaanlakka 2022, 22-24.) Hyvä itsetuntemus on pohja hyvälle itsetunnolle, omien ajatusten ja tunteiden tietoiselle havaitsemiselle, ymmärtämiselle

sekä niiden ohjaamiselle. Parhailaan hyvän itsetuntemuksen kautta seuraa mielekäs, riittävän hyvä ja merkityksellinen elämä. Hyvä itsetuntemus mahdollistaa inhimillisen kasvun, jonka tavoitteena voi olla esimerkiksi työhyvinvoinnin parantaminen, kiinnostus ymmärtää millainen stressaantuja on, omien ajattelutaitojen tai keskittymiskyvyn vahvistaminen. (Dunderfelt 2006, 18-19.) Hyvä itsetuntemus mahdollistaa voimaannuttavan, mielekkään ja jopa jännittävän seikkailun läpi arkisten, vaihtelevien ja yllättävien haasteiden, jota tietotyö ja elämä tuo jatkuvasti mukanaan (Dunderfelt 2006, 9). Keltikangas-Järvisen (2010) mukaan hyvä itsetunto koostuu eri tekijöistä, joita ovat mm. se, että ihminen kokee itsessään hyviä ominaisuuksia, itseluottamusta, on itsevarma ja arvostaa itseään. Ihminen näkee oman elämän ainutkertaisena sekä arvokkaana ja on kyvykäs arvostamaan muita ihmisiä sellaisina kuin he ovat. Hyvä itsetunto on yksilöllinen, jolloin ihminen on itsenäinen tekemään elämäänsä ja työhönsä liittyviä ratkaisuja ulkoisista tekijöistä riippumatta sekä kyvykäs sietämään epäonnistumisia ja pettymyksiä oppien niistä. Hyvän itsetunnon ansiosta tietotyön ja vapaa-ajan välille on helpompi mm. asettaa selkeät työhyvinvointia tukevat rajat.

Yksilöllisinä voimavaroina optimismi lisää kykyä ajatella ja asennoitua myönteisesti nykyiseen ja tulevaan hetkeen – myös silloin, kun kiire ja suuri työmäärä koettelee tietotyöläisen arkea. Usko omaisiin kykyihin ja selviytymiseen erilaisista paineista kumpuaa myönteisyyden laajentamasta realistisesta ajattelusta, jossa optimismi näkee uhkien sijaan realistisia mahdollisuuksia. (Heikkilä-Tammi, Koski & Larjovuori julkaisuaika tuntematon.) Sinnikkyys puolestaan lisää kykyä ponnistella itselleen asettamien tavoitteiden saavuttamiseksi sitkeän päättäväisesti. Sinnikkyyttä on muun muassa kyky olla toiveikas, joka mahdollistaa merkityksellisyyden näkemisen tavoitteissa sekä nopean toipumisen epäonnistumisista tai ulkopuolisten tekijöiden tuomista hidasteista. Toiveikkaus ja sinnikkyys yhdessä lisäävät mm. kykyä selviytyä työtehtävistä ajallaan. (Heikkilä-Tammi ym. julkaisuaika tuntematon; Vuorinen 2017.) Lisäksi yksilöllisiin voimavaroihin kuuluva ammatillinen pystyvyysusko keskittyy omaan uskoon ja itseluottamukseen suoriutua työtehtävistä onnistuneen armollisesti niin, että itselle asetetut työn laatuvaatimukset täyttyvät. Pystyvyysuskoa tarvitaan esimerkiksi tilanteissa, joissa tietotyöläisen tulee tehdä päätöksiä sekä hallita työtään omaehtoisesti. (Ollila 2012, 10.)

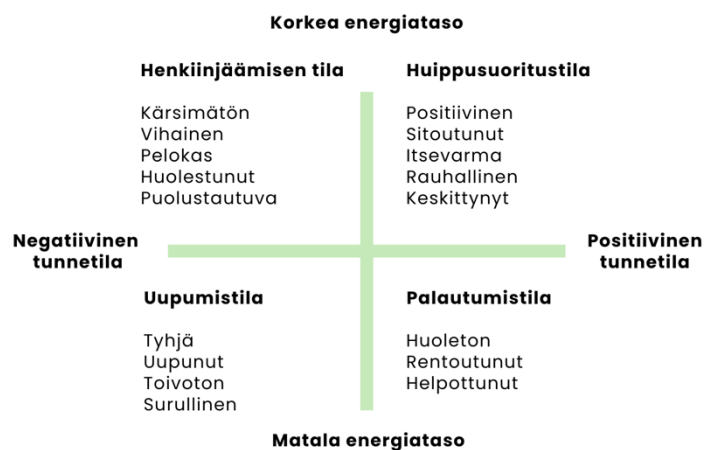
3.2.2 Ajattelu, tunteet ja mielen voima

Myönteiset tunteet vaikuttavat meihin monella tapaa positiivisesti. Ne lisäävät henkilökohtaisia voimavaroja, avartavat maailmankokemusta, tukevat joustavaa ja rauhallista suhtautumistapaa stressitekijöihin sekä auttavat meitä palauttamaan toimintakykymme entistä nopeammin. (Manka ym. 2023, 98.) Myönteisyydellä on vaikutusta työskentelyyn, sillä sen on havaittu olevan yhteydessä sinnikkyteen, vastuullisuuteen sekä tehokkaaseen asioiden edistämiseen ja menestykseen. Myönteisyys vaikuttaa mm. positiivisen ilmapiirin ja ihmissuhteiden luomiseen sekä vastaanottavaiseen vuorovaikutukseen, joka heijastuu kannustavaan, ratkaisukeskeiseen ja rohkaisevaan yhteistyökykyyn – ei ole ihme, että 99 % ihmisistä haluaa viettää aikaa positiivisen mielen omaavan ihmisen seurassa (Virolainen ym. 2016, 179-180, 184-185).

Negatiiviset tunteet kuuluvat elämään, sillä ne tuovat meille tärkeitä viestejä ympäristöstä ja itses-tämme. Ilman negatiivisten tunteiden viestejä, emme osaisi tunnistaa meille haitallisia kuormitustekijöitä, kuten negatiivista stressiä, joka pitkään jatkuessa heikentää terveyttämme. (Sydänmaan-

lakka 2022, 73-74.) Tunteet antavat meille energiaa ja ajatuksia – se koetaanko tunteet pääsääntöisesti positiivisina vai negatiivisina kumpuaa omasta suhteesta itseen ja siitä miten hyvin tiedostamme ja tunnistamme tunteet ja niiden tarkoitukset. Tunnetietoisuus on yksi tunneälykkyyden taidoista, jonka on katsottu olevan ihmisille jopa merkityksellisempi kuin perinteisen älykkyydosamäärän. Tunteet päätyvät mieleen kehon reaktiosta, jota kutsutaan emootioksi. Keholliset reaktiot, kuten hikoilu, sydämen sykkeen nousu tai lihasten jännittyminen viestii mielelle tunnetta, jonka avulla ihminen valmistautuu haastavaan tai innostavaan tilanteeseen. (Sydänmaanlakka 2022, 70-72.) Tunnetaidot tai tietoisuus tunteista ei ole ihmiselle luonnollinen ilmiö, vaan jokaisen on mahdollista oppia havaitsemaan, ymmärtämään ja säätelemään omia tunteita, sillä sujuvat tunnetaidot lisäävät meille kokonaisvaltaista hyvinvointia (Thomson 2022, 254-258) ja muun muassa taitoa suoriutua ja palautua työssä (Virolainen ym. 2016, 97).

Tony Schwartzin luoma kaavio (ks. kuva 7.) kuvaa tunnetiloja ja niiden energiatasoa. Kaaviosta voidaan havaita mitkä tunteet edesauttavat tietotyöläistä pääsemään huippusuorituksen tai palautumisen kaltaiseen tilaan. Huippusuorituksen tilassa energiataso on korkealla ja siinä koetaan itsevarmuutta, rauhallisuutta, sitoutuneisuutta sekä positiivista keskittymistä. Palautumisen tilassa energiataso on matala, jolloin tunnekokemukset ilmenevät helpottuneen, rentoutuneen ja huolettomuuden tunteina. Kaaviossa on myös esitetty mitkä tunteet johdattavat henkiinjäämisen tai uupumuksen tilaan. Henkiinjäämisestä vie runsaasti energiaa ja siellä esiintyvät tunteet ilmenevät negatiivisia, kuten huolestuneisuutena, pelokkuutena, viihaisuutena, kärsimättömyytenä tai puolustautuvana. Myös uupumukseen johtavassa tilassa koetaan negatiivisia tunteita, kuten tyhjyyttä, toivottomuutta, uupuneisuutta ja surua matalassa energiatasossa. (Virolainen ym. 2016, 97-98.)



KUVA 7. Tunteiden nelikenttä (mukaillen Virolainen ym. 2016, 98).

Myönteisten tunteiden, asenteiden ja kokemusten kasvattamisen reitti kulkee itselle mielekkään ja merkityksellisen tekemisen kautta, jolloin todennäköisyys kokea positiivisia tunteita kasvaa. Myös tietoisesti myönteisten ja hyvien asioiden ajattelu vahvistaa koettua hyvinvointia, koska aivoilla on luonnostaan evoluutionaalinen taipumus kiinnittää huomiota ensisijaisesti negatiivisiin asioihin, kuten elämisen haasteisiin ja hengissä selviytymiseen. (Aivoliitto ry, 2021.) Käytännössä se mitä

ajattellemme vahvistuu. Esimerkiksi, jos ajatukset keskittyvät kiireeseen, kiireen tunne kasvaa – vaikkei kiirettä todellisuudessa juuri olekaan. Tai, jos ajatuksissamme keskitymme mahdollisuuksiin epäonnistumisten sijaan, kokemukset ja tunteet alkavat kääntyä kohti uteliaisuutta, jolloin halumme löytää uutta tietoa tai laajentaa osaamistamme voi parhaimmillaan muotoutua seikkailumieleksi uusien myönteisten kokemusten siivittämänä (Siefen 2021, 19-20). Myönteisyys auttaa innovatiivisessa ja luovassa ajattelussa, jota tarvitsemme jatkuvasti kehittyvän maailman mukana pysymisessä. Luovasti ajatteleva ihminen on mieleltään avoin ja utelias niin mahdollisuuksille kuin myös mahdolltomuuksille – eihän innovaation tuottamia uusia keksintöjä muuten syntyisikään, sillä ihmisten mielelle on taipumus pyöriä samojen ajatusten äärellä (Virolainen ym. 2016, 133-135). Onneksi meillä on mahdollisuus kehittää omaa mielenmaailmaamme jatkuvasti.

3.3 Tietotyöläisen palautuminen

Palautuneena tietotyöläinen tuntee itsensä energiseksi ja mieli on yleensä positiivisen utelias tulevaa työpäivää kohtaan. Itseluottamus on kohdillaan, työ sujuu työpäivän aikana ja vapaalla jaksaa tehdä muita itselle tärkeitä ja mielekkäitä asioita. (Lyytinen ym. 2022, 177.) Palautumista tapahtuu niin työpäivän, kuin sen jälkeisinä aikoina, iltoina, viikonloppuina ja pidemmällä lomilla. Tärkeintä palautumisessa on irtaantua työstä psykologisesti, vaikka kuinka kovasti pitäisi omasta työstään. (Lerkkanen, Pakarinen & Soininen 2022, 102.) Psykologinen irtaantuminen tarkoittaa sitä, että aktivoi aivot, ajatukset ja emotionaaliset kokemukset joillakin muilla mielenkiintoisilla puuhilla kuin työnteolla (Lyytinen ym. 2022, 178). Jokaiselle sopivin työn jälkeinen tekeminen löytyy sieltä, minkä kokee itselleen ja omalle elämälleen tuottavan subjektiivista hyvinvointia, eli kokemusta siitä, että on tyytyväinen omaan elämään kokonaisvaltaisesti, kokien enemmän positiivisia kuin kielteisiä tuntemuksia (Virtanen 2021, 70). Mitä enemmän psykologista irtaantumista työstä tapahtuu vapaa-ajalla, sitä enemmän se tukee työhyvinvointikokemuksia, kuten vähäisempää stressiä ja energiatasojen sekä voimavarojen elpymistä (Lyytinen ym. 2022, 178-179). Tutkimusten mukaan vähäinen psykologinen irtaantuminen työstä on yhteydessä heikommin koettuun työhyvinvointiin, uupumisen kaltaiseen väsymykseen ja uniongelmiin (Lerkkanen ym. 2022, 102).

Tutkijat Newman, Tay ja Diener analysoivat 363 hyvinvoinnin ja palautumisen väliseen suhteeseen liittyvää artikkelia ja tutkimusta, joiden perusteella he loivat DRAMMA-mallin, joka käsittää psykologisten kokemusten ja tarpeiden merkityksen vapaa-aikaan ja siitä kumpuavaan edellä mainittuun subjektiiviseen hyvinvointikokemukseen. Sana DRAMMA käsittää kuusi englanninkielistä palautumiseen liittyvää teoriapohjaista kokemusta, jotka ovat: *detachment* eli työstä irrottautuminen, *relaxation* eli rentoutuminen, *autonomy* eli autonomia/omaehtoisuus, *mastery* eli taidonhallinta, *meaning* eli merkityksellisyys ja *affiliation* eli yhteenkuuluvuus. (Virtanen 2021, 70-71; Lyytinen ym. 2022, 180-181.) Nämä palautumiskokemukset ovat hyvin läheisessä yhteydessä tietotyöläisen työssä tarvittaviin taitoihin ja sopivat siksi erinomaisesti myös vapaa-ajalla tarvittaviin psykososiaalisen palautumisen taitoihin.

3.3.1 Työstä irtautuminen

Tietotyöläiselle kenties yksi vaikeimmista ja tärkeimmistä taidoista on osata irtautua työstä. Irtautumisen katsotaan palauttavan voimavaroja silloin, kun tietotyöläinen sallii aivoilleen joitakin muita

ärsykeitä, kuin työtehtäviin liittyviä tai mahdollistaa itselleen selkeän irtioton työn vaatimuksista kuten erilaisista paineista, haasteista ja kiireestä. Itselleen on osattava tehdä selkeät rajat myös teknologian hyödyntämisen näkökulmasta: milloin on todellinen tarve tarkastaa työsähköposteja, onko työtehtävän tekeminen kotona varsinaisen työpäivän jälkeen tai viikonloppuna aivan välttämätöntä. (Virtanen 2021, 75-77.) Irtautumiskokemusta edistää se, kun tekee itselle jotakin mieluisaa vapaa-ajalla. Mieleinen puuhailu, kuten harrastukset, uuden taidon opettelu, mukavan sarjan katsominen, perheen tai ystävien kanssa vietetty aika palauttaa aivoja edistäen samalla omaa hyvinvointia. (Lyytinen ym. 2022, 181.) Työstä irtautumisen on todettu olevan tärkeä tekijä niin henkisellet kuin fyysiselle terveydelle sekä työssä jaksamiselle. De Jonge (2022) toteaa, että unen laatu, keskittymiskyky sekä myönteisyyden kokemukset mielialassa kohenevat, kun työstä irrottautumisen kokemuksia tutkittiin 368 eri terveydenhuollon työntekijällä.

Erinomainen, tutkittu ja suositeltava keino jokaiselle tietotyöläiselle työstä irtautumisen harjoitteluun on pysähtyä juuri tähän hetkeen, jolloin aivojemme ajatuskapasiteetin on mahdollista palautua ottaen etäisyyttä työasioista. Tietoinen valinta kohdistaa oma keskittyminen meneillä olevaan hetkeen auttaa löytämään tärkeän yhteyden omaan itseensä: mitä ajattelen, tunnen ja näen juuri nyt, miltä kehossani tuntuu ja millaisia tapoja, asenteita ja uskomuksia minulla on? (Virtanen 2021, 83.)

Hyland, Lee & Mills (2015) toteavat tutkimuksessaan, että hyväksyvän tietoisien läsnäolon taitoihin opastusta saaneiden työntekijöiden subjektiivinen työhyvinvointikokemus parani, kun henkinen kuormituksen tunne väheni myönteisyyden ja onnellisuuden kokemusten kasvun kautta. Myös ryhmätyöskentelytaidot, keskittymis- ja stressinsietokyky paranevat mindfulness-taitojen harjoittamisen kautta, jossa oleellisinta on pysähtyä tähän hetkeen ja nähdä käsillä olevat asiat ja tunteet sellaisina kuin ne ovat (Virolainen ym. 2016, 54). Tiedostava läsnäolo auttaa ymmärtämään ja havainnoimaan mm. sitä, että voimakkaat tunteet, niin positiiviset kuin negatiiviset, tulevat ja menevät ja yleensä tyyntyvät, kun otamme tietoisesti niihin etäisyyttä (Sydänmaanlakka 2022, 71). Rautiaisen elämän ohjenuoraksi muodostunut yksinkertainen kysymys ”Mikä voisi olla paremmin kuin juuri nyt?” avaa mahdollisuuden havainnoida tietoisien läsnäolon merkitystä (Korkeamäki, 2023).

3.3.2 Rentoutuminen

Rentoutuminen on osa mielen ja kehon hyvinvointia, joka voi parhaimmillaan vähentää erilaisia kiputiloja, parantaa unta sekä oppimis- ja keskittymiskykyä. Itselle sopivin rentoutumisen tapa löytyy kokeilemalla ja harjoittelemalla. Joillekin sopii rauhalliset lounastauot, kävelyhetket, luontoretkeily, kotitöiden tekeminen tai erilaiset keholliset rentoutumiskokemukset, kuten hieronta, saunominen tai avantouiminen. (Serene, 2019.) Rentoutumista voi myös toteuttaa esimerkiksi hengitys- tai mielikuvaharjoitusten avulla, joiden on osoitettu tutkimusten mukaan rentouttavan kehoa alentamalla verenpainetta, sykettä sekä stressihormonien tuotantoa. Fyysinen rentoutuminen heijastuu henkisen stressikokemuksen vähenemiseen samalla kohentaen kokonaisvaltaisesti koettua terveyttä. Muun muassa työtaukojen aikana toteutettu lihasten rentouttaminen ja syvään hengittäminen vähentävät väsymystä, nostavat tehokkuutta ja mielen myönteisyyttä. (De Bloom ym. 2017.)

Rentoutumisen tilaa voi kokea myös joutilaana olemisella, eli positiivisella ja sallitulla passiivisella palautumisella, jonka aikana ei tarvitse tehdä yhtikäs mitään. Suoritus- ja aikatauluskeiselle elämäntavalle joutilaana olo saattaa tuntua negatiivisena laiskotteluna, mutta sitä se ei todellisuudessa ole vaan päinvastoin. Olemisen voima lisää tärkeitä voimavaroja, hyvää mieltä, tyyneyttä ja levollisuuden kokemusta, kun taas jatkuva kiire ja saatavilla olemisen kokemukset ylläpitävät helposti kaiventunutta negatiivista ajattelua ja mielialaa. (Lyytinen ym. 2022, 195-196.) Parasta mitä oman hyvinvoinnin, luovan innovoinnin sekä ongelmien ratkaisun eteen voi tehdä on antautua rohkeasti joutilaana olemisen ja oman alitajunnan voimalle (Lyytinen ym. 2022, 196-197; Koski & Tuominen 2023). Myös meditaatio on tehokas tapa antautua olemiselle ja hiljaisuudelle. Tutkimusten mukaan meditaatiolla on voimakkaita yhteyksiä energisyyden, oppimisen ja tuottavuuden lisääntymiseen, työssä jaksamiseen, sairauspoissaolojen vähentymiseen ja yleisesti koko yrityksen menestykseen. Jo 10 minuutin päivittäinen meditaatio työpäivän aikana vähentää stressiä ja lisää energiaa myös arki-iltoihin. Kun taas 20 minuutin meditointi kahdesti päivässä voi mahdollistaa huippusuorituskokemukseen pääsemistä. Huippukokemuksen tila edistää huippusuoritusta, jossa toiminta on vaivatonta ja siinä koetaan mm. syvää autuutta, onnellisuutta sekä täyttymyksen tunteita. Huippukokemuksen tila on voimauttavampi ja harvinaisempi kuin flow-tila. (Virolainen ym. 2016, 45-46, 51-52, 212, 214.)

3.3.3 Autonomia

Palautumisen kokemukselle tärkeää on omaehtoisuus eli autonomia, jossa tietotyöläisen on mahdollista vaikuttaa itsenäisesti oman vapaa-ajan sisältöön sekä aikatauluun. Kokemus siitä, että voi toteuttaa omannäköistä vapaa-aikaa itselle mielenkiintoisten, omien arvojen ja päämäärien mukaan kasvattaa samalla monien muiden palauttavien tekijöiden, kuten esimerkiksi edellä mainitun rentoutumisen terveysvaikutuksia. Omaehtoisuus on yksi psykologisista perustarpeista, jonka täytyminen on lukuisten tutkimusten mukaan yhteydessä mm. yksilön elämäntyytyväisyyteen, elinvoiman ja energisyyden kasvamiseen sekä myönteisten tunteiden lisääntymiseen. (Virtanen 2021, 99-100.) Elämässä, niin arjessa, kuin työssä on runsaasti hetkiä, joihin emme voi vaikuttaa. Oleellisinta onkin huomata juuri se pienikin hetki, jonka aikana voi toimia aidosti itsestään kumpuavien tarpeiden ja toiveiden mukaisesti. Työpäivän aikainen tauko, työmatka tai seuraava tuleva 10-15 minuuttia voi luoda mahdollisuuden toimia itselle tärkeiden kysymysten pohjalta: mitä minulle kuuluu ja mikä on juuri nyt minulle tärkeää? Pienikin hetki, kuten aikaisemmin mainittu mikrotauco on riittävän hyvä ja tärkeä tie palautumiselle. (Virtanen 2021, 101; Lyytinen ym. 2022, 181-182.) Toisaalta työ voi olla itsessään hyvin kiehtovaa tai työmäärää riittää loputtomiin niin, että sen tekemistä on vaikeaa rajoittaa. Tietotyöläisiin kohdistuneessa tutkimuksessa ilmeni, että yksi tärkeä psykologisista tarpeista on tasapainottaa työn ja vapaa-ajansuhdetta niin, ettei työ hallitse koko elämää. Kokonaisvaltainen hyvinvointi tarvitsee myös vastapainoa työstä palautumiseen ja vapaa-aika on tähän mainio tasapainotekijä, jonka tietotyöläinen voi itselleen mahdollistaa omaehtoisuuden kautta. (Nokelainen, Piirto & Pylväs 2022.)

