



Kuormittumisen ja palautumisen tasapaino vuokrahallinnon asiantuntijatyössä

Heidi Jokinen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomin tutkinto

Opinnäytetyö

2023

Tiivistelmä

Tekijä Heidi Jokinen
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Kuormittumisen ja palautumisen tasapaino vuokrahallinnon asiantuntijatyössä
Sivu- ja liitesivumäärä 37 + 1
<p>Työterveyslaitos julkaisi syksyllä 2023 tutkimuksen, jonka perusteella työntekijöiden työkyky on laskenut, työn imu vähentynyt ja työuupumusoireilu lisääntynyt vuoden 2019 mittaustuloksiin verrattuna. Tutkimuksen mukaan työoloja parantamalla huolestuttava trendi saataisiin käännettyä parempaan suuntaan. Työkyvyn ylläpitämiseksi olisi tärkeää huolehtia, että henkilöstön kuormittumista seuraa aina riittävä palautumisjakso.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten erään kiinteistöalan organisaation vuokrahallinnon asiantuntijat pitävät työstä kuormittumisen ja siitä palautumisen tasapainossa. Tutkimuskysymys pilkottiin neljään eri alaongelmaan. Tutkimuksen lähestymistapa oli ratkaisukeskeinen, ja tavoitteena oli ensisijaisesti tunnistaa kuormittumiseen ja palautumiseen liittyviä tekijöitä. Työssä käytettiin kvalitatiivista tutkimusotetta ja tiedonkeruun menetelmänä teemahaastattelua.</p> <p>Tutkimuksen tietoperustan ensimmäinen luku koostui työhyvinvoinnista, voimavaroista, työn tuunaamisesta ja työntekijöiden yksiköllisistä vahvuuksista. Tietoperustan toinen luku keskittyi kuormittumista aiheuttaviin tekijöihin, liiallisen kuormittumisen seurauksiin, työstä palautumisen hyviin vaikutuksiin, palautumisvinkkeihin työpäivän aikana ja palautuneisuuden tunnistamiseen. Tietoperusta päättyi palautumisen DRAMMA-mallin kattavaan esittelyyn. Mallia hyödynnettiin myös empiirisessä tutkimuksessa.</p> <p>Empiirinen tutkimus toteutettiin syksyllä 2023 haastattelemalla kahdeksaa vuokrahallinnon asiantuntijaa. Teemahaastattelun kysymykset liittyivät kuormittumisen ja palautumisen teemoihin. Teamsin kautta toteutetut haastattelut litteroitiin ja aineisto analysoitiin sisällönanalyysiä käyttäen. Empiirisen tutkimuksen tuloksista oli nähtävissä vastaajien kesken selviä yhteneväisyyksiä kuormittumisen aiheuttajissa. Liiallinen työmäärä nousi lähes jokaisessa vastauksessa esiin. Samoin epäselvät odotukset ja puutteelliset ohjeistukset aiheuttivat kuormittumista. Moni osasi antaa vinkkejä, miten kuormittumista voitaisiin vähentää sekä yksilön että työnantajan toimesta.</p> <p>Palautumiskeinoja kartoitettiin kysymyksiin saatiin eniten mainintoja eri liikuntalajeista. Myös muut harrastukset ja tärkeät ihmissuhteet nousivat esiin palautumista tukevin tekijöinä. Usean vastaajan kohdalla kuormittumiseen ja palautumiseen liittyvät tekijät tunnistettiin hyvin, mutta niiden toteuttaminen koettiin kiireen keskellä haastavaksi.</p> <p>Empiirisen tutkimuksen tulokset olivat suurelta osin linjassa tietoperustan kanssa. Tutkimuksen tekemisen jälkeen vuokrahallintoon rekrytoitiin lisää henkilökuntaa. Jatkotutkimusehdotuksena olisikin tutkimuksen teettäminen uudestaan vuoden 2024 aikana.</p>
Asiasanat Kuormittuminen, palautuminen, asiantuntijatyö