3.3.4 Taidonhallinta

Palautumisen kokemusta lisää itsensä kehittäminen haasteita luovien harrastusten parissa. Mieli irtaantuu työstä, jolloin työhön tarvittavat voimavarat eheytyvät. (Lyytinen ym. 2022, 182.) Uuden

taidon tai tiedon oppiminen tuo työlle vastapainoa, lisää voimavaroja ja luo sisältöä työn ulkopuoliseen elämään. Itsensä kehittäminen on tutkimusten mukaan yhteydessä hyvinvoinnin sekä elämäntyytyväisyyden kasvamiselle. (Virtanen 2021, 109.) Jatkuva itsensä kehittäminen on nykypäivän yksi tärkeimpiä tietotyöläisen ominaisuuksia, mm. digitaalisen lukutaidon harjoittaminen parantaa olennaisen tiedon hankkimisen ja valikoimisen taitoja sekä sen hyödyntämistä. Myös monipuolinen digitaalisten alustoiden hallinta- ja ohjaamistaidot edistävät tehokasta työskentelyä jättäen aikaa myös palautumiselle. (Manka ym. 2023, 30-31.)

Parhaimmillaan taidonhallinnan kokemukset vievät flow-tilaan, jossa todella nauttii ja keskittyy itselleen merkitykselliseen tekemiseen luottaen täysin omaan kyvykkyyteensä suoriutua haasteista (Virolainen ym. 2016, 201-202). Flow-tila on virtauskokemus, jossa omat taidot ovat tasapainossa itselleen mielekkään ja haastavan tekemisen kanssa. Aikakäsitys voi muuntua, siten, että kokee suorittuvansa tehtävästä ihanteellisessa toimintakyvyssä ilman kiirettä tai jopa niin, että aika vain vierähtää. (Virtanen 2021, 111.) Flow-tilan aikana elimistö tuottaa useita mielihyvähormoneja, jolloin hyvänolon ja energisyyden tunne kasvaa. Oma kiinnostus ja keskittymiskyvyn kohdentaminen itselle mielenkiintoiseen tehtävään edistää flow-tilaan pääsyä ja siitä kumpuavien terveyttä edistävien tekijöiden voimistumista. Flow-tilaan pääsemisen taitoja voi harjoitella vapaa-ajalla. Oman keskittymiskyvyn kohdentaminen yhteen työtehtävään, rentoutuminen, omien taitojen ja vahvuuksien hyödyntäminen, tekemisestä nauttiminen, oman itsensä motivointi tavoitteiden asettamisena sekä innostumisen ruokkiminen luovat mahdollisuuksia uppoutua työhön flow-tilan lailla. (Virolainen ym. 2016, 203-205.)

On hyvä tunnistaa, että uudistuminen ja oppiminen kuluttavat voimavaroja yhtä lailla kuin työstä kumpuavat vaatimukset, joten itsetuntemus on tämänkin palautumiskokemuksen kannalta tärkeää. Mikäli työn jälkeinen olo tuntuu väsyneeltä, eikä energiaa riitä, on hyvä hyödyntää autonomiaa ja sallia itselleen tarpeisiin sopivaa palautumisen keinoa taidonhallinnan vahvistamisen sijaan.

Loistava tapa huoltaa ja kehittää omaa uudistumiskykyä on vapaa-ajalla hyödynnettävä henkilökohtaisen kasvun laajentaminen, jonka sivussa palaudumme, opimme tuntemaan itseämme paremmin, ymmärtämään elämän monimuotoisuutta sekä elämään jatkuvien muutosten keskellä mahdollisimman tasapainoisesti. (Sydänmaanlakka 2022, 122-124.)

3.3.5 Merkityksellisyys

Hyväksi ja onnelliseksi koettu elämä kaipaa ympärilleen merkitystä. Kulttuuriset tekijät, kuten oma koti, asuinmaa ja uskonto eivät enää nykypäivässä luo yksistään riittävää merkityksellisuuden tuntua – ainakaan länsimaisessa individualismia ihannoivassa elämäntyyliässä (Nenonen 2020, 9). Merkityksellisuuden kokemusta voi tarkastella esimerkiksi positiivisen psykologian kautta, joka keskittyy yksilön itsetuntemuksesta kumpuaviin voimavaroihin, vahvuuksiin ja loputtomaan potentiaaliin, kasvat- taen elämäntyytyväisyyttä ja kokonaisvaltaista hyvinvointia (Nenonen 2020, 15-19). Merkityksellisyys- den kokemukseen liittyy usein vaivannäköä ja kielteisiä tunteita. Se ei ole yksinkertaisesti helppoa tai jatkuvasti nautinnollista, vaan vaatii yleensä ponnisteluja ja kokemuksia turhautumisesta, kuten esimerkiksi pitkän projektin parissa työskennellessä. Merkityksellisyys rakentuu kokonaisuudesta,

matkan varrella koetuista yksilöllistä tuntemuksista ja omista valinnoista. Merkityksellisyttä voi kokea arjessa toistuvista pienistä rutiineista, omasta rauhallisesta kahvihetkestä tai tauosta työkaverien kanssa. (Virtanen 2021, 121-122.) Elämä on hyvä nähdä kokonaisuutena, johon suurelta osin kuuluu työ, varsinkin Pohjoismaissa, jossa työn on todettu olevan yksi tärkeimpiä merkityksellisuuden lähteitä. Merkityksellisyttä työssään kokevat ihmiset ovat tyytyväisempiä, sitoutuneempia sekä tehokkaampia kuin he, jotka vain käyvät töissä. Lisäksi merkityksellisuuden kokemuksen on todettu lisäävän myönteisiä tunteita, psykologista säätelykykyä, parantavan itsetuntoa, unen laatua ja vähentävän stressikokemuksia sekä sairastumisen riskiä. (Nenonen 2020, 21-22, 26; Sippola 2023, 77-78.)

Merkityksellisuuden kokemus lähtee omasta autenttisesta itsestään, siitä kuka on, mitä on elämän aikana kokenut, millaisia unelmia ja haaveita kohti tähtää. Autenttisuuteen liittyy uskollisuus ja rohkeus olla aidosti oma ainutlaatuinen itsensä syvältä sisimmistään kumpuavien tarpeiden ja tahtojen mukaan ulkoisista paineista piittaamatta. (Nenonen 2020, 66, 80, 89-90; Virtanen 2021, 124, 126.) Nenosen (2020, 96, 107, 119-120, 124, 128, 131) mukaan merkityksellinen työ löytyy edellä mainitun lisäksi itsestään kumpuavista ominaisuuksista ja voimavaroista, joita ovat arvot, jotka ohjaavat tavoittelemaan itselleen tärkeitä asioita, vahvuudet, jotka mahdollistavat oman potentiaalain käyttämisen ja onnellisuuden kasvamisen. Lisäksi taidot, joita on mahdollista hyödyntää ja kasvattaa eri elämänvaiheissa sekä intohimot, eli sisäiset palot, asenteet ja tavat toteuttaa elämää itselleen mielenkiintoisten ja merkityksellisten asioiden parissa. Intohimon avulla on mahdollista uudistaa itseään sekä saavuttaa vaikkapa flow tai huippukokemuksen tilat.

Merkityksellisten asioiden parissa työskentely ja vapaa-ajan viettäminen lisää tutkimusten mukaan itsearvostusta, hyvää ja rauhaista mieltä, mahdollisuutta kehittyä ja kasvaa sekä vahvistaa omaa resilienssiä, eli kykyä selviytyä ja palautua haastavista tilanteista ja vastoinkäymisistä. Myös sosiaalisuus, jolloin ihminen kokee yhteyttä muihin on tärkeä osa palautumisen, kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja merkityksellisuuden kokemusta. Yksinäisyyden ja sosiaalisten ihmissuhteiden ulkopuolelle jääminen, torjutuksi tuleminen tai haasteet ihmissuhteissa näyttäytyvät merkityksettömyyden tunteina ja pahoinvointina. (Virtanen 2021, 124-125.)

3.3.6 Yhteenkuuluvuus

Jokaisella meillä on sisäänrakennettu perustarve kokea toisen ihmisen läheisyyttä ja yhteenkuuluvuutta. Elämämme aikana koetut menneet, nykyiset ja tulevat ihmissuhteet ovat omalta osaltaan ainutlaatuisen tärkeitä, sillä kasvamme ja kehitymme yksilöinä suhteessa toiseen. Hyvä myönteinen mieli ja tunne siitä, että saa olla oma autenttinen ja haavoittuvainen itsensä lisää merkityksellisuuden kokemusta, vähentää stressiä ja lisää voimavaroja palautumisen voimin. (Virtanen 2021, 137, 139-140.) Nokelaisen ym. (2022, 38) tutkimuksessa todettiin, että yhteenkuuluvuuden kokemukset työympäristössä vahvistivat omaa ammatillista kehittymistä, henkistä jaksamista, motivaation ja viireystason kasvamista. Tutkimuksesta ilmeni myös, että mitä läheisempi vuorovaikutussuhde on, sitä enemmän luotettiin omaan suorituskyykyyn sekä siihen, että työyhteisössä on turvallista ilmaista omia ajatuksia avoimesti ja rehellisesti sekä kokea vastavuoroisesti jaettua tukea ja ymmärrystä.

Vapaa-ajalla koettu yhteenkuuluvuuden tunne hyvien ja läheisten ihmissuhteiden kautta on palautumiseen liittyvien tutkimusten mukaan yksi merkittävimmistä hyvinvointia kohottavimmista tekijöistä (Virtanen 2021, 137).

Yhteenkuuluvuus niin työssä kuin vapaa-ajalla lisää terveyttä ja työhyvinvointia mm. tuen, turvan, iloisten ja surullisten hetkien jakamisen sekä kasvumahdollisuuksien kokemisen kautta. Jokaisella yksilöllä on omakohtainen tarve kokea yhteyttä toisiin. Yhdelle riittää muutama laadukas ihmissuhde, toinen tarvitsee ympärilleen runsaasti erilaisia läheisyyden ja tunnetason yhteyksiä ja kolmannelle yhteys voi löytyä luonnosta, lemmikistä, hengellisyydestä tai muusta itselle merkityksellisestä kohtaamisesta, jonka kautta on mahdollisuus kokea yhteyttä omaan itseensä. (Virtanen 2021, 140, 143-144.) Yhteyden ja läheisyyden puuttuminen sekä yhteiskunnalliset ja taloudelliset muutokset heijastuvat Laanisen ja Niemelän (2023) tutkimuksessa yksinäisyyden kokemukseen Suomessa. Tutkimuksesta kävi ilmi, että yksinäisyyden kokemus on lisääntynyt kaikissa väestöryhmissä vuosien 2016-2022 aikana. Tietotyöläisten yksinäisyyden tunne kasvoi koronapandemian aikana, kun etätyöt yleistyivät. Tutkimuksessa korostetaan, että työpaikan sosiaalisilla suhteilla on merkittävä vaikutus ihmisten hyvinvointiin, joka voi omalta osaltaan selittää myös tutkimustuloksissa ilmenneiden merkittävimpien yksinäisyyden kokemusten esiintymisen erityisesti työttömien, opiskelijoiden sekä yksinasuvien keskuudessa (Laaninen ym. 2023).

Yksinäisyys lisää pahimmillaan vakavan sairastumisen riskiä (Laaninen ym. 2023, 237), joten on tärkeää, että sosiaalista hyvinvointia edistetään ja ylläpidetään aktiivisesti myös vapaa-aikana. Sydänmaanlakka (2022, 96) mainitsee, että usein sosiaaliset suhteet jäävät kaiken ammatillisen edistymisen ja kiireen varjoon – samalla laiminlyöden elämälle tärkeän turvaverkon muodostumista. Sosiaalinen hyvinvointi on älykkyyttä ja kykyä solmia sekä ylläpitää ihmissuhteita, jotka lisäävät myönteisiä tunteita sekä sosiaalista pääomaa myös työpaikan ulkopuolella. Laadukkaat ihmissuhteet antavat vastavuoroisessa yhteydessä oleville osapuolille iloa, energiaa, arvostusta, luottamusta sekä ennen kaikkea terveyden ja hyvinvoinnin lisääntymistä, jonka avulla on mahdollista myös palautua työn vaatimuksista. (Sydänmaanlakka 2022, 96, 103.)

3.4 Työhyvinvoinnin kokonaisuuteen vaikuttavat tekijät psykososiaalisen viitekehän ulkopuolelta

Tietotyöläisen työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuuden perusta syntyy unen, liikunnan ja ravitsemuksen laadusta ja määrästä. Kognitiiviset toiminnot tarvitsevat hyvään suorituskyykyyn runsaasti energiaa, jota aivot eivät itse kykene tuottamaan. Energiavarastojen täyttäminen säännöllisesti noin 3-4 tunnin välein ruokailemalla on lähtökohta kognitiivisten toimintojen ylläpitämiselle. Hyvää aivo- ja suolistoterveyttä tukeva ravitsemus sisältää monipuolisesti erilaisia täysjyväkuidun sekä proteiinin lähteitä, värikkäitä kasviksia, vihanneksia ja marjoja, sekä laadukkaita rasvoja, joita saa mm. kalasta, pähkinöistä, siemenistä sekä kasviöljyistä. Myös suolan määrään on hyvä kiinnittää huomiota, etenkin piilosuolan lähteisiin, sillä ihminen tarvitsee suolaa vain viisi grammaa päivässä. (Aivoliitto ry 2022.)

Toinen tärkeä työhyvinvointia edistävä tekijä on fyysinen liikunta, joka parhaimmillaan vahvistaa niin kehon kuin mielenterveyttä, eheyttäen voimavaroja sekä vähentäen sairastumisia ja työkyvyttö-

myyttä. Säännöllinen liikunta tukee työkyvyn ylläpitämistä, virkistää, rentouttaa, parantaa elämänhallintataitoja, unenlaatua sekä vähentää työperäistä stressiä. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon.) Jo yksittäinen fyysinen liikuntasuoritus, kuten kävelylenkki, tanssiminen, hiihto tai uiminen, parantaa keskittymiskykyä, oppimista, tunteiden säätelyä sekä suunnitelmallista, nopeaa ja tarkkaavaisista ajattelukykyä (Aivoliitto ry 2022). Tietotyöläiset viettävät suurimman osan vuorokaudesta paikoillaan, joten pienikin liikunnan lisäys itselle mielekkäällä ja sopivalla tavalla lisää hyvinvointia työpäiviin ja tukee palautumisen prosessia mm. uniterveyden kohentumisena. Liikettä voi lisätä taukoihin, työmatkoihin, kokouskäytäntöihin, työpaikan sisäisiin siirtymistapoihin, kuten rappusten käyttämiseen hissien sijaan, sekä työpäivän jälkeiseen vapaa-aikaan. (UKK-instituutti 2023.)

Kolmas ja vaikuttavin työhyvinvoinnin tekijä on uni. Tarvitsemme unta yksilöllisesti sisäisen vuorokausirytmimme mukaan, keskimäärin noin 7-8 tuntia päivässä. Terveyttä edistää riittävän hyvä ja laadukas uni, joka sisältää palautumiselle tärkeitä unen eri vaiheita. Unen epäsäännöllisyys, huono laatuus sekä lyhytkestoisuus altistavat univajeen syntymiselle, jolloin elimistön unentarve ei toteudu. Univaje aiheuttaa matala energisyyttä, heikompa tarkkaavaisuus, muisti-, reaktio- ja keskittymiskykyä. Lisäksi tunnesäätely hankaloituu, jolloin ihminen tekee helpommin virheitä ja altistuu ristiriitatilanteille. (Partonen 2023, 16.) Uni eheyttää ja tukee vireystilan ylläpitoa yhdessä liikunnan ja ravitsemuksen kanssa. Hyvä uniergonomia, säännöllisyys ja aktiivinen valvellaoloaika yhdessä laadukkaan ravitsemuksen kanssa on avainasemassa tietotyöläisen kokemaan psykososiaaliseen työhyvinvointiin. (Aivoliitto ry 2022.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyön tutkimuksen tavoitteena oli saada mahdollisimman syvällinen ja ymmärrettävä kat-
saus tietotyöläisten kokemasta psykososiaalisesta työhyvinvoinnin nykytilasta. Tutkimus toteutettiin
kvalitatiivisena tutkimuksena, joka mahdollisti laadukkaan ja kattavan aineiston keruun puolistruktu-
roitujen teemahaastatteluiden myötä. Aineistoa käsiteltiin tutkimuksen aikana huolellisesti, luotetta-
vasti, eettisesti ja tietoturvallisesti sekä tutkittavien ja yhteistyöyrityksen anonymiteettia kunnioit-
taen. Aineiston analyysi toteutettiin teorialähtöisesti pragmaattisen analyysitavan mukaisesti, jolloin
aineiston lopulliset ja laajat tutkimustulokset saatiin ymmärrettävästi vastaamaan opinnäytetyön tut-
kimuskysymyksiin.

4.1 Laadullinen tutkimus

Tässä opinnäytetyössä hyödynnettiin laadullista, eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Laadullinen
tutkimusmenetelmä on muodoltaan kuvaileva ja siinä esiintyvä empiirinen aineisto voi muodostua
erilaisista teksteistä, haastatteluista, kuvista tai havainnoinnista. Tutkimuksen yksi ominaispiirre on
se, että aineistot käsittelevät ihmisten subjektiivisia, eli omakohtaisia kokemuksia siinä ympäristössä,
mihin tutkimus kohdentuu. (Juhila julkaisuaika tuntematon.) Kokemukset ilmenevät tietoisien mielen
intentioina, eli toimintaa ohjaavina motivaatioina ja tarkoituksina käsittäen mm. arvoja, asenteita,
uskomuksia, mielipiteitä, tunteita ja ihanteita – siksi jokaisen tutkimukseen osallistuvan henkilön
oma kokemusmaailma on merkityksellinen ja ainutlaatuinen. Näin laadullinen tutkimusmenetelmä
mahdollistaa syvällisen ja kuvailevan ymmärryksen tämän opinnäytetyön kohteena olevien tietotyö-
läisten psykososiaalisesta työhyvinvoinnin nykytilasta. (Vilka 2021, 18-20.)

Tämän laadullisen tutkimuksen ympärille rakennetun teoreettisen viitekehyksen pohjalta oli mahdol-
lista luoda selkeät tutkimuskysymykset, joiden avulla tutkimuksen tavoite oli selvitettävissä ja ym-
märrettävissä. Laadulliselle tutkimukselle asetettavat tutkimuskysymykset ovat ominaisuudeltaan
kuvailevia kysymyksiä, kuten miten ja millainen. (Vilka 2021, 21-22.) Tässä tutkimuksessa tarkas-
teltiin opinnäytetyön tavoitetta päätutkimuskysymyksellä: millainen on tietotyöläisen psykososiaali-
nen työhyvinvoinnin nykytila? Yksityiskohtaisempaa tarkastelua varten päätutkimuskysymyksen rin-
nalle asetettiin alatutkimuskysymykset: millaiset psykososiaaliset tekijät kuormittavat tietotyöläistä ja
miten, sekä millaiset psykososiaaliset tekijät palauttavat tietotyöläistä ja miten? Opinnäytetyön ta-
voitteena oli saada mahdollisimman syvällinen ymmärrys yhteistyöyritys X:n tietotyöläisten nykyhet-
ken subjektiivisesta työhyvinvointi kokemuksesta – ei niinkään määrällisesti, vaan erityisesti laaduk-
kaan kokonaisvaltaisesti antamalla ääni tutkittavien omille yksilöllisille kokemuksille (Jokinen julkai-
suaika tuntematon).

4.2 Aineiston kerääminen

Opinnäytetyön aineisto kerättiin teemahaastatteluilla, jotka toteutettiin kaikki etäyhteydellä. Haastat-
teluun osallistui kymmenen tietotyöntekijää yhteistyöyritys X:n eri asiantuntija-aloilta. Osalle haasta-
teltavista kuului myös esihenkilötehtäviä. Haastatteluista yhdeksän toteutettiin suomen kielellä ja
yksi englannin kielellä, jolloin tutkimukseen ja haastatteluun liittyvät ennakkomateriaalit oli kään-
netty myös englannin kielelle.

Haastattelututkimukseen laaditut kysymykset (ks. liite 1.) luotiin opinnäytetyölle asetettujen tutkimuskysymysten ja teoreettisen viitekehyksen pohjalta. Teemat, joiden ympärille haastattelukysymykset muotoituivat, käsittelivät psyykkistä ja sosiaalista työhyvinvointia sekä palautumista niin tietotyölle kuin tietotyöläiselle ominaisten kuormitus- sekä voimavaratekijöiden kautta. Näitä teemoja tarkasteltiin puolistrukturoitujen tutkimuskysymysten avulla, jotka käsittelivät työn sisältöä, järjestelyä sekä työyhteisön toimivuutta (Moilanen julkaisuaika tuntematon). Lisäksi huomiota kiinnitettiin yksilön omiin voimavaroihin, kuten tutkittavan itsetuntemukseen, ajatus- ja tunnetaitoihin (Manka ym. 2023, 93). Haastattelukysymykset käsittelivät myös subjektiiviseen palautumiskokemukseen vaikuttavia tekijöitä, kuten työstä irrottautumista, rentoutumista, autonomiaa, taidonhallintaa, merkityksellisyyttä ja yhteenkuuluvuutta. (Virtanen 2021, 70-71; Lyytinen ym. 2022, 180-181.) Haastatteluiden tarkoituksena oli saada mahdollisimman syvälinen ymmärrys tietotyöläisten nykyhetken oma-kohtaisesta psykososiaalisesta työhyvinvointikokemuksesta siten, että vastaajalla oli mahdollisuus vastata vapaamuotoisesti oman henkilökohtaisen kokemusmaailmansa pohjalta puolistrukturoituihin kysymyksiin, jotka oli mahdollista sopeuttaa kuhunkin haastattelutilanteeseen joustavasti (Hyvärinen, Suoninen & Vuori julkaisuaika tuntematon).

Haastattelukysymykset testattiin kahden erilaista tietotyötä tekevän henkilön kanssa ennen varsinaista haastattelutilannetta, jotta tutkimukseen osallistuvien tietotyöläisten haastattelukokemuksesta saatiin mahdollisimman mielekäs ja sujuvasti etenevä. Toinen koehaastattelu toteutettiin lähitapaamisena ja toinen etänä ääniyhteydellä. Koehaastatteluissa käytiin läpi kaksi erilaista tilannetta, joissa lähitapaamisessa toteutettu haastattelutilanne tallennettiin äänitallenteelle ja etätapaamisella toteutettu haastattelutilanne kirjoitettiin ylös muistiinpanoina ilman äänitallennetta. Näin varmistettiin haastattelutilanteiden ja -rungon sujuvuus ja selkeys. Lisäksi koehaastatteluiden avulla saatiin määriteltyä todelliseen haastattelutilanteeseen tarvittava yhden tunnin aika. Koehaastatteluiden avulla oli mahdollista muotoilla haastattelurungon kysymykset joustaviksi, jatkettaviksi ja tarvittaessa hypoteettisiksi kysymyksiksi muotoiltaviksi, kuten sellaisiksi joissa kysymys oli mahdollista muotoilla ”entä jos muistelet tilannetta, jolloin työn teko sujui rauhallisesti...” (Kananen 2017, 98-99).

Varsinaiset tutkimushaastattelut sovittiin kirjallisesti sähköpostin välityksellä, joka mahdollisti selkeän yhteydenpidon haastattelun ajankohdan sopimiseen, tietosuojaselosteen jakamiseen ja tutkimuksesta tiedottamiseen. Tutkimussuostumuksen ja haastattelun ajankohdan sopimisen yhteydessä tutkittaville toimitettiin tarkempi selvitys haastattelun tarkoituksesta, tavoitteesta sekä tietoa yleisimmistä käsitteistä. Haastattelutilanteessa tutkittavalle esitettiin diaesitys, josta ilmeni käsiteltävä teema ja käsiteltävissä oleva yksityiskohtaisempi aihe, mikä helpotti kysymyksiin vastaamista. Haastattelun alussa tutkija tiivisti haastateltavalle tutkimustiedolle oleellimmat asiat, kysyi haastateltavilta luvan keskustelun tallentamiselle, sekä antoi mahdollisuuden esittää tarkentavia kysymyksiä tutkimuksesta koko haastattelun ajan. Kaikki tutkittavat antoivat suostumuksen äänitallenteen tallentamiselle.

Vuorovaikutus etätapaamisen aikana tapahtui tutkijan osalta ääni- ja videoyhteydellä. Tutkimukseen osallistuneista yli puolet pitivät ääniyhteyden lisäksi videokuvaa päällä koko haastattelun ajan. Haastattelutilanteet olivat rauhallisia ja kiireettömiä, mikä edisti avoimen ja luottamuksellisen ilmapiirin

syntymistä. Etäyhteydellä toteutuneet haastattelut mahdollistivat tutkimukseen osallistumisen paikasta riippumatta, jolloin suurin osa haastateltavista vastasi kysymyksiin omasta kodistaan. Tämä loi haastateltavalle turvallisen ja luottamuksellisen ympäristön puhua omista henkilökohtaisista työhyvinvointikokemuksistaan.

Teemahaastattelut kestivät keskimäärin n. 60 minuuttia, jolloin laadukas, syvälinen ja aito keskusteluyhteys ehti muodostua (Vilkkä 2021, 76). Haastattelun aikana huomioitiin ajan kulumisen ja mikäli haastattelun aika näytti loppuvan kesken, tarjottiin tutkittavalle mahdollisuutta jatkaa haastattelua toisena ajankohtana. Haastatteluista kahdeksan toteutettiin yhden tunnin aikaikkunassa. Kahta muuta haastattelua jatkettiin varsinaisen haastatteluajan jälkeen haastateltavien omasta toiveesta. Jatkohaastatteluun käytetyksi lisäajaksi muodostui keskimäärin n. 30 minuuttia.

Aineiston keräämisen jälkeen haastateltavilta pyydettiin suullisesti palautetta tutkimushaastattelusta, kysymyksellä: miltä tämä sinusta tuntui? Vastauksista kävi yleisesti ilmi se, että haastattelu oli tärkeä hetki oivaltaa miten laaja psykososiaalisen työhyvinvoinnin aihepiiri on ja millainen työhyvinvoinnin oma tai läheisen tiimin tila vaikutti sillä hetkellä olevan. Haastattelut oli suunniteltu toteutettavaksi lähi- tai etätapaamisena, mutta lopulta jokainen haastattelu toteutettiin etäyhteydellä vuoden 2023 joulukuun ja vuoden 2024 tammikuun välisenä aikana. Etäyhteydeksi muodostunut toteutus-tapa sopi tutkimukseen osallistuneiden tietotyöläisten päiviin kaikkein sujuvimmin.

Laadullisen haastattelututkimuksen ansiosta tämän opinnäytetyön tavoite; saada syvälinen ymmärrys yksilöiden psykososiaalisen työhyvinvoinnin nykytilan kokemuksesta, mahdollistui avoimessa ja luottamuksellisessa haastatteluilmapiirissä, jossa tutkijan arvostus, kunnioitus ja aito kiinnostus haastateltavan kokemusasiantuntijuutta kohtaan oli läsnä koko prosessin ajan. Laadullinen teemahaastattelu katsottiin toteutustavan ja syvälinen analyysin saamisen kannalta määrällistä tutkimusta paremmaksi vaihtoehdoksi. Aidosti välittävässä vuorovaikutteisessa tilanteessa tapahtunut kohtaaminen mahdollisti haastateltaville kuulluksi ja nähdyksi tulemisen kokemuksen muodostaen samalla avoimen ja luottamuksellisen keskusteluilmapiirin.

4.3 Aineiston analysointi

Opinnäytetyön laadullisen tutkimuksen analysoinnin tarkoituksena oli löytää mahdollisimman syvälinen ja monipuolinen ymmärrys tietotyöläisen kokemaa psykososiaalista työhyvinvoinnin nykytilaa kohtaan. Analysointivaiheessa kiinnitettiin huomiota tutkimusteoriaan ja tutkittavien omiin subjektiivisiin kertomuksiin, jotka vastasivat teoreettisen viitekehyksen sisällä opinnäytetyölle asetettuihin tutkimuskysymyksiin.

Vuorovaikutteisen teemahaastattelun tuloksena syntyi kielellisiä ilmaisuja, jotka koostuivat tietotyöläisten omista kokemuksista ja tulkinnoista psykososiaalista työhyvinvointia kohtaan. Teemahaastattelut tallennettiin informanttien, eli tutkittavien luvalla, jonka jälkeen jokainen kerätty aineisto litteroitiin välittömästi haastattelujen jälkeen tekstimuotoon omiksi tiedostoiksi. Näin aineistosta luotiin yhdenmukainen, selkeämmin analysoitava, tiivistettävä ja teemoittain luokiteltava. (Kananen 2017, 132.) Litteroidut tekstit analysointiin teorialähtöisesti pragmaattisen analyysin keinoin niin, että ne tiivistettiin heti käsittelyvaiheessa selkeiksi kokonaisuuksiksi, jossa tutkimuskysymyksiin vastaaminen oli tarkastelun ensisijainen näkökulma. Tiivistys toteutettiin karkealla yleiskielisellä tarkkuudella,

jossa huomiotta jätettiin äänenpainot sekä sanatarkat tai toistuvat ilmaisut, jotka eivät olleet oleellisia tutkimusongelman selvittämisen osalta. Poikkeuksena sanatarkkaan ilmaisuun valikoitiin tutkimuksen lopulliseen raporttiin ne sitaatit, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin hyvin kuvailevasti ja luotettavuutta vahvistavasti siten, että tutkittavien anonymiteetin suoja säilyi. Muutamaa sitaattia muokattiin hellävaraisesti persoonallisesta ilmaisutavasta johtuen yleiskielelle, jotta vastaajan tunnistamattomuus säilyi. (Kananen 2017, 135.) Yhteensä litteroituja tiedostoja kertyi kymmenen kappaletta, joissa tekstiä oli yhteensä 143 sivua. Fontti oli Calibri, fonttikoko 12 ja riviväli 1,0.

Pragmaattisen analyysin tapaan litteroidut tekstit järjesteltiin uudelleen haastattelurungossa ilmenneiden teemojen mukaisesti erilliseen tekstitiedostoon, jossa aineiston tulkitseminen tapahtui mahdollisimman yhtenäisesti. Samalla poissuljettiin puheenaiheet, jotka eivät vastanneet tutkittavaan aiheeseen. Teemat, joihin aineisto luokiteltiin, jaettiin kolmeen eri pääteemaan: psyykkisiin ja sosiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin sekä palautumiseen. Pääteemojen alla aineisto lajiteltiin vielä erillisiin yläkategorioihin, kuten työn sisältö, työn järjestely ja työyhteisö sekä näiden alla erillisiin alakategorioihin. Alakategorioissa käsiteltiin tarkemmin ja yksityiskohtaisemmin aineistot, jotka kuvasivat esimerkiksi työn järjestelyyn liittyviä tutkimustuloksia kuten, työn määrää, paineita, epäselvyyttä, työskentelyoloja jne. Näin aineiston analyysin tulkitseminen mahdollisti merkityssuhteiden muodostamisen sekä tutkimuskysymyksiin vastaamisen mahdollisimman kattavasti ja selkeästi. (Vilka 2021.)

Aineiston analysointiin vaikutti teoreettisen ymmärryksen ja haastateltavien omien kertomusten lisäksi tutkijan omat subjektiiviset tulkinnat tutkimusaiheesta. Edellä mainittujen tietolähteiden tulkinta tapahtui tutkijan näkökulmasta hermeneuttisen kehän muodossa (ks. kuva 8.). Aineiston analysointiin vaikutti mm. se, kuinka tutkija ymmärsi teoreettista informaatiota, tutkittavien moninaisia ilmaisuja subjektiivisista kokemuksistaan sekä näiden syy-seuraussuhteita. Hermeneuttinen kehä havainnollistaa hyvin, kuinka tutkija pyrki erottamaan omat ajatukset ja tulkinnat analysoitavasta aineistosta yhdistämällä tuloksia teoreettiseen viitekehykseen tuottamalla uutta tietoa tutkimuskysymyksiin vastaamalla. (Vilka 2021)



KUVA 8. Tutkijan ymmärryksen syventyminen hermeneuttisessa kehässä (mukaillen Vilka 2021).

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

5.1 Psykkiset kuormitus- ja voimavaratekijät

Psykkiset kuormitustekijät näkyvät ja tuntuvat silloin, kun työntekijän omat voimavarat eivät enää riitä täyttämään työstä kumpuavia vaatimuksia (Työsuojelu 2017). Näitä psyykkistä työhyvinvointia heikentäviä ominaisuuksia ilmeni mm. työn muodostamista erilaisista paineista, työn hallitsemattomuudesta ja työhön liittyvistä epävarmuustekijöistä tai esteistä, joihin tietotyöläinen ei kokenut itse pystyvänsä vaikuttamaan (Moilanen julkaisuaika tuntematon; Pennonen 2021, 112; Manka ym. 2023, 219.220). Toisaalta työ loi myös voimavaroja, jotka ilmenivät innostumisen, onnistumisten ja muina hyvän mielen tunteina. Parhaimmillaan tietotyön tekijät kokivat työn imua, joka vahvisti työssä suoriutumista ja siihen sitoutumista. Lisäksi tietotyöläisen voimavaroja ja subjektiivista työhyvinvointikokemusta kasvattivat mahdollisuudet vaikuttaa oman työn järjestelyyn, sen sisältöön sekä omien kykyjen ja vahvuuksien hyödyntämiseen. (Hakanen ym. 2020, 41-43; Latinen ym. 2023, 254.)

Negatiivinen paine

Useat tietotyöläiset kertoivat kokevansa haitallista paineen tunnetta lähes päivittäin. Vain muutama haastateltava mainitsi, etteivät he kokeneet negatiivista painetta kuormittavana tai jatkuvasti heitä häiritsevänä.

”Meillähän hyvin joustavasti saa suunnitella sitä, että miten mitä tekee ja milloin tekee, että sitähän ei kukaan sinänsä sano. Mutta työtä on niin paljon, että se ei ole tällä hetkellä millään tavalla onnistunut. Ei ole myöskään sitä, että voisi jotain töitä valmistella aiemmin, että voisi sillä tavalla purkaa sitä painetta sitten taas sieltä ihan kiireisiltä viikoilta ja päiviltä.”

He, jotka kokivat työssään eniten negatiivista painetta, kertoivat useimmiten paineen olevan pitkäkestoista ja tulevan useasta eri lähteestä samanaikaisesti. Negatiivinen paine haittasi mm. ajanhallintaa ja työtehtävien tekoa. Painetta heille toivat yleisimmin tiukat määräajat, hyvin laajat vastuu- ja tehtäväalueet sekä omaan rooliin liittyvät suorituspainet. Muutama haastateltava kertoi kokevansa myös digitaalisuudesta kumpuavaa painetta, kun heidän on osattava hallita yhtäaikaista useita erilaisia järjestelmiä mahdollisimman tehokkaasti ja virheettömästi.

Pieni osa haastateltavista kertoi paineiden olevan hyvällä tasolla työn järjestelyiden, kuten työmäärän tai aikapaineen osalta. Vaikka edellä mainittuja paineen aiheuttajia tunnistettiin, niiden ei koettu aiheuttavan jatkuvaa ylimääräistä stressiä. Muihin haastateltaviin verrattuna näiden muutaman vähän painetta kokevan tietotyöläisen työn sisältöä oli muokattu positiivisesti siten, että kuormitustekijöiden määrää oli onnistuttu merkittävästi vähentämään. Työn sisällön, kuten työtehtävien ja vastuualueiden uudelleen määrittämisellä kerrottiin olleen selkeä stressikuormaa vähentävä ja psyykkistä työhyvinvointia lisäävä merkitys.

Hallinnan tunne ja omaehtoisuus eli autonomia

Seuraavaksi haastateltavilta kysyttiin miten he itse kokivat voivansa vaikuttaa tämän hetkisiin paineen tunteisiin tai työolosuhteisiin. Lisäksi haastattelussa tarkasteltiin sitä kuinka tietotyöläiset pystyivät omaehtoisesti hallitsemaan työtään, pystyivätkö he muokkaamaan työtä itselleen sopivammaksi tai vähemmän kuormittavammaksi.

”Paljon joudun miettimään sitä päivätasolla, että mitä jätän tekemättä, koska en pysty hoitamaan kaikkea mitä on annettu tehtäväksi.”

Osa haastateltava tunnisti selkeästi, että laaja työnkuva, tulospaine ja kiire aikatauluissa lisäsivät stressikokemusta, kun työaika ei riittänyt kaikkeen työnkuvaan liittyvien tehtävien tekemiseen. Lisäksi osa kertoi etteivät he tunne hallitsevansa omaa työtä tai kalenteriaan omalle persoonalleen, ajankäytölleen tai osaamiselleen sopivalla tavalla, mikä heikensi itseohjautuvuuden ja hallinnan kokemusta.

Työn sisältöön keskittyminen ja uuteen asiaan perehtyminen koettiin myös haastavaksi. Nämä edellä mainitut tekijät heikensivät psyykkistä työhyvinvointikokemusta lisäten edelleen paineen tunnetta ja houkutusta venyttää työpäiviä runsaasti oman vapaa-ajan puolelle. Toisaalta muutama tietotyöläinen koki, että runsaan paineen alla yhdeksi vaihtoehdoksi jäi se, että osa työtehtävistä jätettiin yksinkertaisesti tekemättä. Erityisesti muutama esihenkilöroolissa oleva tietotyöläinen kertoi, että henkilöstöön liittyvät tärkeät psykososiaalista työhyvinvointia tukevat tehtävät jäivät usein muun tehtäväkuorman alle odottamaan parempaa hetkeä.

Muutama tietotyöläinen kertoi tunnistavansa keinoja joilla olisi mahdollista hallita työn vaatimuksia. He eivät kuitenkaan kokeneet voivansa hyödyntää niitä runsaan työmäärän ja kiireen takia. Työn ennakointiin, suunnitteluun tai prosessien kehittämiseen tarvittavaa aikaa ei yksinkertaisesti ollut riittävästi. Myös työolosuhteet lähityöskentelyn osalta heikensivät hallinnan tunnetta. Avokonttorissa työskentely lisäsi useamman tietotyöläisen psyykkistä kuormittumiskokemusta, kun aivotyöskentelyyn suositeltavaa häiriötöntä työympäristöä ei ollut helposti saatavilla. Useampi haastateltava kaipasi työskentelyyn rauhallista työhuonetta, jossa keskittyminen omaan työhön ilman muiden työskentelyn aiheuttamia ääniä tai jatkuvia keskeytyksiä olisi mahdollista. Osa tietotyöläisistä kertoi hyödyntävänsä etätyöskentelyn tuoman mahdollisuuden työskennellä omassa rauhassa kodin hiljaisuudessa. Useammat heistä kertoivat viihtyvänsä etätyössä ja tekevänsä töitä mieluummin etänä kuin toimistolla. Tietotyöläisten mukaan etätyössä oli helpompi edetä tehokkaammin ja keskittyneemmin, jolloin työmäärä ja -paineet saatiin ainakin hetkellisesti tunteen tasolla hallintaan.

”Mä hahmotan ne kokonaisuudet aika nopeasti ja sitten toi priorisointi on sinänsä hyvä, kun oon kyllä tosi taitava jättämään sellaiset vähempiarvoiset hommat tekemättä – mä katson, että toi on tärkeää, toi pitää saada eteenpäin, toi voi odottaa ja sitten se ei vainoo mua. Mä oon myös huomannut että monesti aika hoitaa ongelmia.”

Osa tietotyöläisistä kertoi, että pystyi omaehtoisesti vaikuttamaan työstä kumpuaviin paineisiin organisoimalla, priorisoimalla, delegoimalla, kysymällä palautetta tai apua kollegoilta. Tärkeäksi keinoksi suurien työmäärien selkeyttämisen kannalta mainittiin to do -listat, joiden avulla tietotyöläinen sai

henkisesti tasattua työkuormaa, kun hän näki listoihin kirjatut tekemättömät ja tehdyt asiat yhtäaikaaisesti. Lisäksi muutama haastateltava kertoi hallitsevansa työpaineita reflektoimalla itseään, omaa suhtautumistaan ja asennettaan. Myös pyrkimys hahmottaa kokonaisvaltaisesti omia työtehtäviä, työn laajuutta ja paineita auttoivat lisäämään tietotyöläisten kokemusta hallinnan tunteesta. Osa tietotyöläisistä kertoi vahvistaneensa omaa psyykkistä työkykyä itsestään kumpuavan tahdonvoiman avulla. He ymmärsivät milloin on sopivaa ja kannattavaa olla työasioihin liittyen joustava ja milloin taas vastavuoroisesti on suotavampaa sanoa ei.

Työn sisältö, esteet ja epävarmuustekijät

Useimmat haastateltavat kokivat työn sisällöstä kumpuaviksi voimavaroiksi mielekkäät työtehtävät, jotka haastoivat sopivasti, olivat monipuolisia, vaihtelevia ja itseä motivoivia.

”Mitäs mä tähän nyt kauniisti sanoisin. Jos mä palaan ajassa taaksepäin milloin mulla oli selkeä ja hyvä työkuva, niin sen jälkeen tästä on lähtenyt muutamia merkittävässä rooleissa ollutta ihmistä pois ja ei ole tullut yhtään tilalle. Että en mä niitä kovin palkitsevana koe, koska joudun tekemään useamman vanhan ihmisen töitä tällä hetkellä.”

Tietotyöläiset kertoivat kokeneensa psyykkistä kuormitusta selkeästi enemmän silloin, kun työtehtäviä oli kasaantunut paljon. Suuri työmäärä vähensi työn mielekkyyttä, mikä vaikutti negatiivisten tunteiden lisääntymiseen. Lisäksi runsaan työmäärän koettiin hankaloittavan työssä käytettävän ajan rajaamista. Useimmat tunnustivat, että etäpäivien aikana työtä tehdään runsaasti enemmän kuin toimistolla, mikä lisäsi edelleen rajaamattomuuden ja hallitsemattomuuden tunnetta. Muutamien tietotyöläisten mukaan työhön kului arkisin keskimäärin noin 10 tuntia päivässä ja joitakin viikonloppuja tämän päälle. Hyvin pieni osa tietotyöläisistä kertoi pitävänsä selkeät rajat työhön käytettävään aikaan liittyen. Näiden muutaman mukaan työpäivä loppuu mahdollisuuksien mukaan iltapäivällä kello neljä, eikä tietokonetta avata enää sen jälkeen. Selkeällä työpäivän lopetuksella he kokivat ylläpitävänsä ja huoltavansa omaa psyykkistä työhyvinvointiaan.

Työstä kumpuavaa epäselkeyttä esiintyi selvästi yleisimmin tiedonkulussa ja sen osittaisessa epäselkeydessä ja puutteellisuudessa. Usein negatiivisia tunteita aiheutti epäselkeys siitä, että kuka oli vastuussa mistäkin tietolähteestä, tiedon tuottamisesta tai muusta työtä helpottavasta ja selkeyttävästä vastuualueesta. Tämänkaltaisen epäselkeyden koettiin aiheuttavan useimpien tietotyöläisten keskuudessa negatiivista hämmennystä ja ylimääräistä työtä, mikä lisäsi työssä psyykkistä kuormittumista. Myös usean digitaalisen tietolähteen ja käyttöjärjestelmän päällekkäin käyttäminen aiheutti joidenkin haastateltavien keskuudessa kuormittumista. Työn tekemisen koettiin hidastuvan tai hetkellisesti estyvän mm. silloin, kun oman työn etenemisen kannalta tärkeän tiedon selvittämiseen kului arvokasta työaikaa.

”Selkeä selkeys voisi tuoda sitä motivaatiota ja sitten se tehokkuus on ikään kuin seuraus sillä oikealle motivoituneille ja tai oikealle tavoiteasettelu asettamalle ja niin edelleen.”

Lisäksi epäselkeys tavoitteissa, niiden määrittelyssä tai tavoitteiden osittain tai kokonaan puuttuminen aiheutti useammalle tietotyöläiselle epätietoisuutta. Tavoitteiden määrittämättömyys vaikutti suoraan myös työmotivaation heikentymiseen. Lisäksi huoli työn riittävydestä tulevaisuudessa oli joidenkin kohdalla psyykkistä työhyvinvointia heikentävä tekijä. Osa haastateltavista kuitenkin kertoi

helpottavansa omia stressikokemuksia ottamalla asioista selvää aina mahdollisuuksien mukaan etenkin silloin, kun he kokivat vähääkään epävarmuuden tai -selkeyden tuntemuksia. Näin heille syntyi pieni hallinnan tunne siitä, kun he pyrkivät itse aloitteellisesti selkeyttämään omaa mieltä ja ajatuksia.

Mielenkiintoisena havaintona haastatteluista nousi esiin lisäksi se, että muutamalle tietotyöläiselle epäselkeästi määritelty laaja työnkuva lisäsi työstä ja yksilön persoonasta kumpuavia myönteisiä voimavaroja. Tämänkaltainen laajasti määritelty rooli mahdollisti heille itselleen sopivia työskentelytapoja, vastuuta ja vaikutusmahdollisuuksia.

Itsetuntemus, tunteet ja ammatillinen pystyvyysusko

Lähes kaikki haastateltavat kertoivat kokeneensa työssä viime aikoina neutraaleja tai myönteisiä tunteita, kuten tyytyväisyyttä, innostusta ja onnistumisen kokemuksia. Toisaalta samat henkilöt kertoivat kokeneensa ajoittain myös tylsistymistä, väsymystä, motivaation puutetta, epätoivoa ja turhautumista. Myönteiset kokemukset yhdistettiin mielekkäisiin työtehtäviin useimmiten silloin, kun tietotyöläiset saivat ajan kanssa keskittyä juuri niihin työn osa-alueisiin joista he eniten pitivät. Moni koki myönteisiä tunteita erityisesti silloin, kun sai olla päivittäin yhteydessä omiin työkavereihin. Myös tiimityöskentelyllä kerrottiin olevan voimauttava vaikutus työn tekemisen kannalta. Myönteisten tunteiden kokeminen oli selkeä psyykinen voimavaratekijä, joka auttoi tietotyöläisiä jaksamaan melko hyvällä energiatasolla työpäivien ja -viikkojen läpi.

”Työmäärä on kuitenkin todella turhauttava ja se, että kun ei pysty tekemään sitä kehitystyötä, kun siihen ei oikeasti ole aikaa, niin se on turhauttavaa. Sitten on semmoinen olo monesti, että sulla ei ole mahdollisuutta onnistua, kun sä jatkuvasti epäonnistut ja alisuoritat sun työtä, vaikka periaatteessa samaan aikaan ylisuoritat koko ajan.”

Negatiiviset tunteet ilmenivät hyvin usein rintarinnan myönteisten tunteiden kanssa ja etenkin silloin, kun tietotyöläiset kokivat etteivät he voineet hallita omaa työtään, suorittaa työtehtäviään tai -rooliaan kiireettömästi itselle asetettujen laatuvaatimusten tai sopivan aikataulun mukaisesti. Jatkuva kiire vähensi mahdollisuutta työn suunnitteluun tai sen kehittämiseen, joka vähensi positiivisten tunteiden kokemista. Huomioitavaa negatiivisten tunteiden ilmenemisessä oli se, että ne korostuivat erityisesti silloin, kun tietotyöläiset kokivat työn vaatimusten olevan suurempia suhteessa heidän omiin voimavaroihinsa. Tämä johti usein matalampaan energiatasoon ja sitä kautta työssä selviytymiseen ja työhön tylsistymiseen.

”Sanotaan, että sen verran on jo työkokemusta takana, että semmoinen ylenpalttinen optimismi, niin se on kyllä kaikonnut. Toki joskus voi olla yksittäisessä asiassa jonkun aikaa hyvinkin optimistinen, joka voi ruokkia innostusta ja ideointia, mutta kyllä se sitten yleensä palaa pari pykälää taakse päin, kun käy juomassa kupin kahvia.”

Muutama haastateltava kertoi innostuvansa ajoittain monista asioista, mutta samalla tiedostivat myös sen, että liiallinen ja jatkuva innostuminen voi johtaa työssä kuormittumiseen ja voimavarojen hupenemiseen. Herkkä innostuminen oli selkeästi yhteydessä muutaman tietotyöläisen persoonallisuuteen, joka positiivisessa valossa tuki heidän työssä suoriutumista ja siinä menestymistä.

Useat tietotyöläiset kertoivat, että ovat elämän- ja työkokemuksensa myötä kehittäneet omaa suhtautumistaan, ajatteluaan ja tunnetaitojaan niin, etteivät he murehdi tai koe turhan usein syyllisyyttä epäonnekkaista tapahtumista, vaan näkevät niiden olevan osa työelämää ja kokonaisvaltaista oppimisprosessia.

Merkityksellisyys ja työn imu

Merkityksellisyyden kokemukset loivat voimavaroja tietotyöläisten työarkeen, kun tietotyöläinen löysi työstään itselleen tärkeitä ja omien arvojen mukaisia ominaisuuksia.

”Kyllä se semmoinen tekeminen ja sitten haasteiden ratkaiseminen ja sitten se, että taas lokahti noi palaset yhteen ja, jes me päästään eteenpäin. Kyllä se on se mikä on ehkä se suola siinä.”

Useimmat tietotyöläiset kertoivat merkityksellisyyden kumpuavan työstä silloin, kun he kokivat työn olevan omien taitojen tai osaamisen mukaista. Myös arvostuksen tunteella oli suuri työn merkityksellisyyttä kasvattava vaikutus. Lisäksi työn tuottama vastuullisuus, haasteellisuus, mielenkiintoisuus ja työn luonteelle ominainen vaihtelevuus vahvistivat merkityksellisyyden kokemusta.

”Kyllä mä koen, että mä oon merkityksellinen kaveri, kun pystyn auttamaan heitä ja antamaan heille ratkaisuehdotuksia.”

Erityisesti merkityksellisyyttä koettiin tietotyöläisten mukaan silloin, kun he saivat hyödyntää omia persoonallisuuspiirteitä ja intohimoja aktiivisesti työtehtävien tai -roolin toteuttamisessa. Esiin nousseista psyykkisistä voimavaratekijöistä mainittiin usein mahdollisuus auttaa kollegoita, yhteistyökumppaneita tai palvella asiakkaita parhaalla mahdollisella tavalla. Lisäksi se, että tietotyöläinen sai suorittaa työtehtävät tunnollisen omaehtoisesti nosti voimauttavaa merkityksellisyyden tunnetta lisäten ja vahvistaen psyykkistä työhyvinvointikokemusta.

”Sanotaan näin, että mulla on sellainen fiilis, että ylipäättään meitä ei arvosteta yhtiön johdossa ja sitä kautta tietysti se kunkin oma fiilis siitä on aika alhainen. Sitä kautta en tunne merkityksellisyyttä.”

Merkityksellisyyden tuottama positiivinen vaikutus heikentyi kuitenkin silloin, kun tietotyöläiset kertoivat etteivät he saaneet riittävästi arvostusta tekemästä työstään. Arvostuksen kokemisella oli merkittävä yhteys tietotyössä viihtymiseen ja siinä suoriutumiseen. Osa tietotyöläisistä kertoi, että oli kokenut arvottomuuden tunteita viime aikoina jonkin verran, mikä vaikutti heikentävästi heidän omaan psyykkiseen työhyvinvointikokemukseen. Arvostusta odotettiin eniten omalta esihenkilöltä, mutta toisaalta myös yrityksen ylemmältä johdolta.

Merkityksellisyyden tunteiden lisäksi tietotyöläiset kertoivat kokeneensa työn imun kaltaista motivaatiotilaa keskimäärin muutamia kertoja viikossa. Osa kertoi kokeneensa työn imun tunnetta lähes päivittäin. Tietotyöläiset tunnistivat hyvin, että itse työstä ja sen tuottamista voimavaroista, kuten itselleen mielekkäistä ja sopivan haastavista työtehtävistä ja vastuualueista kumpuava hyvä tunne johdattivat heidät tarmokkaaseen ja omistautuneeseen työssä edistymisen kokemiseen. Työn imu -kokemus vähensi kuormittumisen tuntemuksia, kun työnteko eteni sujuvasti myönteisten tunteiden ja työhön uppoutumisen voimin. Aivan muutama tietotyöläisistä kertoi tavoittavansa työssään työn

imua vahvemman flow-tila kokemuksen. Flow -kokemuksen kuvailtiin johtavan heidät syvällisempään ja pidempikestoisempaan uppoutumisen tilaan, jossa he kokivat työn tekemisen olevan helppoa ja mutkatonta työn mielekkyyden ja haastavuuden sekä oman hyvän toiminta- ja keskittymiskyvyn ansiosta.

”Oon tässä sitä työn imu -tilaa yrittänyt kehittää. Just silloin kun tulee se tunne, että kun tietää et on älyttömästi tekemistä ja sitten tulee se, että et aloitakaan yhtään mitään. Se vaan pitää sitten saada käyntiin ja sitten monesti kun sen saa käyntiin, niin sitten huomaakin että sitä on tehnyt muutamman tunnin ja päässyt eteenpäin. Sitten se hyvä fiilis onkin jo muutenkin ja se ehkä kantaa seuraavia päiviäkin, kun ei jää siihen murehtimaan niitä juttuja.”

Muutama haastateltava kertoi rakentavansa työn imun kaltaisen motivaatiotilan päälle aika ajoin, jotta työn tekeminen edistyisi työn vaatimusten tuottamista negatiivisista tunteista huolimatta. Toisaalta osa tietotyöläisistä mainitsi, että tietotyölle ominainen luonne on edesauttanut kehittämään uusia ns. selviytymisstrategioita, jolloin esimerkiksi riittävän hyvään suoritukseen tyytyminen on kasvattanut itsearvostusta ohjaten kohti armollisempaa toimintatapaa. Näin omasta itsestä kumpuava laatu- ja vaatimustason madaltaminen on keventänyt tietotyöläisten kokema psykkinen kuormittumisen tuntemuksia. Kuitenkin osa haastateltavista totesi, että työn imua kokisi varmasti useammin, jos työn tuottamat aika-, tehtävä- ja vastuupaineet olisivat todellisuudessa maltillisemmat.

5.2 Sosiaaliset kuormitus- ja voimavaratekijät

Työyhteisön vuorovaikutus vaikutti sosiaaliseen työhyvinvointikokemukseen, joko tuottamalla voimauttavia voimavaroja yhteenkuuluvuuden ja työyhteisön tuen kautta tai vastaavasti heikentämällä hyvinvointikokemusta sosiaalisen kuormittumisen, kuten arvottomuuden tai yksinäisyyden tunteiden kautta. Sosiaalinen työnhyvinvointi ilmeni jokaisen oman subjektiivisen kokemusmaailman ja persoonan ominaisuuksien kautta, sillä jokainen yksilö koki vuorovaikutuksen ja työyhteisön toimivuuden eri tavalla.

”X on siitä hieno paikka, että en ole koskaan kokenut, että kollegoilta saisi näin hyvin tukea. Täällä on ollut tukiverkosto heti ensimmäisestä työpäivästä lähtien. Ihan ihmettelin, että hetkinen, täällä on oikeasti kiva olla. Joskus ennen olen ollut semmoisessa paikassa, että siellä on pitänyt oikeastaan taistella kollegaa vastaan, mutta täällä ei sitä ole.”

Vuorovaikutustilanteiden koettiin olevan tietotyöntekijöiden omien lähitiimien kesken pääsääntöisesti hyvällä mallilla. Useimmat kertoivat, että oman tiimin jäsenten kanssa pystyi keskustelemaan avoimesti ja luottamuksellisesti. Myös työn ulkopuolisista asioista keskustelemisen kerrottiin lisäävän voimavaroja työpäivään ja sen jälkeiselle ajalle. Lähes kaikissa haastateltavien tiimeissä todettiin tunnelmapiirin olevan oikeudenmukainen, turvallinen ja salliva, missä sai tehdä työtä omana itsenään. Myös tuen jakaminen koettiin helpoksi ja vastavuoroiseksi. Useimmat mainitsivat huumorin ja suoran puheen olevan yksi tärkeimmistä myönteisen ilmapiirin kasvattamisen tekijöistä, mikä vahvisti edelleen sosiaalisuudesta kumpuavia voimavaroja.

”Just se, kun sä tunnet ihmisen paremmin ja oot tavannut ja jutellut niin sen jälkeen se on ihan erilaista. Se riittää, että kerran tapaa face to face niin sen jälkeen meilit ja puhelut on paljon hel-

pompia. Varsinkin kun mailin välityksellä saa väärinymmärryksiä helpostikin aikaiseksi, jos vielä kumpikaan ei on natiivi sen kielen puhuja tai jotain muuta. Siinä on aina mahdollisuudet pieneen konfliktiin. Just niin kun sanoin, niin se on paljon helpompaa, kun ollaan ikään kuin tuttuja.”

Useimmat totesivat, että vuorovaikutustilanteet toimivat hyvin niin lähi- kuin etätapaamisissa. Kuitenkin poikkeuksellisen hyvää painoarvoa saivat ennakkoon määritellyt ja säännöllisesti toteutuneet lähitapaamiset oman tiimin kesken. Tietotyöläisistä osa piti tärkeänä esihenkilön kyvykkyyttä ja taitoa fasilitoida palaverit sellaisiksi, että tiimipalavereissa oli mahdollisuus keskustella vapaamuotoisesti, etenkin Teams -yhteydellä, joka oli muodostunut useamman tiimin pääsääntöiseksi vuorovaikutuskanavaksi.

Lähitapaamiset edistivät ja vahvistivat tietotyöläisten mukaan helppoa, avointa ja onnistunutta vuorovaikutusta etenkin silloin, kun tietotyöläiset työskentelivät itsenäisesti etänä. Vastaavasti muutama haastateltava harmitteli, etteivät he kokeneet saaneen tarpeeksi aikaa hyvien ja läsnäolevien vuorovaikutushetkien toteutumiseksi tai niiden ylläpitämiseksi oman esihenkilön tai tiimin kesken. Näissä kokemuksissa korostuivat kasvanut etätöiden tekeminen, lähitapaamisten väheneminen tai niiden toteuttamisessa ilmennyt epäsäännöllisyys. Yhteyden luominen, oman tiimin tai työyhteisön jäseniin tutustuminen koettiin etätöiden painotteisessa työskentelytavassa joidenkin tietotyöntekijöiden kohdalla hankalaksi.

Johtamiskulttuuri

Johtamisen kulttuuria tarkasteltiin haastattelijoiden omien kokemustensa kautta siten, millaisena he kokivat oman esihenkilön johtamisen tyylin ja kuinka se vaikutti omaan sosiaaliseen työhyvinvointikokemukseen. Muutama haastateltava oli itse esihenkilöroolissa, jolloin he arvioivat myös omia johtamisen tapojaan sekä sitä, miten omat tiimin jäsenet heidän johtamisensa mahdollisesti kokivat.

Yleisesti tietotyöläisten keskuudesta kävi ilmi se, että omalla ja esihenkilön persoonalla sekä niiden yhteen sopimisella oli joko myönteinen tai kielteinen vaikutus johtamisen kokemukseen. Erilaiset persoonallisuudet kokivat kitkaa useimmiten silloin, kun tietotyöläisen ominaisuuksien koettiin poikkeavan esihenkilön omista ominaisuuksista. Esimerkiksi vetäytyvä ja selkeässä ammatillisessa roolissa pysyvä asijaohjauksen tyyllillä varustettu esihenkilö kuormitti sosiaalisesti aktiivisia, avoimia ja ulospäinsuuntautuneita johdettavia.

”Esimiestä ei nyt hirveästi näe, eikä se ota kantaa – olisi kiva, jos näkis tai oltaisiin yhteydessä useammin. Jos kerran kuussa olisi vaikka joku palaveri tai kokous joka kestää tunnin, puoli tuntia tai vaan 15 minuuttia, mutta kun hänestä tulisi jonkunlaista infoa edes. Melko näkymätön esimies on.”

Johtamisen tavat poikkesivat haastateltavien kuvausten mukaan jonkin verran. Toisten haastateltavien mukaan esihenkilöllä on aikaa tiimiläisille viikoittain ellei jopa päivittäin. Toiset tietotyöläiset kokivat vastaavasti etteivät he näe heidän omaa esihenkilöä juuri ollenkaan. Esihenkilön näkymättömyys aiheutti yleisesti arvottomuuden tunnetta, kun tietotyöläinen ei saanut kokemusta kuulluksi tai nähdyksi tulemisesta.

”Teen aika itsenäisesti työtä ja jos mä tarvitsen sitten sitä apua, että hei nyt on tämmöinen juttu, niin me keskustellaan, että miten tästä nyt mennään. Mutta se ei ole semmoista mikromanageerausta. Koen hänen tyylin hyvin sellaisena ratkaisukeskeisenä ja hyvänä johtamisena.”

He jotka kokivat olevansa yhteydessä esihenkilöiden kanssa useasti, kokivat enemmän myönteistä ilmapiiriä, arvostusta ja me-henkeä niin koko tiimin kesken kuin esihenkilö-alainen suhteessa. Toisaalta myös muutama tietotyöläinen toi esille sen, että vaikkei oma esihenkilö ehtinyt johtaa heitä omilta kiireiltään, kokivat he silti tulleen kohdatuiksi ja ohjatuiksi. Useimmiten esihenkilöiden kyvykkyydellä selvittää ja delegoida asioita eteenpäin sekä heidän inhimillisellä välittämällä oli voimavaraitekiä lisäävä vaikutus. Lisäksi osa tietotyöläisistä painotti oman itseohjautuvuuden vaikuttavan siihen, etteivät he välttämättä tarvitse usein esihenkilön läsnäoloa. Myös esihenkilöt kertoivat samaa. Toiset esihenkilöt ehtivät hyvin olla läsnä ja tukea tiimejään, kun taas toisten työmäärä ja aikapaine olivat selkeä haaste henkilöstön kohtaamiselle ja heidän ohjaamiselle.

Palaute ja arvostus

”Kaikista parhainta palautetta tulee silloin, kun saat positiivista palautetta ja varsinkin, jos se tulee sieltä sivusta tai niiltä henkilöitä joiden eteen tekee työtä, niin kyllä se vaan lämmittää. Mehän ollaan aika huonoja muutenkin kiittämään tai kehuaan, että sehän perinteinen on just, jos ei sanota mitään niin voi olettaa, että sitten on mennyt hyvin. Mutta harvempi ihminen on irtisanoutunut sen takia, että on kiitetty liikaa.”

Haastateltavat kertoivat kokeneensa erityisen hyvää mieltä silloin, kun palautetta saatiin oman tiimin ulkopuolelta, joko työntekijöiltä, asiakkailta tai muilta sidosryhmiltä. Oman tiimin läheisempien jäsenten kuten kollegoiden kesken palautteen anto koettiin useimmiten helpoimmaksi ja vastavuoroisemmaksi, kuin yleisesti kaikkien tiimin jäsenten keskuudessa. Toisaalta useimmat haastateltavat kertoivat tulkinneensa, että silloin kun työn on tehty hyvin, ei palautetta erityisemmin saa. Hyvän tai yleisen palautteen antaminen oli tietotyöläisten mukaan harvinaisempaa, johon muutama heistä oli tyytynyt.

”Toisaalta voin soittaa melkein milloin vaan ja pyytää sitä palautetta, mutta en tiedä onko se nyt sitten omaa saamattomuutta vai ehkä osittain koen jopa sen silleen, että jos joudun pyytämään sen palautteen, niin jotenkin oon heti sitten hirveä epäilemään, että onko se aitoa vai onko se vaan nyt chat gp:llä generoitu.”

Kun tietotyöläisiltä kysyttiin työyhteisön palautekäytännöstä, he kertoivat ettei palautteeseen liittyviä toimintatapoja yleisesti tunnistettu koko työyhteisössä. Tämä heijastui lähes suuremman haastateltavan kertomaan kokemukseen siitä, etteivät he kokeneet saaneen tarpeeksi palautetta esihenkilöltään omaan työhönsä liittyen. Suurin osa tietotyöläisistä toivoi saavansa työyhteisöltään mitä tahansa palautetta ja erityisesti säännöllisesti. Palautteen toivottiin olevan spontaania, kehittävää, kannustavaa kuin myös positiivista. Tietotyöläisistä osa pohdiskeli vähäisen palautteen johtuvan kenties siitä, kun ei itse ollut aktiivinen osapuoli pyytämään palautetta työstään. Toisaalta vähäisen hyvän palautteen saaminen niin kysymällä kuin spontaanisti saatuna, herätti epäilyttäviä ajatuksia siitä, oliko palaute tosissaan aito.

Lähes jokainen haastateltava ajatteli, että kehityskeskustelut olivat asia, johon ei heidän mielestään panostettu kunnolla. Haastateltavien mielestä kehityskeskustelut nähtiin tärkeänä paikkana niin kohtaamiselle, tutustumiselle kuin työntekijän oman suorituksen arvioimiselle ja palautteen antamiselle. Useimmat tietotyöläiset toivoivat, että kehityskeskustelut toteutettaisiin suunnitelman mukaan vähintään kerran vuodessa. Moni kertoi, että palautteen antaminen tai oman työn suorittamisesta keskusteleminen välittäisi tietotyöläisille kokemuksen siitä, että he ovat tärkeitä yritykselle. Tämän arveltiin edelleen nostavan arvostuksen ja sitä kautta psyykkisten voimavarojen kokemuksen vahvistamista. Osa haastateltavista kuitenkin totesi tottuneen ja tyytyneen nykytilanteeseen, kun taas joitakin tietotyöläisiä palautekäytännön puuttuminen tai siihen liittyvien toimien toimimattomuus harmitti suuresti. Hyvän palautteen ominaisuuksiksi haastateltavat mainitsivat luontevan, avoimen ja luottamuksellisen ilmapiirin.

“Olen yrittänyt sanoa, että jos he toivovat vaikka minulta esimiehenä jotain, niin sen voi ihan tulla sanomaan; mä haluaisin, että sinä suunnittelet minun kanssani enemmän tai ohjaat enemmän tai annat enemmän vapauksia tai ihan mitä se sitten onkaan. Se on tavallaan avointa sitten kumpaakin suuntaan.”

Useimmat esihenkilöroolissa olevat tunnistivat, että palautteen anto oli koko työyhteisön tasolla vähäistä, mutta oman tiimin kesken palautteen antaminen koettiin melko hyvänä. Palautteen antoa tapahtui esihenkilöiden kertomana vapaamuotoisesti kumpaankin suuntaan ilman säännöllisyyttä tai erillistä käytäntöä. Myös esihenkilöroolista käsin kertoneet toivoivat tiimin jäsenten olevan aktiivisia ilmaisemaan avoimesti omista toiveistaan tai tarpeistaan, jotta avoimuus ja yhteistyön kehittäminen mahdollistuisi vastavuoroisesti.

Harvinaisempaa oli, että muutamilta esihenkilöltä löytyi aidosti aikaa olla läsnä tiiminsä jäsenten kanssa. Heidän kertomansa mukaan tiimin kesken tavattiin säännöllisesti. Tapaamisissa on ollut mahdollisuus keskustella menneistä ja tulevista työasioista, sekä siitä mikä oli mennyt hyvin ja mikä huonosti. Lisäksi muutama esihenkilö kertoi avoimuuden ja luottamuksen tunteen kasvaneen tiimin jäsenten välillä erityisesti silloin, kun menneitä tapahtumia tarkasteltiin ja refleктоitiin yhdessä niitä kehittäen. Näiden keinojen kerrottiin vaikuttaneen positiivisesti koko tiimin ja esihenkilöiden väliseen tunneilmapiiriin sekä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen.

Yhteenkuuluvuus

“Se, että keskustelelee ihmisten kanssa kasvotusten helpottaa chattailyä tai Teamsissa puhumista, koska itselle joku sähköposti tai chatti voi olla tosi tunteeton. Se, että ihmisiä näkee myös fyysisesti, pysyy myös mielessä, että ne on ne ihan samat ihmiset siellä toisessa päässä ja ne ihmiset pysyvät inhimillisempinä.”

Yhteenkuuluvuuden tunteen koettiin olevan haastateltavien keskuudessa pääsääntöisesti hyvällä tasolla. Eniten yhteenkuuluvuutta kasvatti lähitapaamiset toimistolla, jolloin oltiin aidosti samassa tilassa, missä pystyttiin keskustelemaan kasvotusten niin työstä kuin työn ulkopuolisista asioista. Monet kokivat voivansa olla omia itsejään ja kuuluvansa sellaisena muiden joukkoon. Lähitapaamisilla oli merkittävä vaikutus tulevien etätyöpäivien onnistumiseen ja siellä muihin yhteydenpitämiseen, kun oli välillä kuullut työkaverin ääntä ja nähnyt kasvot kaikkine ilmeineen ja eleineen. Sillä kerrottiin

haastateltavien mukaan olleen helpottava ja yhteenkuuluvuuden tunnetta lisäävä tekijä etätyössä. Osa haastateltavista kertoi me-hengen lisääntyvän yhteisen huumorin avulla ja muun muassa siten, että joissakin tiimipalavereissa pidettiin kameroita päällä niin, että nähtiin toisten kasvot. Myös työajan ulkopuolella järjestetty vapaaehtoinen yhteistoiminta kasvatti yhteenkuuluvuuden tunnetta ja sosiaalisuudesta kumpuavia voimavaroja.

Yhteenkuuluvuuden tunnetta heikensi muutamien vastaajien kesken etätyön kasvanut määrä ja siihen liittyvät yksinäisyyden tunteet, joita ilmeni etenkin negatiivisen paineen keskellä etätöissä. Etätyön aikana kohdattuihin haasteisiin koettiin olevan vaikea löytää yksin ratkaisuja. Toisaalta etätyön aikana kollegan tavoittaminen koettiin joskus hankalaksi tai työn suorittamista hidastavaksi, mikä lisäsi sosiaalisuuden puutteen takia kuormittumisen kokemusta. Mielenkiintoinen havainto oli muuttaman haastateltavan kertoma kokemus siitä, että silloin kun tietotyöläinen koki tekevänsä määrällisesti enemmän töitä tai työtehtävät olivat haastavampia suhteessa lähikollegoihin aiheutti se negatiivista kuormittuneisuutta yksinselviytymisen kokemusten kautta.

”Mun tekijät kuitenkin on useammalla eri paikkakunnalla, plus sitten erinäköisissä random etätyö sijainneissa, niin se yhteenkuuluvuuden rakentaminen on tietyllä tapaa haastavaa. Mä en pysty sitä yksin tekemään, vaan mä voin tavallaan sitten tökkiä sieltä niitä meidän yksilöltä ja tavallaan heidänkin kautta yrittää sitten rakentaa sitä yhteenkuuluvuutta.”

Esihenkilöiden näkökulmasta yhteenkuuluvuuden tunteen luomiseen vaikutti omalta osaltaan tietotyöläisten omat persoonallisuudet, heidän asenteet ja ajatusmaailmansa. Lisäksi yhteenkuuluvuuden tunteeseen vaikutti se, miten usein tiimin kanssa todellisesti onnistuttiin näkemään yhtäaikaista ja kuinka tapaamisen aikana onnistuttiin luomaan mahdollisimman paljon erilaisille yksilöille sopivaa tunnetta yhteenkuuluvuudesta. Osa haastateltavista kertoi, että mikäli heidän tiimiinsä kuului muitakin kuin suomea äidinkielenään puhuvia henkilöitä, oli yhteenkuuluvuuden tunnetta vaikeampi luoda englanninkielisissä etäkokouksissa, joissa enemmissä määrin pysyteltiin hyvin asiakeskeisinä ja eleettömän hiljaisina.

5.3 Tietotyöläisen palautuminen

Työpäivän aikaista palautumista tapahtui pääsääntöisesti lounastauon aikana. Työpäivän jälkeen palautumiseen liittyvät toimet muodostuivat yksilöiden jaksamisesta ja kiinnostuksen kohteista. Yleisesti palautumisen tarpeen tunnistaminen ja palauttavien toimien toteuttaminen jakautui passiivisten ja aktiivisten henkilöiden välille. Tietotyöntekijöiden keskuudessa niin sanotusta palautumisen trendistä ei näin ollen voida puhua.

Työpäivän aikaiset tauot

Suurin osa haastateltavasti kertoi lounastauon olevan selkein työtä tauottavin tekijä, joka pidettiin päivittäin. Toimistolla ollessa tietotyöläiset kertoivat syövänsä lounasta useimmiten työkavereiden kanssa, jolloin palautumisen kokemusta vahvisti useimmin vapaamuotoinen keskustelu. Vuorovaikutustilanteiden luomat voimavarat kasvoivat etenkin silloin, kun kollegoiden kanssa käydyt keskustelut helpottivat ja selkeyttivät omaa työntekoa tai toisaalta, kun keskustelun aiheet olivat työn ulkopuolisia. Myönteisiä tunteita kasvattivat onnistuneiden vuorovaikutuskokemusten myötä myös yhteinen huumorintaju ja vahva joukkoon kuulumisen tunne.

”Optimaalinen tauko olisi semmoinen et sä tietäisit että, sun ei tarvitse tarkistaa, että onko nyt just joku yrittänyt soittaa jotain akuuttia tai laittanut teamsilla viestiä. Voisi oikeasti vaan olla silleen, että ihan sama vaikka maailma kaatuisi, niin mä oon nyt tän 5 minuuttia tässä zen-tilassa ja se on sallittua.”

Suurin osa haastateltavista myönsi taukojen olevan hyvin olemattomia työpäivien aikana. Toisaalta osa ei ollut ollenkaan pysähtynyt miettimään sitä millaiset tauot voisivat aidosti tukea omaa työssä jaksamista. Osa tietotyöläisistä kertoi kuitenkin pohtineen taukojen merkitystä palautumisessa ja totesivat, että optimaalinen tauko voisi sisältää heidän mielestään aivotyölle vastapainoksi esimerkiksi fyysistä rasittumista, kuten liikuntaa, venyttelyä tai ulkoilua. Myös sitä pidettiin tärkeänä, että tauon aikana olisi mahdollista olla tavoittamattomissa edes hetken aikaa niin, ettei yhteydenpidon hetkellinen katkaiseminen vaikuttaisi merkittävästi kenenkään työn tekemiseen.

Työn tuunaaminen

Tietotyöläiset kertoivat vähentäneensä työn vaatimuksia muun muassa selkeyttämällä työn tekoa, tehostamalla kokouksia ja etsimällä itselleen sopivan paikan työskentelylle, jossa voi rauhassa keskittyä työntekoon. Myös digitaalisten laitteiden ilmoitusten hiljentäminen tai käytöstä poistaminen lisäsi keskittymiskyvyn jatkuvuutta.

”No se on ehkä just se keino, mikä nyt auttaa tässä tilanteessa, kun pystyy kuitenkin tekemään näitä etäpäiviä, niin täällä pystyy paremmin keskittymään asioihin. Kyllä avokonttori on aika vaikea paikka tehdä töitä, jos siellä on paljon ihmisiä ja siellä pitäisi pyrkiä jotain ajattelutyötä tekemään niin ei se oikein toimi.”

Toimistolla hakeuduttiin mahdollisuuksien mukaan sellaiseen tilaan, jossa oli rauhallisempaa, hiljaista ja vähemmän ihmisiä. Esimerkiksi vapaana olevien neuvotteluhuoneiden käyttö oli muutamien tietotyöläisten suosiossa, kun omaa työhuonetta ei ollut. Suurin osa kuitenkin kertoi, että etätö on mahdollistanut työhön keskittymisen ja tehokkaamman etenemisen, kun sosiaalisia kohtaamisia tai ympäristön aiheuttamia keskeytyksiä ei tullut samalla tavalla kuin toimistolla.

Hallinnan tunnetta ja siitä kertyviä voimavaroja lisäsi se, kun tietotyöläinen onnistui vähentämään keskittymiseen vaikuttavia erilaisia teknologisia häiriötä aiheuttavia tekijöitä, kuten tietokoneen ponnahdusikkunoita, eri laitteiden ääni-ilmoituksia ja puhelimen läsnäoloa. Lisäksi kokouksista oli pyritty tekemään mahdollisimman tehokkaita pysymällä käsiteltävässä aiheessa. Myös kiireen ja yksin selviytymisen tunnetta oli pyritty vähentämään joissakin tiimeissä siten, että he pyrkivät mahdollisimman usein kokoontumaan yhtäaikaaisesti toimistolle tekemään työtä.

”Pomon kanssa silloin sovittiin, että mitkä on tän hetkiset työtehtävät. Se on ehkä kaikkein isoin asia tällä hetkellä.”

Muutama haastateltavista kertoi, että vaihtelee päivän aikana työtehtäviä omatoimisesti mahdollisuuksien mukaan. Lisäksi osa kertoi selkeyttäneensä oman roolin kuvaa yhdessä esihenkilön kanssa tai vastaavasti pyytäneensä lisää haasteita omien työtehtävien ulkopuolelta, mikä tasapainotti voimavarasuhteita entisestään. Osa toisaalta kertoi, ettei työtä ole tarvinnut muotoilla lainkaan tai ettei työn muokkaaminen ole kaiken kiireen tai työn luonteen osalta mahdollista.

Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen

Tietotyöläisten mukaan joustava työaika ja etätö mahdollisti useimmiten positiivisesti työn ja vapaa-ajan yhdistämisen. Etätöön koettiin lisäksi mahdollistavan tärkeiden asioiden hoitamisen, kuten lääkärissä käymisen keskellä päivää tai vastaavasti työn tekemisen itselle sopivaan aikaan. Lisäksi etätö lisäsi osalle tietotyöntekijälle runsaasti vapaa-aikaa, kun työmatkaan kulunut aika vapautui käytettäväksi itselleen mieluiseseen aktiviteettiin.

”No ei se riittävän hyvin onnistu. Se vapaa-aika menee liikaa siihen toipumiseen. Mä haluaisin tehdä enemmän vapaa-ajalla asioita, mutta en vaan välillä jaksa, että se menee siihen elpymiseen.”

Toisaalta muutama tietotyöläinen koki selkeästi, että etätö hämärsi työn ja vapaa-ajan rajaamista, kun töitä pystyi tekemään milloin ja miten paljon tahansa. Kuormittavasta työstä kumpuavien vaatimusten, kuten runsaan työmäärän ja aikapaineen todettiin vähentävän omia voimavaroja niin, ettei vapaa-aikaa juurikaan ollut tai sitä ei enää jaksanut hyödyntää. Osa jatkoi työn tekoa tunnollisuuden ja velvollisuuden tuntemusten mukaan myös varsinaisen työpäivän jälkeen, mikä heikensi huomattavasti yksilöllisten voimavarojen elpymisen mahdollisuutta. Myös työn tekeminen eri valtioiden aika-työhyökkien mukaisesti haastoi omaa palautumista, kun vapaa- ja työaika menevät sekaisin.

Työstä irtautuminen

”Enhän mä työasioita mietti enää sen jälkeen kun mä istun autoon, että ne jää sinne sitten.”

Useimmat tietotyöläiset kertoivat työstä irtaantumisen alkaneen jo työmatkan aikana, jolloin työasiat jäivät taakse, joko ajatustyöskentelyn, hiljaisuuden tai musiikin kuuntelun avulla. Etätöystä irtaantumisen koettiin olevan haastavampaa, kun työmatkan tuomaa selkeää päivän aloitusta tai lopetusta ei tullut. Toisaalta muutama kertoi, että etätöystä irtaantumista edisti huomattavasti aktiivinen perhe-elämä, jossa tietokoneelta oli lähdettävä pois muun elämän vaatimusten takia.

”Jos ajattelee, et tää työ on hyvin tämmöistä paikallaan pysyvää, että ei tehdä mitään muuta kun aivoilla ajatustyötä, niin nää mun harrastukset on sitten ehkä tämmöisiä missä tehdään käsin tai fyysisesti jotain. Se antaa hyvin semmoista vastapainoa sille.”

Selkeimmin irtaantumista tapahtui itselleen mieleisen tekemisen parissa. Tällaisia olivat etenkin sellaiset toimet, joihin tarvittiin työstä poikkeavaa keskittymiskykyä tai muunlaista kuin tietotyössä tarvittavaa aivotyöskentelyä. Esimerkiksi harrastukset, jotka mahdollistivat luovuuden, ongelmanratkaisutaitojen, omaehtoisuuden ja omien kykyjen hyödyntämistä lisäsivät palautumisen kokemusta. Myös arkisen elämän tuomat tehtävät, kuten perhe-elämän tai kotitöiden hoitaminen oli selkeä työstä irtaantumista edistävä tekijä. Toisaalta osalle irtaantumiskokemus muodostui joutilaana olemisen tilassa, kun taas osa kertoi tarvitsevansa fyysisesti rasittavaa tekemistä. Ne, jotka kokivat irtaantumisen parhaiten tietotyön ulkopuolisten tekemisen parissa viettivät aikaa useimmiten luonnossa, lemmikkien kanssa puuhaillen tai itselleen tärkeän harrastuksen parissa.

”Mä en oikein tiedä irtaudunko mä siitä. Mä en koe sitä semmoisena stressaavana. Musta on ihan ok mietiskellä. En koe, että se hallitsisi. Mulla ei ole niin selkeätä silleen, että nyt mä pistän työläppäriin kiinni ja lähdän vapaa-ajalle ja teen jotain ihan muuta.”

Muutama haastateltava kuitenkin koki, ettei työstä irtaantumista juurikaan päässyt tapahtumaan. Useimmiten he kokivat työn olevan tärkeä osa arkista ja jokapäiväistä elämää, jolloin he eivät nähneet tarvetta erityiselle irtaantumiselle. He pohtivat työasioita mielellään ajasta ja paikasta riippumatta ilman, että kokivat sen olevan palautumisen esteenä. Toisille työasiat jäivät kuitenkin haitallisesti ajatusten tasolle pyörimään tahtomatta niin, että ne haittasivat ajoittain unta ja sen mahdollistamaa palautumista.

Yhteenkuuluvuus

”Kyllä mä kaikista eniten tykkää lähteä juoksemaan semmoiseen paikkaan, jossa ei tule ketään muita vastaan. Toki ajoittain on silleen, että on mukava harrastaa jotain yhdessäkin.”

Vaikka osalle tietotyöläisistä työstä irtaantumiseen liittyi vahvasti ajanvietto itsekseen tai puolisonsa kanssa, niin toisille sosiaaliset kohtaamiset ystävien, muiden läheisten tai harrastusporukan kanssa koettiin selkeästi positiivisiksi työstä palautumisen kokemuksiksi.

”Nykyäänhän ne on vähän silleen että no katsotaan vähän kalentereista, että milloin ehditään. Sellainen spontaanisuus puuttuu.”

Etenkin he, jotka viettivät työssä eniten aikaa yksinään, kokivat sosiaalisuuden vapaa-ajalla tärkeämmäksi kuin he, joiden työpäivät sisälsivät paljon ihmisten kanssa kohtaamisia. Toki muutama haastateltava mainitsi harmitellen, että usein ihmisten kanssa näkeminen vapaa-ajalla jää työ- ja perhe-elämän kiireiden takia vähäiselle. Myös yhteistä vapaamuotoista tekemistä toivottiin lähimpien työkavereiden kanssa jatkuvan myös työajan ulkopuolella, mikä oli selkeästi harvinaisempaa useampien tietotyöläisten keskuudessa. Toiset tietotyöntekijät pohtivat lisäksi sitä, että sosiaalisuutta ja me-henkeä kasvattava voimavaratekijänä voisi toimia se, kun työkaverit olisivat aloitteellisempia viettämään taukoja työpäivien aikana ilman, että työasiat liittyisivät keskustelun aiheisiin.

Rentoutuminen

Tietotyöläiset kertoivat kokevansa useimmiten rentoa oloa ja tyyntä mieltä sohvan, kirjan, luonnon ja tv:n katsomisen äärellä. Myös lasten ja lemmikkien kanssa olemisella koettiin olevan merkittävä vaikutus palautumisen alkamiselle ja rentoutumiskokemuksen saavuttamiselle. Osalle tietotyöläisistä rentoutumisen olo aktivoitui selkeimmin fyysisesti raskaan liikuntasuorituksen jälkeen.

”Jotenkin siellä keskellä luontoa pääsee pois kodin ja arjen normi ympyröistä. Siellä on paljon vähemmän mitään keskeytyksiä.”

Runsas luonnossa oleminen, pienissä hetkissä tietoisesti eläminen ja aikaisin nukkumaan meneminen koettiin rentoutumisen tunnetta lisäävinä tekoina useamman tietotyöläisen keskuudessa. Tärkeänä tekijänä rentoutumisen muodostumiselle koettiin kiireettömyyden tunne ja se, ettei mikään häiriötekijä keskeyttänyt tai aiheuttanut huomion kiinnittymistä muualle.

Riittävä palautuminen

Tietotyöläiset kokivat joissakin määrin, ettei palautumista tapahdu riittävästi nykyisillä toimintatavoilla. Usein esteenä koettiin pitkät työpäivät, joiden jälkeen ei löytänyt voimia muiden asioiden tekemiseen, kuten esimerkiksi kävelylenkillä käymiseen. Myös koronan aikainen elämä on jättänyt

osalle tapoja, joiden myötä sosiaalinen toiminta ja muiden palauttavien aktiviteettien tekeminen on jäänyt vähemmälle.

”Sanotaan, että ruumiillisesta kyllä, mutta aina en henkisesti. Välillä tuntuu, että pää on niin täynnä asioita loppuviikkoa kohden. Mä oon niin paljon päätteen ääressä, ihmettelen asioita ja selvittelen asioita, että mä en muista, koska olisin viimeksi kotona aukaissut oman tietokoneen. Kyllä sen huomaa, että viikonloppu tulee tarpeeseen ja päätä pitää saada palautettua enemmän.”

Muutama haastateltava tunnisti, että liikunnalla oli tehokas ja tasapainottava vaikutus runsaan istumisen vastapainoksi. Liikkumiseen osa tietotyöläisistä olikin yrittänyt panostaa erilaisten liikkumismuotojen voimin. Mielen ja aivojen palautuminen koettiin kaikkein haastavimmaksi, sillä näyttöpäätetyön lisäksi puhelimen havaittiin tuovan lisäkuormitusta niin yleisesti erilaisten houkutusten muodossa kuin mm. jatkuvasti saatavilla olemisen tunteen kautta. Myös liiallisen liikunnan harrastaminen tai jatkuva töiden tekeminen vaikutti osan tietotyöläisen psyykkiseen hyvinvointiin heikentävästi. Ylimääräisen kuormittumisen koettiin mm. lisäävän negatiivisia tunteita, kuten ärsyntymistä.

Tietotyöläisistä osa kertoi havainneensa, että välillä palautuminen on hyvää ja välillä taas ei. Tämän kaltaiseen palautumisen epätasapaino kokemukseen koettiin selkeää yhteyttä silloin, kun työn vaatimusten tuoma kuormituksen määrä vaihteli epäsäännöllisesti ja yllättäen. Toisaalta muutama tietotyöläisistä pohti sitä, että mikäli he muuttaisivat jotakin nykyistä palautumiseen liittyvää toimintatapansa työpäivän jälkeen, voisi se mahdollisesti lisätä negatiivista stressikokemusta. Yleisesti tietotyöläiset kokivat, että palautumiselle oli haastavaa löytää sopivaa tasapainoa.

6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän laadullisen opinnäytetyötutkimuksen tavoitteena oli selvittää puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla millaisia kuormitus- ja voimavaratekijöitä tietotyöläiset tunnistavat ja miten ne ilmenivät palautumisen kokemuksessa. Tutkimuksen avulla saatiin muodostettua tärkeä ja ymmärrettävä käsitys tietotyön psykososiaalisista työhyvinvointitekijöistä ja niiden vaikutuksesta yleisesti työhyvinvoinnin kokonaiskuvaan.

Tutkimuksen kohteeksi valikoitui satunnaisesti yhteistyöyritys X:n kymmenen vapaaehtoista tietotyöntekijää eri asiantuntijatehtävistä. Osa haastateltavista toimi myös esihenkilön roolissa, mikä laajensi ja syvensi tutkimuksen tuloksia. Haastatteluun osallistuneet tietotyöläiset saivat vastata kysymyksiin vapaasti omien kokemusten, näkökulmien ja tunteidensa pohjalta. Haastattelututkimuksesta kävi ilmi, että psykososiaalinen työhyvinvointi on tärkeä osa tietotyöläisen kokemaa työhyvinvoinnin kokonaisuutta, jonka eri osa-alueet yhteisvaikutuksessa toisiinsa muodostavat hyvinvointikokemuksen pohjalle erilaisia syy-seuraussuhteita. Opinnäytetyön tutkija toimi koko tutkimuksen ajan Savonia-ammattikorkeakoulun opiskelijan roolissa.

Tutkimustyön tueksi löytyi runsaasti erilaisia ja ajankohtaisia tietolähteitä, kuten tieteellisiä artikkeleita ja tietokirjallisuutta. Pääsääntöisesti lähteet olivat suomenkielisiä, mutta osa lähdeaineistosta oli kansainvälisiä ja ne olivat julkaistu englanninkielellä.

6.1 Tutkimuksen keskeiset tulokset ja päätelmät

Psyykinen työhyvinvointi

Tietotyöläiset tunnistivat hyvin psyykkisiä kuormitus- ja voimavaratekijöitä. Kuormittavimmiksi tekijöiksi tässä tutkimuksessa vahvistuivat samat tekijät, kuin Eurofoundin (2023) tutkimuksessa havaittiin. Psyykkistä kuormitusta ilmeni eniten työn järjestelyyn ja suunnitteluun liittyvien tekijöiden muodossa, joita olivat runsas työmäärä, aikapaine sekä ajoittainen epäselkeys tavoitteissa ja tiedonkullussa. Myös työn sisältöön liittyvää kuormittavuutta lisäsi useammalle erilaiset keskeytykset tai suuret vastualueet. Psyykkisiä voimavaroja, jotka Hakasen ym. (2020), Feldtin ym. (2021) sekä Laitisen ym. (2023) mukaan tukevat tietotyöläisen työhyvinvointikokemusta, havaittiin olevan eniten työaikojen joustavuudella ja kokemuksessa, että teki tärkeää ja merkityksellistä työtä sekä siinä, että sai olla työntekijänä aito oma itsensä omine taitoineen ja vahvuuksineen. Lisäksi tietotyöläisten psyykkistä hyvinvointia tuki henkilökohtaiset voimavarat, kuten myönteinen asenne ja hyvä itsetuntemus, jotka Dunderfeltin (2006) mukaan auttavat ymmärtämään miten ja millaisissa tilanteissa yksilö kokee stressiä ja mitkä tekijät taasen lisäävät kuormittamisen vastapainoksi voimavaroja.

Negatiivinen paine ilmeni pääsääntöisesti aikapaineena, joka johtui yleisimmin runsaasta työmäärästä, laajasta työnkuvasta sekä jatkuvasta kiireen tunteesta. Aikapaine vähensi mahdollisuutta suoriutua huolellisesti ja laadukkaasti työtehtävistä työajan puitteissa, mikä lisäsi edelleen psyykkistä kuormittuneisuutta. Jatkuva kiireen tunne vähensi autonomian, eli omaehtoisen vaikuttamisen, työn ennakoimisen, suunnittelemisen ja hallitsemisen kokemusta, mikä taasen heijastuu Lazaruksen ja Folkmanin stressimallin aktivoitumiseen, kun hallinnan tunne koettiin vähäisenä (Kosonen ym. 2023;

Manka ym. 2023). Useimmat tietotyöläiset kokivat, etteivät ehdi järjestellä tai helpottaa omaa työtään itselle sopivalla tavalla. Myös laajat vastualueet aiheuttivat lisäkuormitusta, kun työn runsaan määrän ja aikapaineen takia ei ehditty suoriutumaan kaikista itselle asetetuista työtehtävistä.

Epäselkeys tavoitteissa ja tiedon kulussa lisäsi Bordin ym. (2023) ja Mankan ym. (2023) mainitseman informaatioergonomian heikentymistä jatkuvan kiireen ja hallitsemattomuuden tunteen kokemuksen kautta, kun tietotyöläisen kallisarvoista aikaa kului tarvittavien tietojen tai tavoitteiden selkeyttämiseen. Tämä johti osalla motivaation heikkenemiseen ja stressikokemuksen lisääntymiseen, mikä vahvisti mm. Tony Schwartzin tunnetila yhteyttä koettuun energiatasoon. Tässä tutkimuksessa havaittiin, että negatiiviset tunteet, kuten turhautuminen ja ärsyyntyminen vähensivät hyvää vireystilaa (Virolainen ym. 2016). Lisäksi tutkimuksen pohjalta voidaan todeta Bakkerin ym. (2018) tutkimukseen viitaten, että liiallinen ja useimmiten jatkuva psyykinen kuormitus tietotyössä heikensi selvästi tietotyöläisten psyykkistä työhyvinvointikokemusta.

Tietotyöläiset tunnistivat saavansa psyykkisiä voimavaroja työaikojen joustavuudesta, jolloin työn tekeminen oli mahdollista toteuttaa itselleen parhaiten sopivalla tavalla varsinkin etänä. Etätyö lisäsi huomattavasti osalle tietotyöläiselle vapaa-aikaa työmatkojen vähenemisen kautta, mikä koettiin voimavaroja kasvattavana tekijänä. Lisäksi etätyö mahdollisti Bordin ym. (2021) ja Kalakosken ym. (2023) korostaman kognitiivisen ergonomian ylläpitoa vahvistavaa hallinnan tunnetta, kun työtä sai suorittaa omassa tahdissa tiettyjen rajojen puitteissa milloin halusi ilman, että ympäristön erilaiset häiriötekijät olivat työn tekemisen esteenä. Työn aiheuttamaa painetta vähensi muutaman tietotyöläisen keskuudessa etenkin se, kun oli saanut järjestellä tai sovitella työn tai vastualueiden sisältöä omaehtoisesti yksin tai yhdessä esihenkilön kanssa. Lisäksi tietotyöläisten yksilölliset ja persoonalle tyypilliset toiminta- ja ajatusmallit tukivat useimman paineensietokykyä ja hallinnan tunnetta, kun työn vaatimuksia osattiin purkaa itselleen sopivalla tavalla. Muutaman tietotyöläisen kyky asettaa itselleen kohtuulliset aikarajat työn tekemiselle sekä omien yksilöllisten voimavarojen tunnistaminen vähensi työn kuormittavuutta (Virtanen 2021).

Myönteiset tunteet lisäsivät affektiivisen ergonomian toteutumista silloin, kun työtä sai tehdä omana itsenä, omien arvojen, kykyjen ja motivaatiotekijöiden mukaisesti (Nenonen 2020; Virtanen 2021). Näistä seurannut merkityksellisyyden kokemus johti ajoittain työn imun tai flow-tilan kokemiseen, mitkä edelleen edistivät työstä kumpuavien voimavarojen kasvamista (Virolainen ym. 2016; Hakanen ym. 2020).

Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaaliset kuormitus- ja voimavaratekijät ilmentyivät työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvissä asioissa, kuten vuorovaikutuksessa, johtamisessa, toimintatavoissa ja asenteissa. Eniten sosiaalista kuormittuneisuutta kumpusi esihenkilötyön puutteista ja toisaalta ajoittain myös etätyön aiheuttamasta yksinäisyyden lisääntymisestä. Vaikka esihenkilötyö koettiin pääsääntöisesti melko hyvänä, kuormittavaa siitä teki se, ettei useimmat tietotyöläiset kokeneet saavansa tarpeeksi ajankoh- taista tietoa, arvostusta tai palautetta omasta työstään esihenkilöltään (Pennonen 2021).

Lisäksi epäsäännölliset, vähäiset tai puutteelliset tiimipalaverit tai kehityskeskustelut aiheuttivat negatiivisia tunteita, vähensivät yhteenkuuluvuuden tunnetta ja lisäsivät arvottomuuden sekä yksinäisyyden kokemuksia. Vaikka etätyön koettiin lisäävän psyykkisiä voimavaroja huomattavasti, aiheutti se usein sosiaalisten voimavarojen heikentymistä runsaan yksintyöskentelyn kautta. (Bordi ym. 2021.) Myös etänä teknologian avulla viestiminen koettiin ajoittain haastavammaksi kuin kasvotusten kohtaaminen, varsinkin silloin, kun lähitiimin kanssa tapaamiset olivat epäsäännöllisiä, vähäisiä tai tapahtuivat pelkästään Teamsin avulla.

Tietotyöläiset tunnistivat työyhteisön tuovan heille yllättävän paljon sosiaalisia voimavaroja. Lähtiimin toimiva vuorovaikutus ja hyvä yhteishenki mainittiin useimmiten olevan yksi merkittävimmistä sosiaalisista voimavaroista tietotyössä. Se, että tiimin jäseniltä sai avointa tukea ja palautetta lisäksi työhyvinvointikokemusta. Myös sillä oli positiivinen vaikutus, kun tuttujen kollegoiden tai työkaverien kanssa pystyi keskustelemaan niin työhön kuin muuhun elämään liittyvistä asioista. Hyvä, avoin ja kannustava ilmapiiri lähitiimin kesken kasvatti omalta osaltaan sosiaalista työhyvinvointikokemusta. Yllättävän suuri vaikutus tietotyöläisten voimavarojen kasvuun oli myös silloin, kun rakentavaa palautetta ja arvostusta omasta työstä saatiin koko työyhteisöltä, niin omalta tiimiltä, asiakkailta kuin ulkoisilta sidosryhmiltä. Sosiaalisia voimavaroja tietotyössä esiintyi yleisemmin toimivissa lähitiimeissä, yhteishengessä ja yhteenkuuluvuuden kokemuksissa, mikä taasen nostaa esiin Boijer-Spoof Heikinehimon ym. (2022) ja Lyytisen ym. (2023) toteamukset kuulluksi ja nähdyksi tulemisen tärkeydestä hyvinvointikokemuksessa.

Palautuminen

Chanin ym. (2022) palautumisprosessiin liittyvät edellä mainitut tietotyöläisten kokemat psyykkiset ja sosiaaliset kuormitus- ja voimavaratekijät. Palautumisen kokemus koettiin hyvin yksilöllisesti, mutta myös työyhteisöllä oli suuri vaikutus palautumisen toteutumiseen etenkin työpäivän aikana. Yksilön oma kokemus muodostui sen hetkisestä hyvinvoinnin tilasta, persoonasta, omista asenteista, uskomuksista, tavoista ja mielenkiinnon kohteista. Ne heijastuivat olennaisesti myös työpäivän jälkeisen palautumisen mahdollistumiseen ja toteutumiseen. Työssä ja työn ulkopuolella koetut voimavaratekijät lisäsivät palautumisen kokemusta, kun taasen kuormitustekijät hidastivat palautumista.

Palautumiseen liittyviä tekijöitä tunnistettiin hyvin maltillisesti tietotyöläisten keskuudessa, mikä näkyi työpäivän aikana pidettävien taukojen vähäisessä määrässä ja laadussa (Chan ym. 2022). Selkeä ja lähes ainoaksi varmimmin palautumiskokemusta vahvistavimmaksi tekijäksi mainittiin lounastauko yhdessä kollegoiden kanssa. Myös etänä pidetty lounastauko koettiin usein pisimmäksi ja selkeimmin työntekoa tauottavaksi tekijäksi. Yhteisen taukokulttuurin puuttumisen vuoksi useimmat tietotyöläiset jättivät muut tauot joko kokonaan pitämättä tai niitä pidettiin hyvin harvoin etenkin toimistolla lähityössä, mikä vähensi työstä irtaantumista työpäivän aikana. Tähän toimintamalliin viittaa Virtasen (2021) toteama yhteenkuuluvuuden tunne, joka tässä tutkimuksessa on taukokulttuurin osalta puutteellinen ja lisää Laanisen ym. (2023) mainitsemaan yksinäisyyden tunnetta ja näin ollen heikentävää palautumisen kokemusta.

Vain muutama tietotyöläinen oli kuitenkin tunnistanut itselleen tärkeät voimavaralähteet ja hyödynsi taukoja erityisesti etätyöskentelyn aikana lähtemällä luontoon ulkoilemaan tai ottamalla päiväunet

kesken työpäivän, minkä Johnsonin ym. (2015) sekä Cooleyn ym. (2020) tutkimusten mukaan on todettu kasvattavan loppupäivään tarvittavaa vireystilaa. Etätyön tuoma vapaus toimia itselleen sopivalla tavalla oli rohkaissut tietotyöläisiä De Bloomin ym. (2014), Chan ym. (2022) ja De Jongen (2022) tutkimusten mukaisesti lisäämään mikrotaukojen määrää luonnossa liikkumalla tai ulos luontomaisemaa katsomalla. Edellä mainitut toimet vahvistivat informatiivisten ja kognitiivisten toimintojen palautumista sekä aivojen ja mielen tyyntymisen sekä rauhoittumisen kokemusta. Tärkeässä roolissa etätyön mikrotaukoille oli helppous siirtyä hoitamaan kotitöitä, arkisen elämän velvollisuuksia tai omia lemmikkieläimiä. Grünwaldin ym. (2023) toteamana myös tässä tutkimuksessa mikrotaukojen pitäminen koettiin positiivisesti vireystilan kasvamisena ja keskittymiskyvyn palautumisena.

Työpäivien aikana vietetyt yhteiset sosiaaliset hetket olivat merkityksellinen tekijä voimavarojen ja näin ollen myöskin palautumiskokemuksen kasvattamisessa ja vahvistamisessa (Virtanen 2021). Myös omaan työhön tai työskentelyyn vaikuttamisella koettiin olevan palautumista lisäävä merkitys. Useimmat tietotyöläiset kertoivat rauhassa työskentelyn vaikuttavan huomattavasti työn sujumiseen, kun ympäristön häiriötekijät oli onnistuttu poistamaan tai aikapaine oli hetkellisesti helpottanut. Oman työn tuunaamisen mahdollisuuksien koettiin olevan vähäistä, mutta merkittävää oli se, että aina kun omaa työtä pystyi suunnitella ja järjestelemään itselleen sopivaksi, eheytti se työstä ja yksilöstä kumpuavia voimavaroja edistäen samalla myös palautumisen prosessia. (Aoki ym. 2022.)

Työpäivän jälkeisen palautumisen koettiin mahdollistuvan silloin, kun työstä jäi virtaa tehdä itselleen tärkeitä ja mielekkäitä askareita. Tutkimuksessa vahvistettiin Virtasen (2021) ja Lyytisen ym. (2022) palautumiskokemuksen syntyyn olevan erityinen merkitys luonnolla, liikunnalla ja luovalla aivotyöskentelyllä. Näiden toimien kerrottiin vaikuttaneen positiivisesti työstä irtaantumisen ja aktiivisen palautumisen kokemuksen toteutumiseen. Tietotyölle tyypillisesti runsas aivojen kuormittuminen heijastui useamman haastateltavan vastauksissa siihen, että rentoutumisella ja joutilaana olemisellä oli heille merkittävä palautumista edistävä kokemus, kun aivot ja ajatukset saivat olla tekemättä yhtään mitään (Lyytinen ym. 2022). Toisaalta muutama tietotyöläinen tunnisti tarvitsevansa aktiivista fyysistä kuormittumista liikuntaharrastuksen muodossa tasapainottamaan runsasta päivittäistä ja pitkäkestoista paikallaan olemista. He, jotka useimmiten kertoivat harrastavansa mitä tahansa liikuntaa tai aivoja tietotyölle poikkeavalla tavalla rasittavaa tai haastavaa aktiviteettia työpäivien jälkeen, kokivat selkeimmin voimavarojen elpymistä ja riittävää palautumista. Muutamat tunnistivat palautumiselle tärkeän Sippolan (2023) mainitseman välittävän inhimillisyyden ja yhteenkuuluvuuden kokemuksen täyttyvän hyvin jo työn ulkopuolisten ihmisten läsnäolosta, kun taas toinen osa tietotyöläisistä kertoi kaipaavansa vapaa-ajalla selkeästi enemmän sosiaalisuutta niin omasta työyhteisöstä kuin sen ulkopuolisesta sosiaalisesta verkostosta.

6.2 Eettisyys ja luotettavuus

Tässä tutkimuksessa tutkija on noudattanut hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita, kuten luotettavuutta, rehellisyyttä, arvostusta ja vastuunkantamista aina opinnäytetyön aiheen valitsemisesta, työn suunnittelun sekä sen toteuttamisen työvaiheissa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023). Lisäksi tässä opinnäytetyössä eettisyys korostuu rehellisen huolellisella ja tarkalla objektiivisellä työskentelyllä jokaisessa tutkimusmenetelmän vaiheessa, joita ovat olleet laadullisen tutkimuksen aineistonkeruu, aineiston analyysivaihe sekä aineiston arviointimenetelmät.

Tutkimuksessa kunnioitettiin yhteistyöyrityksen anonymisoinnin toivetta siten, ettei yrityksen nimeä tai tutkittavien informanttien tunnistetietoja esitetä tämän opinnäytetyön missään vaiheessa. Opinnäytetyöprosessiin kuului tärkeänä osana monipuolinen ja runsas ajankohtaisen tiedon kerääminen, tietolähteiden kriittinen tarkastelu ja tutkimuksen teoreettisuuden kokonaisvaltainen ymmärtäminen, sekä muiden tutkijoiden ja heidän tutkimustulosten kunnioittaminen ja asianmukaisten lähdeviittausten laatiminen. (Kananen 2018, 189-190.)

Tämän opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta on vahvistettu noudattamalla huolellisesti opinnäytetyöprosessin eri vaiheita, kuten huolellista suunnittelemista, läpinäkyvää toteuttamista ja selkeiden perusteluiden esittämistä. Suunnitteluvaiheesta alkaen on kiinnitetty huomiota opinnäytetyön validiteettiin eli siihen, että tutkimuksen kohteet ja menetelmät ovat vastanneet tutkimusasetelmaa. Lisäksi tutkimuksen toteuttamisen aikana on tarkasteltu aineistojen ja tutkimustulosten yhtenevyyttä reliabiliteetin eli pysyvyyden toteutumisen kannalta, jolloin tämän laadullisen tutkimuksen luotettavuutta on voitu mitata ja tarkastella. (Kananen 2018, 174-175.) Opinnäytetyön koko prosessin ajan tutkija sai laadukasta ohjausta opinnäytetyön ohjaajaksi valitulta opettajalta, mikä takasi niin tutkijan oman opinnäytetyöprosessin vaiheiden ymmärtämisen, toteuttamisen sekä lopulta ammatillisen asiantuntijuuden kehittymisen ja opinnäytetyön laadunvarmistamisen (Arene ry julkaisuaika tuntematon, 6).

Tutkimuksen onnistumisen kannalta tärkeintä oli toteuttaa sujuvasti etenevä, selkeä ja toimiva haastattelurunko (liite 1.). Haastattelurunko luotiin opinnäytetyön tutkimuskysymysten sekä teoreettisen viitekehyksen ympärille, jolla varmistettiin opinnäytetyön tutkimusongelmaan vastaaminen. Haastattelurunko muokattiin sopivan mittaiseksi ja kysymykset mahdollisimman kuvailevaksi yhdessä opinnäytetyöohjaajan kanssa. Ennen varsinaista tutkimushaastattelua kysymykset testattiin kahden erilaisen ja erilaisissa asiantuntijatehtävissä työskentelevän tietotyöläisen kanssa, jotta teemahaastattelusta saatiin toimiva ja sujuvasti etenevä kokonaisuus. Toinen koehaastateltava antoi luvan äänitallenteen tallentamiselle lähitapaamisessa, kun taas toisen haastateltavan kanssa testattiin tilanne, joka toteutui etänä pelkällä ääniyhteydellä ilman äänitallennetta, jolloin tutkijan oli kirjattava muistiinpanoja koko koehaastatteluprosessin ajan.

Tutkimuksen luotettavuutta vahvistettiin edelleen valitsemalla huolellisesti tutkimuksen kohde, eli informantit joita haastateltiin tutkimukseen puolistrukturoidulla teemahaastattelulla. Eettisyyttä vahvistettiin luottamuksen lisäksi solmimalla tutkimusluvut yhteistyöyritys X:n sekä tutkimukseen vapaaehtoisesti osallistuneiden informanttien kanssa. Haastatteluista sovittiin sähköpostilla, jolloin suostumus tutkimukseen tallentui kirjallisesti. (Kuula-Luumi julkaisuaika tuntematon; Kananen 2018, 190-193.) Sähköpostiviestin liitteiksi liitettiin tiedostot, jotka sisälsivät yksityiskohtaisempaa tietoa tutkimuksesta, sen tarkoituksesta sekä tutkimuksessa käytetyistä käsitteistä. Lisäksi sähköpostiviesti sisälsi tietosuojailmoituksen, jossa haastateltavalle kerrottiin selkeästi kuinka tutkimukseen osallistuvan henkilötietoja käsitellään. (Arene ry julkaisuaika tuntematon, 7, 9, 11.) Jokaisen haastattelun alussa haastateltavalta pyydettiin lupa äänitallenteen tallentamiselle sekä kerrottiin haastateltavan oikeudet kysyä tarkentavia kysymyksiä tutkimukseen liittyen, jättää vastaamatta kysymyksiin tai päättää tutkimus niin hänen halutessaan (Kananen 2018, 190). Koko haastattelun ajan tutkija piti

video- ja ääniyhteyttä päällä, sekä esitti käsiteltävänä olevan teeman ja sen sisältä yksityiskohtaisen aiheen, johon tutkittava sai vastata vapaamuotoisesti.

Lopulliseen tutkimukseen osallistui kymmenen vapaaehtoista tietotyöntekijää yhteistyöyritys X:n eri asiantuntija-aloilta, jotka mahdollistivat laajan ja ajankohtaisen ymmärryksen tietotyöläisten yleisestä psykososiaalisesta työhyvinvoinnin nykytilasta. Heistä jokainen antoi äänitallenteen tallentamiselle suostumuksen, jolloin tutkija pystyi läsnäolevasti keskittymään ja aidosti mielenkiinnolla kuuntelemaan tutkittavien kokemuksia ja lisäämään ajoittain yksilön vastauksiin liittyviä tarkentavia kysymyksiä paremman ymmärryksen saamiseksi ja vahvistamiseksi. Jokaiselle haastattelulle varattiin runsaasti aikaa, jolloin haastattelun jälkeen oli mahdollista litteroida tuoreessa muistissa ollut haastattelukokonaisuus. Kaikki kerätyt aineistot, kuten äänitallenteet ja litteroidut tekstit hävitettiin tutkimustulosten analysoimisen jälkeen.

Tutkimustulosten raportointi osoitti edelleen luotettavuutta, sillä kymmenen vapaaehtoisen tietotyöläisen osallistuminen tutkimukseen vahvisti saturaation esiintymisen, kun tutkimustulokset alkoivat tuottaa toistoa, eli kylläntymistä. Myös opinnäytetyön laajasti käsitelty ja avattu teoreettinen viitekehys vahvisti tutkimuksen luotettavuutta, kun tämän opinnäytetyön tutkimustuloksissa havaittiin runsaasti yhteneväisyyttä aiempiin tutkimustuloksiin. (Kananen 2018, 179.)

7 KEHITYSEHDOTUKISIA PSYKOSOSIAALISEN TYÖHYVINVOINNIN VAHVISTAMISEKSI

7.1 Psykkisen työhyvinvoinnin tueksi

Tietotyöntekijöiden psykkisen työhyvinvoinnin tueksi kannustetaan luomaan selkeät tietolähteet, -kanavat, roolitukset sekä tehtäväalueet, joiden suorittamiseen asetetaan niin tiimi, kuin yksilökohtaisesti toimivat ja käytännönläheisesti toteutettavat toimintatavat ja tavoitteet (Pennonen 2021, 113, 115). Esihenkilöiden roolille annetaan tilaa ja aikaa olla läsnä, jotta heidän on mahdollista tuntea aidosti tiiminsä jäsenet ja vahvistaa jokaisen yksilön toimintakykyä omien vahvuuksien ja ominaisuuksien hyödyntämisen kautta. Esihenkilöiden aktiivinen läsnäolo lisää kuulluksi ja nähdyksi tulemisen kokemusta sekä vahvistaa tunnetta, että tietotyöläinen on tärkeä ja arvostettu työntekijänä omassa työssään (Pennonen 2021, 114).

Hallinnan ja autonomian tunteen sekä kognitiivisen ergonomian vahvistamiseksi olisi hyvä ottaa käytännöksi aikaikkuna, jolloin jokaisella on mahdollisuus keskittyä ja työskennellä rauhassa ilman ulkoisia häiriötekijöitä. Näin aivojen tietotyöskentelyyn tarvittavat toiminnot saavat mahdollisuuden hyvään toimintakykyyn. Toisaalta on myös tärkeää pohtia yhdessä oman tiimin tai esihenkilön kanssa sitä, miten ja millä tavalla omiin työtehtäviin voi ja saa vaikuttaa. (Bordi ym. 2021, 91-92; Kalakoski ym. 2023, 905; Manka ym. 2023, 155-156.) Lisäksi kokousten määrään, sisällölliseen laatuun ja keston sekä kokouksiin kutsuttaviin osapuoliin suositellaan kiinnittämään huomiota, etteivät kokouksissa oleminen vie turhaa aikaa tietotyöläisten päivistä. Tehokkuutta ja informaatioergonomian toteutumista on mahdollista lisätä lyhyemmillä kokousajoilla, mikä vapauttaa aikaa seuraavan työväiheen suunnitteluun, ennakointiin tai pienen tauon pitämiseen (Bordi ym. 2021, 92; Manka ym. 2023, 157).

Itsensä tunteminen on erinomainen keino parantaa työhyvinvointikokemusta, kun tunnistaa millaisista asioista kuormittuu ja millaiset toimet lisäävät voimavaroja (Sydänmaanlakka 2022, 26-30; Manka ym. 92-93, 104). Psykkistä työhyvinvointia lisää kyky tunnistaa millaiset tehtävät sopivat omalle osaamiselle, milloin tietotyöläinen kokee liian suurta haastetta tai vastaavasti työssä tylsistymistä. Lisäksi tietotyölle on tärkeää osata itseohjautuvuuden taito, jota on mahdollista vahvistaa silloin tällöin selkeyttämällä esimerkiksi etätöiden ja viestinnän sääntöjä tai muistuttaa erilaisista itsensä johtamisen keinoista. (Sydänmaanlakka 2022, 26-30.)

Tunnetaitojen harjoittaminen on yksi keino lisätä oman affektiivisen ergonomian toteutumista pienentäen samalla omaa stressikokemusta (Thomson 2022, 254-258). Myönteiset tunteet lisäävät affektiivista motivaatiota kasvattaen mm. työhön sitoutumista, työn imua ja flow-tilan kokemista (Hakanen ym. 2020). Itselleen tärkeiden asioiden, omien vahvuuksien ja taitojen hyödyntäminen vähentää työn vaatimusten tuottamaa kuormituskokemusta ja lisää esimerkiksi yhteenkuuluvuuden ja merkityksellisyyden kokemista. Sinnikkyys, joustavuus, vastuullisuus ja tehokkuus lisääntyvät myönteisten tunteiden kautta. (Virolainen ym. 2016, 179-180, 184-185.)

7.2 Sosiaalisen työhyvinvoinnin tueksi

Jokaisessa työyhteisössä on potentiaalia kulttuuriin ja asenteisiin, jossa työkavereiden kuulumisia kysellään, jätetään liikkumavaraa ja mahdollisuuksia taukojen pitämiseen työpäivien sisälle, arvostetaan jaksamista, niin työpäivän aikana, kuin sen jälkeenkin. Yhdessä nauraminen, iloitseminen sekä tuen ja tilan antaminen työkavereille on loistava tapa vahvistaa työyhteisön sosiaalisia voimavaroja. Tutkimusten mukaan työyhteisön ja työn ulkopuolisten ihmisten kokemus palautumisesta tarttuu, niin haasteet kuin onnistumisetkin. (Virtanen 2021, 167-169.)

Virolainen ym. (2016, 67, 71, 77-78, 88-90), Virtanen (2021, 167-169.), Lyytinen ym. (2022, 90-91) ja Boijer-Spoof Heikinheimo ym. (2022, 53.) mainitsevat, että yhteisöllisyyttä, palauttavaa yhteenkuuluvuuden tunnetta voi jokainen lisätä arkisin ja pienin teoin:

- auta kollegaa keskittymään – sopikaa lähitiimeissä ajankohdat työrauhalle, jolloin on mahdollisuus keskittyä omaan työhön ja samalla antaa kollegalle oma työrauha.
- jätä työasiat työpäivään – luokaa yhteisiä pelisääntöjä viestinnälle, työn joustomahdollisuuksille sekä jatkuvasti tavoitettavissa olemiselle (myös päivystystyössä on pelisäännöt).
- tervehdi, hymyile, kysy kuulumisia, keskustele muustakin kuin työasioista, kannusta vapaa-ajalla hyödynnettävään palauttavaan joutilaisuuteen ja laiskotteluun sekä kehon aktiiviseen liikuttamiseen.
- ehdota yhdessä kuljettua työmatkaa, lounastreffejä, kahvihetkiä tai vapaa-ajalle sijoittuvaa yhteistä mielekästä tekemistä.
- tunnista oma tunnetilasi, sillä vahvat tunteet usein tarttuvat muihin läsnäolijoihin jo kahden minuutin kuluessa – pelko on usein menestystä heikentävä tekijä lisäten työyhteisössä mm. etäisyyttä, luottamuksen puutetta, sulkeutuneisuutta sekä rajoittavaa yhteistyökykyä. Positiiviset tunteet lisäävät mm. luovaa ongelmanratkaisukykyä, tehokkuutta, luottamusta, vapautta, rohkeutta, turvallisuuden sekä mm. innostuksen kokemista, jotka taasen edistävät menestyksellisyiden tavoittelua.

7.3 Palautumisen tueksi

Psykososiaalinen työhyvinvointi tarvitsee edellä mainittujen voimavaratekijöiden kasvattamisen lisäksi myös varsinaista palautumisen kokemusta, jota on hyvä toteuttaa niin työpäivän aikana kuin sen jälkeen. Palautumisen tärkeys on nähtävä kokonaisuutena, joka kasvattaa myönteisiä tunteita, energiaa, hyvää oloa, itseluottamusta ja etenkin aivojen toimintakykyä (Lerkkanen ym. 2022, 102; Lyytinen ym. 2022, 177-179).

Työpäivän aikaiseen palautumiseen olisi hyvä kiinnittää huomiota riittävien taukojen toteuttamisella. Itselleen sopivanlaisen tauon löytäminen on avainasemassa palautumisprosessin käynnistymiselle. Tauko voi sisältää esimerkiksi sosiaalisuutta, hiljaisuudessa rentoutumista, omien taitojen hallintaa tai itselleen mielekkään toiminnan parissa puuhailua. Tauko voi olla myös fyysistä, kuten kävelylenkki luonnossa, työpaikan sisäisten siirtymien toteuttamista vaikka rappusia kävelemällä tai tukeamalla omaa autonomista tarvetta hallita tai järjestellä omaan elämään liittyviä asioita. (Chan ym. 2022.) Taukojen tarkoitus on palauttaa aivoja työn kuormitukselta toteuttamalla jotakin aivojen pa-

lautumista edistävää toimintaa tietotyön ulkopuolelta. Tietotyölle ominaista on kuormittua ensisijaisesti kognitiivisesti, informatiivisesti tai affektiivisesti, jolloin tietotyöläisen kannattaisi hyödyntää tauko esimerkiksi liikunnan tai luontoyhteyden avulla tai vaikka antautumalla joutilaana olemiselle eli ajalle jolloin ei tee tai suorita yhtään mitään. (De Bloom ym. 2014; De Bloom ym. 2017; De Jonge 2022; Koski ym. 2023.)

Työpäivän jälkeen palautumista tapahtuu parhaiten, kun tietotyöläinen kokee psykologista irtaantumista työhön liittyvistä asioista (Lerkkanen ym. 2022, 102). Tietotyöstä palautumista suositellaankin toteutettavan vapaa-aikoina DRAMMA-mallin avulla, johon kuuluu työstä irrottautuminen, rentoutuminen, omaehtoisuus eli autonomia, taidonhallinta, merkityksellisyys sekä yhteenkuuluvuus (Virtanen 2021, 70-71; Lyytinen ym. 2022, 180-181.) Työstä irtautumisessa on tärkeää kiinnittää huomiota itselleen tärkeisiin mielenkiinnon kohteisiin, joiden parissa kokee viihtyvänään niin, etteivät työasiat pyöri mielessä. Irtautumista tapahtuu myös silloin, kun on asettanut itselleen selkeät ja helposti toteutettavat rajat työntekoon liittyen ja noudattaa niitä. Myös tietoinen läsnäolo auttaa työasioiden taakse jättämistä edistäen ajatuskapasiteetin palautumista, kun tiedostaa oman keskittymisen juuri olemassa olevaan hetkeen, omiin toiminta-, uskomus- ja ajatustapoihinsa. (Virolainen ym. 2016, 54; Virtanen 2021, 75-77, 83; Lyytinen ym. 2022, 181.)

Autonomian tunne vahvistaa tietotyöläisen palautumisprosessia voimauttavasti, kun saa toteuttaa itselleen tärkeitä ja merkityksellisiä asioita (Virtanen 2021; 99-100). Toisinaan voimavaroja luo rento ja rauhallinen oleminen, toisaalta myös yhteenkuuluvuutta vahvistavat sosiaaliset hetket ystävien tai harrastusporukan kanssa. Kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille on hyvin tärkeää huolehtia omasta sosiaalisesta pääomastaan niin työn sisällä kuin sen ulkopuolella. (Sydänmaanlakka 2022, 96, 103; Laaninen ym. 237.) Lisäksi on hyvä tunnistaa itselleen tärkeitä kiinnostuksen kohteet, arvot, intohimot, vahvuudet, taidot jne. joiden kautta voi kokea aitoa ja vapauttavaa yhteyttä omaan itseensä samalla luoden voimaannuttavia voimavaroja oman elämän ja työn vaatimuksia vastaan. (Nenonen 2020, 66, 80, 89-90; Virtanen 2021, 124 126.)

8 POHDINTA JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUS

Tämä opinnäytetyö toteutui kirjoittajan omasta intohimosta ja suuresta mielenkiinnosta psykososiaalista työhyvinvointia kohtaan. Kasvanut tietotyön tekeminen ja sen yhteys työhyvinvoinnin heikkeneemiseen tietotyöläisten keskuudessa herätti ja vahvisti tutkijan mielenkiintoa entisestään. Myös oma-kohtaisilla kokemuksilla, havainnoilla ja wellness tradenomin tutkintoon johtavalla opiskelulla oli johdatus tämän tutkimuksen toteuttamiseen. Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite oli ymmärtää tietotyössä työskentelevien asiantuntijoiden omakohtaisesti koettua subjektiivista työhyvinvoinnin nykytilaa psykososiaalisesta näkökulmasta. Tutkimuksen tavoite täyttyi onnistuneesti. Sen ansiosta saatiin ajankohtaista ja syvällistä ymmärrystä siitä millaiset tekijät yleisesti tuottavat niin psyykkistä kuin sosiaalista kuormittumista ja palautumista. Tämä opinnäytetyö tarjoaa tietotyöläisille ja tietotyötä toteuttaville organisaatioille hyödyllistä tukea psykososiaalisten työhyvinvointitekijöiden ymmärtämiseen, havaitsemiseen sekä niiden kehittämiseen työn ja yksilön ominaisuuksista käsin.

Tähän laadulliseen opinnäytetyötutkimukseen vastanneet informantit edustivat hyvin laajasti eri tehtävä- ja asiantuntija-alueita, joten ehdottaisin jatkotutkimuksissa keskittymään syvällisemmän ja tarkemman analyysin saamiseksi yksittäisten tiimien tai yksiköiden psykososiaaliseen työhyvinvointikokemukseen. Jokaisen tietotyöläisen subjektiivinen työhyvinvointikokemus koostuu niin yksilöstä itsestään kuin työyhteisön tuottamasta kollektiivisesta kokemuksesta, jolloin paras ymmärrys psykososiaalisten kuormitus- ja voimavaratekijöiden syntymiseen voidaan havaita itse lähitiimin ja heidän jäseniin toteutettavasta tutkimuksesta.

8.1 Oman työskentelyn arviointi ja ammatillinen kehittyminen

Opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan kiehtova matka tutkimusmaailman äärelle ja samalla omaan itseeni. Koin alusta alkaen tärkeäksi tehdä opinnäytetyöstä sellaisen tutkimustyön, jonka avulla oli mahdollista tuottaa uutta ja syvällistä tietoa itselle ja muille tietotyömaailmassa vaikuttaville inhimillisille ihmisille. Suuri kiinnostus aiheeseen yhdessä henkilökohtaisen tavoitteeni – tulla asiantuntijaksi työhyvinvointiasioiden parissa, olivat avainasemassa siinä, että jaksoin työskennellä opinnäytetyön parissa koko prosessin eri vaiheiden ajan.

Opinnäytetyön aloittaminen tuntui koko opintojen ajan kaukaiselta ajatukselta, sillä koin, että minun tulisi olla mahdollisimman valmis ja paljon oppinut ennen opinnäytetyön aloittamista. Työtavoitteiden asettaminen tuntui helpolta, mutta itse tutkimuskysymysten luominen oli haastavampaa, sillä suuri tiedonjanoni esti minua luomasta selkeitä ja ytimekkäitä tutkimuskysymyksiä opinnäytetyölleni samalla vaikuttaen haasteellisesti aiheen rajaamiseen. Onneksi sain asiantuntevaa tukea opinnäytetyöni ohjaajalta – hänen avullaan opin pysähtymään ja luomaan tutkimustyölleni selkeät rajat ja tutkimuskysymykset.

Ensimmäisten työvaiheiden jälkeen ryhdyin etsimään teoreettisen viitekehyksen ympärille monipuolista tutkittua tietoa. Teorian parissa työskentely oli prosessin yksi innostavimmista vaiheista, mikä vauhditti opinnäytetyön etenemistä. Tutkimusaiheen käsitteleminen johdatteli minut aika ajoin reflektoimaan omaa psykososiaalista hyvinvointikokemustani opiskelijan roolista käsin, mikä vaikutti entistä syvällisemmin uuden tutkimustiedon sisäistämiseen ja sen laaja-alaisen sekä monimuotois-

ten syy-seuraussuhteiden ymmärtämiseen. Prosessiin kuului omalla kohdallani ylä- ja alamäkiä, joiden välissä oli onneksi myös tasapainottavan helpottavia ja hyviä työskentelyn hetkiä, jolloin tutkimustyön tekeminen sujui mutkitta. Etenkin työn haastavimmat vaiheet aiheuttivat kovaakin ponnistelua, kun erilaiset kuormitustekijät, kuten ajoittainen epäselkeys, liian suuri innostus aihealuetta kohtaan ja jatkuva yksin työskenteleminen koettelivat työn tekemistä ja siinä etenemistä.

Ammatillisesta näkökulmasta katsottuna voin jälkikäteen todeta, että haastavimmat hetket opinnäytetyön eri vaiheissa tuottivat itselleni lopulta suuria ja onnistuneita kasvupyrähdyksiä. Erityisesti kriittinen ajattelu, tiedon kerääminen ja kokonaisvaltainen analyttinen tarkastelu parani huomattavasti. Opin selkeyttämään, yksinkertaistamaan ja helpottamaan jo olemassa olevia aineiston tuottamisen, projektityöskentelyn sekä asiatekstin kirjoittamisen taitojani. Lisäksi onnistuin aika ajoin pysähtymään tietoisesti olemassa olevaan hetkeen, joka mahdollisti oman sisäisen motivaationi kasvamista yhä vain voimakkaammaksi. Koin koko opinnäytetyöprosessin ajan vahvaa merkityksellisyyden tunnetta siitä, että pidin tutkimusaihetta erittäin ajankohtaisena ja tärkeänä jokaiselle tietotyötä tekeväälle. Edellä mainittujen voimavaretekijöiden avulla sain työskennellä usein flow- ja huippukokemuksutiloissa, jolloin opinnäytetyön tekeminen tuntui sopivan haastavalta, sujuvasti etenevältä, erityisen innostavalta ja mukaansa tempaavalta.

Opinnäytetyön prosessin aikana koettujen kuormituskokemusten lisäksi sain kokea runsaasti voimauttavia hetkiä uuden tiedon saamisen, laajojen asiayhteyksien havainnoimisen, ymmärtämisen, asiatekstimuotoon kirjoittamisen, haastattelun suunnittelemisen ja toteuttamisen parissa. Tärkeimmät kohokohdat uuden oppimisen parissa koin silloin, kun löysin tietoa tietotyöläisen psykososiaalista työhyvinvointia tukevista ergonomian eri lähteistä. Itselleni tärkeä ja koko opinnäytetyöprosessia vahvasti kannatellut merkityksellisyyden tunne voimistui koko työskentelyn ajan, etenkin silloin, kun sain laadullisen opinnäytetyöni pohjalle luodun teoreettisen tiedon sisäistämänä haastatella kymmentä erilaista tietotyön osaajaa. Opin informanteilta valtavasti ja se, jos jokin oli voimauttava tekijä varsinkin niinä hetkinä, kun punainen lanka tuntui katoavan, epätoivon tunne ja sokeus omaa opinnäytetyötäni kohtaa alkoi kasvavan.

Tutkimusmenetelmälle asettamani tavoite toteutui informanttien määrän ja heiltä saadun laadukkaan tutkimustiedon suhteen. Näin jälkikäteen ajateltuna koen, että mikäli tutkittavien vapaaehtoisten määrä olisi jäänyt alle kymmenen, olisi tutkimuksen aineiston laatu voinut jäädä pintapuoliseksi katsaukseksi ilman selkeää saturaation esiintymistä. Kymmenen informantin avulla sain syventyä kattavan aineiston analysoimiseen ja tulkittamiseen kokien todellista ymmärrystä tietotyöläisten subjektiivisesta työhyvinvointikokemuksesta.

Laadullisen tutkimustyön tekeminen teemahaastatteluiden avulla oli kokonaisuudessa äärimmäisen opettava, kiehtova ja mielenkiintoinen prosessi, jonka valitseminen tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi oli oikea valinta. Oma alkuperäinen tietämys ja ymmärrys aiheesta sai huomattavan paljon tukea ja vahvistusta jo olemassa olevalle tiedolle. Koin saavani myös runsaasti uutta teoreettista tietoa sekä ennen kaikkea uusia taitoja luotettavan ja ajankohtaisen tiedon hankintaan, analysointiin, laadullisen tutkimuksen tekemiseen ja raportin tuottamiseen. Iloitsen jokaisesta kehittymiseen vaaditusta haastavasta askeleesta, johon opinnäytetyön prosessin eri vaiheet minut kuljettivat.

Toivon, että työni tuottaa oivalluksia ja eväitä psykososiaalisen työhyvinvoinnin monimuotoisuuden ymmärtämiseen ja sen vahvistamiseen nyt ja lähitulevaisuuden tietotyössä.

LÄHTEET

- Aalto, Ville, Ervasti, Jenni, Halonen, Jaana, Kouvonen, Anne, Lintula, Lotta, Oksanen, Tuula & Salo, Paula 2022. Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja työntekijöiden työkyky: pseudokokeellinen tutkimus. Teoksessa *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 59(4), s. 365-375. <https://doi.org/10.23990/sa.98692>. Viitattu 18.10.2023.
- Aivoliitto ry 2021. Keho ja mieli. Video. Youtube-videopalvelu, julkaistu 10.03.2021. <https://www.youtube.com/watch?v=w2yCG40ZnUw>. Viitattu 25.10.2023.
- Aivoliitto ry 2022. Hyvää arkea aivoille. Video. Youtube-videopalvelu, julkaistu 25.5.2022. <https://www.youtube.com/watch?v=4PnI7PjLXYU>. Viitattu 3.11.2023.
- Aoki, Shuntaro, Horiuchi, Satoshi, Iwano, Suguru & Sakano, Yuji 2022. Unwinding on the Weekend from Work-Related Stress: Moderating Effect of Weekday Psychological Stress on the Relationship. Teoksessa *Behavioral Sciences; Basel* Vol. 12, Iss. 6. 2022, s. 163. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/unwinding-on-weekend-work-related-stress/docview/2679655317/se-2>. Viitattu 17.10.2023.
- Arene ry julkaisuaika tuntematon. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINNÄYTETÖIDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>. Viitattu 13.02.2024.
- Aspekti 2016. Aspekti: Tehoa tietotyöhön? Podcast. Yle Areena -verkkopalvelu, julkaistu 12.03.2016. <https://areena.yle.fi/podcastit/1-3329216>. Viitattu 1.9.2023.
- Bakker, Arnold B. & Demerouti, Evangelia 2018. Multiple levels in job demands-resources theory: implications for employee well-being and performance. Teoksessa *Handbook of well-being* Noba Scholar. Pdf-tiedosto. Julkaistu 1.1.2018. https://pure.tue.nl/ws/portalfiles/portal/116456879/Multiple_Levels_in_Job_Demands_Resources_Theory_Implications_for_Employee_Well_being_and_Performance.pdf. Viitattu 16.10.2023.
- Bergbom, Barbara, Härmä, Mikko, Ropponen, Anniina & Sallinen, Mikael 2018. Asiantuntijatyön työajat – yhteydet työhön ja hyvinvointiin. Työkyky ja työurat. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-790-3>. Viitattu 1.9.2023.
- Blom, Raimo, Melin, Harri & Pyöriä, Pasi 2000. Tietotyön lumo ja realiteetit. Teoksessa *Yhteiskuntapolitiikka-YP* 65 (2000): 5, s. 422-433. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201209116634>. Viitattu 1.9.2023.
- Boijer-Spoof Heikinheimo, Kati & Ilmivalta, Riikka 2022. Etätyön hyvinvointiopas. EU: Bazar Kustannus. Viitattu 17.10.2023.
- Bordi, Laura, Hartikainen, Kaisa, Kolonen, Mirva, Pihlaja, Mia, Päätalo, Kati, Räisänen, Sari & Saari luoma, Pertti 2021. Työuupumus – onko aivot unohdettu? Teoksessa *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 2021: 58, s. 89-94. <https://doi.org/10.23990/sa.102208>. Viitattu 10.10.2023.
- Casper, Anne, Sonnentag, Sabine & Venz, Laura 2017. Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? Teoksessa *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), s. 365-380. <https://doi.org/10.1037/ocp0000079>. Viitattu 16.10.2023.
- Chan, Phoenix, Eva, Nathan, Howard, Joshua & Tse, Herman 2022. A systematic review of at-work recovery and a framework for future research. Teoksessa *Journal of Vocational Behavior* 2022, Vol. 137, s. 103747, Article 103747. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103747>. Viitattu 17.10.2023.
- Cheng, Bonnie Hayden, Parker, Stacey L. & Sonnentag, Sabine 2022. Recovery from Work: Advancing the Field Toward the Future. Teoksessa *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 9(1), s. 33-60. DOI:10.1146/annurev-orgpsych-012420-091355. Viitattu 16.10.2023.

Cooley, Dean, Dawkins, Sarah, de Salas, Kristy, Mainsbridge, Casey, Pedersen, Scott, Schmidt, Matthew & Tong, Jiajin 2020. Taking a Stand for Office-Based Workers' Mental Health: The Return of the Microbreak. Teoksessa *Frontiers in public health* 2020, Vol. 8, s. 215.

Doi: 10.3389/fpubh.2020.00215. Viitattu 17.10.2023.

De Bloom, Jessica, Geurds, Sabine, Kinnunen, Ulla, Korpela, Kalevi, Lilja, Ansa, Sianoja, Marjaana & Tuomisto, Martti 2017. Effects of park walks and relaxation exercises during lunch breaks on recovery from job stress: Two randomized controlled trials. Teoksessa *Journal of Environmental Psychology* 2017, Vol. 51, s. 14-30. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2017.03.006>. Viitattu 17.10.2023.

De Bloom, Jessica, Kinnunen, Ulla & Korpela, Kalevi 2014. Exposure to nature versus relaxation during lunch break and recovery from work: development and design of an intervention study to improve workers' health, well-being, work performance and creativity. Teoksessa *BMC Public Health*, 14, 488: 2014. Pdf-tiedosto. Julkaistu 22.5.2014. 10.1186/1471-2458-14-488. Viitattu 17.10.2023.

De Jogne, Jan 2022. What makes a good work break? Off-job and on-job recovery as predictors of employee health. Teoksessa *Industrial Health* 2020 Mar; 58(2): s. 142-152.

doi: 10.2486/indhealth.2019-0097. Viitattu 17.10.2023.

Dunderfelt, Tony 2006. *Voimavarana itsetuntemus*. Helsinki: Kirjapaja Oy.

Eurofound 2023. *Living and working in Europe 2022*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/living-and-working-europe-2022>. Viitattu 9.10.2023.

Feldt, Taru, Huhtala, Mari, Immonen, Anu, Luhtinen, Vilma & Mäkikangas, Anne 2021. Työn tuunamisen profiilit sosiaali- ja terveystieteiden organisaatioissa: yhteydet työhyvinvointiin. *Työelämän tutkimus*, vol. 19, nro. 2. 2021, s. 197-221. <https://doi.org/10.37455/tt.99646>. Viitattu 18.10.2023.

Grünwald, Julia & Theresia Licka 2023. Teoksessa *Animals (Basel)* 2023, 15; 13(10): s. 1641. <https://doi.org/10.3390/ani13101641>. Viitattu 17.10.2023.

Hakanen, Jari 2011. *Työn imu*. Tampere: Tammerprint Oy.

Hakanen, Jari, Harju, Lotta & Seppälä, Pia 2020. Interactions of Approach and Avoidance Job Crafting and Work Engagement: A Comparison between Employees Affected and Not Affected by Organizational Changes. *International journal of environmental research and public health* 2020. Vol. 17 (23) s. 9084. <https://doi.org/10.3390/ijerph17239084>. Viitattu 18.10.2023.

Hakanen, Jari & Kaltiainen, Janne 2020. Työn imu -parasta hyvinvointia työssä? Teoksessa *Työpoliittinen aikakauskirja 2/2020*, s. 41-56. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM_tyopoliittinen_aikakauskirja_2_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Viitattu 9.10.2023.

Hasu, Mervi, Pahkin, Krista & Puttonen, Sampsa 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Tyohyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 3.10.2023.

Heikkilä-Tammi, Kirsi, Koski, Anna & Larjovuori, Riitta-Liisa julkaisuaika tuntematon. Optimismi. Voimavarat käyttöön – kehitä psykologista pääomaa. Tampereen yliopisto. <https://sites.tuni.fi/voimavaratkatkaytoon/optimismi/>. Viitattu 19.10.2023.

Hyland, Patrick K, Lee, R Adrew & Mills, Maura J 2015. Mindfulness at Work: A New Approach to Improving Individual and Organizational Performance. Teoksessa *Industrial and Organizational Psychology*; Bowling Green, Vol. 8, Iss. 4, s. 576-602. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/mindfulness-at-work-new-approach-improving/docview/1749761257/se-2?accountid=27296>. Viitattu 17.10.2023.

Hyvärinen, Matti, Suoninen, Eeva & Vuori, Jaana julkaisuaika tuntematon. Haastattelut. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>. Viitattu 17.11.2023.

Johnson, Katherine, Lee, Kate, Sargent, Leisa, Williams, Kathryn & Williams, Nicholas 2015. 40-second green roof views sustain attention: The role of micro-breaks in attention restoration. Teoksessa Journal of Environmental Psychology, vol. 42, s. 182-189. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.04.003>. Viitattu 17.10.2023.

Jokinen, Arja julkaisuaika tuntematon. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-nakokulmat/>. Viitattu 17.11.2023.

Juntunen, Juhani, Liira Juha, Lönnqvist, Jouko & Müller, Kiti 2006. Aivot ja muuttuva työelämä. Suomen lääkirlehti 2006 vol. 61 n0. 27-31 s. 2951-2959. <http://www.laakarilehti.fi.ezproxy.savonia.fi/pdf/2006/SLL272006-2951.pdf>. Viitattu 1.9.2023.

Juhila, Kirsi julkaisuaika tuntematon. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>. Viitattu 17.11.2023.

Kalakoski, Virpi, Lahti, Heidi & Paajanen Teemu 2023. Kognitiivinen ergonomia lääkärin työssä. Teoksessa Duodecim 2023; 139, s. 905-911. <https://www.duodecimlehti.fi/xmedia/duo/duo17711.pdf>. Viitattu 13.9.2023.

Kananen, Jorma 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 234.

Kansaneläkelaitos 2024. Mielenterveysongelmat veivät jo yli 100 000 suomalaista pitkälle sairauspoissaololle vuonna 2023. Julkaistu 19.1.2024. Verkkajulkaisu. <https://www.kela.fi/ajankohtaista-henkiloasiakkaat/5973700/mielenterveysongelmat-veivat-jo-yli-100-000-suomalaista-pitkalle-sairauspoissaololle-vuonna-2023>. Viitattu 24.01.2024.

Keltikangas-Järvinen, Liisa 2010. Hyvä itsetunto. Helsinki: WSOY.

Koivunen, Tuija, Melin, Harri & Sippola, Markku 2023. Työ elää: Muutoksia, trendejä ja muutoksen suuntia Suomessa. Tallinna: Gaudeamus Oy.

Korkeamäki, Kaisa 2023. Näyttelemineen on ihmisiin samaistumista – ”Meidän tulisi olla enenmmän toistemme puolella”. Uusi Lahti 19.10.2023. Verkkajulkaisu. <https://www.uusilahti.fi/paikalliset/6287213>. Viitattu 27.10.2023.

Koski, Jussi T. & Tuominen, Saku 2023. Kuinka ideat syntyvät? Luovan ajattelun käsikirja. WSOY.

Kosonen, Sari & Saarnikko, Karoliina 2023. Työ tylsistyttää joka toista työntekijää – syynä työn turhakkeet. Teoksessa Potilaan Lääkirlehti 18.12.2023. <https://www.potilaanlaakarilehti.fi/artikkelit/tyo-tylsistyttaa-joka-toista-tyontekijaa-syyna-tyon-turhakkeet/>. Viitattu 19.12.2023.

Kubicek, Bettina, Paškvan, Matea & Korunka, Christian 2015. Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). European Journal of Work and Organizational Psychology, 24 (6), s. 898–913. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.979160>. Viitattu 13.9.2023.

Kuula-Luumi, Arja julkaisuaika tuntematon. Etnografia. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelma-opetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimuslupa-suostumus-informointi-ja-tietosuoja/>. Viitattu 13.2.2024.

Laaninen, Markus & Niemelä, Mikko 2023. Koettu yksinäisyys Suomessa 2016-2022. Teoksessa: Yhteiskuntapolitiikka / Stakes, Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus 88 (2023): 3, s. 237-247. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146766/YP2303_Laaninen%26Niemela.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 30.10.2023.

Laitinen, Jaana, Nikunlaakso, Risto & Selander, Kirsikka 2023. Työn kuormitus- ja voimavaratekijät: Miten ylläpidetään vanhuspalveluissa työskentelevien työkykyä? Työelämän tutkimus. <https://doi.org/10.37455/tt.115055>. Viitattu 5.10.2023.

Lerikkanen, Marja-Kristiina, Pakarinen, Eija & Soininen, Viola 2022. Ohjausvuorovaikutuksen laatu ja esiopettajien työhyvinvointi: kontekstitekijöiden ja työstä palautumisen merkitys. Julkaisussa Journal of Early Childhood Education Research 11, 2022: 1, s. 97-122. <https://journal.fi/jecer/article/view/114009/67205>. Viitattu 23.10.2023.

Lyytinen, Nina & Pääkkönen, Sirpa 2022. Ole oma pomosi: Virtaa työhön ja vapaa-ajalle. Helsinki: Otava.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2023. Työhyvinvointi. Keuruu: Alma Talent Oy.

Moilanen, Seija julkaisuaika tuntematon. Psykososiaalinen kuormitus. Työturvallisuuskeskus. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/psykososiaalinen-kuormitus/#psykkiset-ja-sosiaaliset>. Viitattu 3.10.2023.

Nenonen, Rosa 2020. Merkityksellisen työn kaava: Toteuta itseäsi, muuta maailmaa. Helsinki: Gummerus Kustannus Oy.

Niemi, Mari-Anne 2023. Tietotyön intensifikaatio ja sen hallinta työn organisoinnilla: fokus insinööri-työssä. Pro gradu -tutkielma. Kauppätieteiden koulutusohjelma. Tietojohtaminen ja johtajuus. Lappeenranta-Lahden teknillinen yliopisto LUT. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023040334587>. Viitattu 14.12.2023.

Nokelainen, Petri, Piirto, Jenni & Pylväs, Laura 2022. Asiantuntijatyöntekijöiden kokemuksia psykologisten perustarpeiden täyttymisestä työhyvinvoinnin ja työssäsuoriutumisen näkökulmasta. Teoksessa: Ammattikasvatuksen aikakauskirja 24, 2022: 2, s. 28-43. <https://doi.org/10.54329/akakk.120729>. Viitattu 29.10.2023.

Ollila, Maria 2012. Transformationaalisen johtajuuden yhteydet työhyvinvointiin: Ammatillinen pystyvyysusko yhteyttä välittävänä tekijänä. Psykologian pro gradu -tutkielma. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-23184>. Viitattu 19.10.2023.

Partonen, Timo 2023. Miksi inihäiriöitä tulee hoitaa. Teoksessa Hyvä uni. Uniliitto ry:n jäsen- ja tiedotuslehti Uni uutiset 2/2023. <https://www.uniliitto.fi/wp-content/uploads/2023/06/Hyva-uni-2023-WEB-sivut.pdf>. Viitattu 6.11.2023.

Penonen, Marjo 2021. Isetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Tallinna: Kustannus Oy Duodecim.

Pulkkinen, Lea 2008. Persoonallisuus ja terveys. Teoksessa Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim 2008; 124(5): s.477-478. <https://www.duodecimlehti.fi/duo97088>. Viitattu 5.10.2023.

Saari, Tiina 2016. Resilienssi työntekijän voimavarana asiantuntijatyön aikapaineiden hallinnassa. Teoksessa Hallinnon tutkimus 2016: vol 35, nro 3. Julkaistu 2.10.2020. <https://journal.fi/hallinnon-tutkimus/article/view/98509>. Viitattu 5.10.2023.

Seppälä, Alina & Väisänen, Milla 2020. Psykologisen työstä irrottautumisen yhteydet arjen kognitiivisiin virheisiin. Kandidaatintutkielma. Psykologian tutkinto-ohjelma. Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202005135280>. Viitattu 16.10.2023.

Serene 2019. Rentoutuminen. Pdf-tiedosto. Julkaistu elokuu 2019. <https://www.mielenterveysseurat.fi/turku/wp-content/uploads/sites/44/2019/08/Suomi-Rentoutuminen.pdf>. Viitattu 25.10.2023.

Siefen, Hanna 2021. Uteliaisuuden taito: kun oppiminen on tietämistä tärkeämpää. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.

Sippola, Petra 2023. Inhimillisyyden voima työelämässä: kohti menestystä ja työhyvinvointia. EU: Basam Books Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö, julkaisuaika tuntematon. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 14.9.2023.

Sydänmaanlakka, Pentti 2022. Johtajan kokonaisvaltaisuus: haasteena jatkuva uudistuminen. Viro: Kauppakamari.

Talous ja nuoret TAT, 2022. Nuorten tulevaisuusraportti 2022. Tiedote. <https://www.sttinfo.fi/data/attachments/00468/42939a97-d54d-4b90-94d1-9a1c18427ee5.pdf>. Viitattu 15.9.2023.

Tampereen yliopisto & Tampereen ammattikorkeakoulu, julkaisuaika tuntematon. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. <https://www.tyohyvinvointi.fi>. Viitattu 14.9.2023.

Thomson, Helen 2022. Fiksaa elämäsi: hyvinvointia tieteen keinoin. Helsinki: Into Kustannus Oy.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). <https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>. Päivitetty 17.10.2023. Viitattu 12.02.2024.

Työaikalaki 872/2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>. Viitattu 15.9.2023.

Työsuojeluhallinto 2017. Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla. Esite. https://tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi/psykososiaalinen_kuormitus_tyopaikalla/#/article/2/page/1-1. Viitattu 6.10.2023.

Työsuojeluhallinto julkaisuaika tuntematon. Mitkä ovat psykososiaaliset kuormitustekijät? Verkkojulkaisu. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Päivitetty 20.06.2023 <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>. Viitattu 2.9.2023.

Työterveyslaitos 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehittymisestä. Toimittaja Korkkinen Lauri. Työterveyslaitos: Helsinki. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-943-3>. Viitattu 9.10.2023.

Työterveyslaitos 2023. Miten Suomi voi? -tutkimus. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>. Päivitetty 13.9.2023. Viitattu 14.9.2023.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon. Elintavat ja työhyvinvointi. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi>. Viitattu 3.11.2023.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon. Työkyky. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>. Viitattu 15.9.2023.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon. Työssä palautuminen. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/palaudu-aivotyossa-tietopankki/tyossa-palautuminen>. Viitattu 16.10.2023.

Työturvallisuuskeskus 2021. Voi hyvin työssä: Opas työntekijälle ja esihenkilölle psykososiaalisen kuormituksen hallintaan. Esite. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/psykososiaalinen-kuormitus/#psykkiset-ja-sosiaaliset>. Viitattu 6.10.2023.

Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu 15.9.2023.

UKK-instituutti 2023. Liikkuminen ja paikallaanolo. Suositukset istumisen vähentämiseen. Verkkojulkaisu. Päivitetty 2.8.2023. <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-suositukset/suositukset-istumisen-vahentamiseen/>. Viitattu 6.11.2023.

Van Veldhoven, Mark 2008. Need for recovery after work: An overview of construct, measurement and research. Teoksessa Occupational health psychology: European perspectives on research, education and practice. January 2008; s. 1-25. https://www.researchgate.net/publication/260405165_Need_for_recovery_after_work_An_overview_of_construct_measurement_and_research. Viitattu 16.10.2023.

Vilkka, Hanna 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiiin. Keuruu: PS-kustannus.

Virolainen, Harri & Virolainen, Ilkka 2016. Mielen voima työssä. Helsinki: Viisas Elämä Oy.

Virtanen, Anniina 2021. Psykologinen palautuminen. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.

Vuorinen, Kaisa 2017. Sinnikkyys. Luontevahvuudet. Duodecim Terveyskirjasto. Verkkojulkaisu 6.7.2017. <https://www.terveyskirjasto.fi/Inv00004>. Viitattu 19.10.2023.

LIITE 1: HAASTATTELURUNKO

Psykososiaalinen työhyvinvointi koostuu psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista työssä.

Psykososiaaliset kuormitustekijät ovat tietotyön tehtäviin, järjestelyihin, johtamiseen, suunnitteluun, työyhteisöön sekä organisaation toimintaan liittyviä ominaisuuksia tai piirteitä, jotka vaikuttavat yksilön toimintakykyyn heikentävästi.

Psykososiaaliset voimavarat muodostuvat tietotyön tuomasta merkityksellisyyden tunteesta, mahdollisuudesta vaikuttaa oman työn sisältöön, järjestelyyn sekä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen omat henkilökohtaiset edellytykset huomioiden. Myös organisaation arvot, asenteet, vuorovaikutus- ja toimintakulttuuri voivat näyttäytyä työstä kumpuavina voimavaroina.

Tietotyöläinen on oman alansa asiantuntija, toimihenkilö, jonka työ muodostuu enimmäkseen aivotyökentelystä. **Tietotyö** sisältää yleensä runsasta itsenäistä tiedon käsittelyä, suunnittelua ja vuorovaikutusta erilaisten digitaalisten työvälineiden avulla. Tietotyö vaatii usein elinikäistä oppimista, luovaa ongelmanratkaisua, hyviä vuorovaikutustaitoja sekä itsensä johtamista.

Psyykkiset kuormitus- ja voimavaratekijät tietotyössä

Psyykinen työhyvinvointi sisältää itsetuntemuksen, kuten mielen ja tunne-elämän tasapainon sekä oman henkilökohtaisen kokemuksen siitä millaisena kokonaisuutena työn kokee ja kuinka itse pystyy työhön henkilökohtaisten ominaisuuksien avulla vaikuttamaan.

Työaika, työtehtävät ja autonomia

1. Millaisia paineita koet tällä hetkellä työssäsi? Miten voit vaikuttaa niihin?
2. Millaisena koet työtehtävät tällä hetkellä? Miten voit vaikuttaa niihin?
3. Oletko kokenut viimeaikoina epäselkeyttä työssäsi? Miten se on vaikuttanut työn tekoon?

Työtehtävien merkityksellisyys, taidonhallinta, itsetuntemus ja palkitsevuus

4. Millaisia tunteita sinulla on viime työpäivien aikana pääsääntöisesti ollut?
5. Koetko työssäsi työn imua?
6. Miten suhtaudut haasteisiin, epäonnistumisiin työssäsi?
7. Koetko merkityksellisyyttä työssäsi?
8. Mitkä tekijät tuovat työssäsi hyvää mieltä?

Sosiaaliset kuormitus- ja voimavaratekijät tietotyössä

Sosiaalinen työhyvinvointi muodostuu työyhteisöön kuuluvien ihmisten välille mm. ilmapiirin, toimintakulttuurin, vuorovaikutussuhteiden ja yhteenkuuluvuuden kautta.

Vuorovaikutus ja johtaminen

1. Millaisia ovat vuorovaikutustilanteet lähitiimissäsi?
2. Millainen tunneilmapiiri lähityöyhteisössäsi on?
3. Koetko saavasi tukea kollegoilta tai esihenkilöltä tarvittaessa?
4. Millaisena koet oman esihenkilösi johtamisen tyylin?

Palaute ja arvostus

5. Millaisena koet palautekäytännön työyhteisössäsi?
6. Koetko saavasi työrauhaa?
7. Miten koet saavasi arvostusta?

Yhteenkuuluvuus

8. Miten yhteenkuuluvuuden tunne näyttäytyy työyhteisössäsi?
9. Koetko yksinäisyyttä?

Palautuminen

Palautuminen on omien yksilöllisten voimavarojen palauttamista työn kuormitustekijöitä vastaan. Keho ja mieli tarvitsevat työstä kumpuavien vaatimusten vastapainoksi voimavaratekijöitä, jotka auttavat tietotyöläistä suoriutumaan haasteista mahdollisimman hyvällä energialla ja suorituskyvyllä. Voimavarojen elpyminen on mahdollista aloittaa työpäivän aikana työn järjestelyn ja tauottamisen suunnittelulla ja toteuttamisella. Palautumisenprosessi jatkuu työpäivän jälkeen rentoutumalla ja työstä irrottautumalla itselleen mielekkäiden palautumiskokemusten avulla.

Työpäivään liittyvä palautuminen

1. Millaisia taukoja sinulla on työpäivän aikana?
2. Millainen on optimaalinen tauko jonka koet palauttavan sinua?
3. Miten olet muokannut työtäsi tai työolosuhteita?
4. Miten työn ja vapaa-ajan yhdistäminen onnistuu?

Työn jälkeinen palautuminen

5. Miten kuljet työmatkan?
6. Kaipaako sosiaalisuutta vapaa-ajalla?
7. Miten irtaudut työstä?
8. Miten rentoudut?
9. Palaudutko riittävästi nykyisillä toimintatavoilla?