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tavoitteet ja rajaukset	2
1.2	Keskeiset käsitteet	3
2	Työhyvinvointi	4
2.1	Työhyvinvoinnin tutkiminen	4
2.2	Voimavaroista työhyvinvointia	5
2.3	Hyvinvoinnin yksilöllinen vahvistaminen	7
3	Kuormittumisesta palautuminen	9
3.1	Kuormittumisen moninaisuus	9
3.2	Kuormittumisen hallinnan vaikeus	10
3.3	Palautumisen tärkeys	12
3.4	Palautuminen työpäivän aikana	13
3.5	Palautumisen seuraaminen	13
3.6	Palautumisen DRAMMA-malli	14
4	Tutkimuksen toteutus	17
4.1	Tutkimusotteen kuvaus	17
4.2	Tutkimusmenetelmä	18
4.3	Aineiston analysointi	19
5	Tutkimustulosten esittely	21
5.1	Kuormittumisen aiheuttajat	21
5.2	Kuormittumisen tunnusmerkit	22
5.3	Kuormittumisen vähentäminen	24
5.4	Kuormittumisesta palautuminen	27
6	Pohdinta	31
6.1	Johtopäätökset	31
6.2	Tutkimuksen luotettavuus	32
6.3	Jatkotutkimusehdotukset	33
6.4	Opinnäytetyön ja oman oppimisen arviointi	33
	Lähteet	35
	Liitteet	38
	Liite 1. Haastattelukysymykset	38

1 Johdanto

Työterveyslaitoksen syyskuussa 2023 julkaisemasta Miten Suomi voi? -tutkimuksesta käy ilmi, että työuupumuksen riski vaanii yhä useampaa työkäistä. Vuoden 2019 tutkimustuloksiin verrattuna työuupumusoireilu on lisääntynyt, ja kognitiiviset häiriöt sekä kyyniset asenteet työtä kohtaan ovat kasvaneet. Tutkimustulokset ovat kaiken kaikkiaan huolestuttavaa luettavaa: työntekijöiden työkyky on heikentynyt, työn imu laskenut ja koettu elämänlaatu mennyt huonompaan suuntaan. Työoloja parantamalla tilannetta saataisiin käännettyä paremmaksi. Esimerkiksi panostamalla työn ja muun elämän tasapainoon, työn selkeään organisointiin, uuden oppimiseen, hyvään johtamiseen, yhteisöllisyyden tukemiseen ja positiivisten asioiden huomioimiseen voitaisiin saada tarvittua muutosta aikaan. (Työterveyslaitos 2023.)

Tänä päivänä vastuullisuus ei ole enää pelkkää sanahelinää, vaan konkreettisia tekoja asioiden edistämiseksi. Sosiaalinen vastuu tarkoittaa muun muassa sitä, että ihmisiä huomioidaan, arvostetaan ja kohdellaan hyvin. Yrityksen tärkein sidosryhmä on henkilöstö, jonka kohdalla sosiaalinen vastuu näyttäytyy työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemisena sekä hyvän työilmapiirin ja organisatiokulttuurin luomisena. Sosiaalisen vastuun kantaminen näkyy myös yrityksen positiivisena tuloksena. (Liappis, Pentikäinen & Vanhala 2019, 128–131.)

Yrityksen omistajat ja ylin johto ovat velvollisia määrittelemään sosiaalisen vastuun periaatteet ja niiden toteuttamisen (Viitala 2021, 220). HR on puolestaan keskeisessä roolissa vastuun käytännön asioiden hoitamisessa. Tämä tarkoittaa sellaisten olosuhteiden luomista, joissa työntekijöillä on mahdollisuudet hoitaa työtehtävänsä vastuullisesti. Työympäristön tulee olla sellainen, joka tukee työntekijöiden työssäjaksamista ja motivaatiota. Monen työn muututtua teknologiapainotteiseksi henkisen kuormittumisen huomioiminen on entistä tärkeämpää. (Liappis, Pentikäinen & Vanhala 2019, 172–173.) Vastuullisuusasioihin panostaminen on yrityksille selvä kilpailuetu uusien työntekijöiden rekrytoinnissa ja nykyisen henkilöstön pitämisessä talossa.

On selvää, että työntekijöiden työssäjaksamista on tuettava jatkossa aktiivisemmin. Etenkin nuoret aikuiset kokevat työelämän henkisesti raskaaksi, eivätkä kaikki jaksakaan enää pysyä tahdissa mukana. Vuonna 2021 yli 80 % alle 35-vuotiaille myönnetyistä työkyvyttömyyseläkkeistä perustui mielenterveysyihin (Manka & Manka 2023, 47). Tällainen trendi ei voi jatkua, koska muuten olemme vaarassa menettää kokonaisen sukupolven. On aika puuttua työelämän kipupisteisiin ja tehdä tarvittavat muutokset. Jotta työelämän rasittavuutta voitaisiin vähentää, tarvitaan ensin tietoa, mitkä asiat kuormittavat työntekijöitä eniten. Kun kuormitustekijät on löydetty, on aika miettiä, miten niitä voitaisiin vähentää ja miten työntekijöiden palautumista työstä voitaisiin edistää. Aloitan tämän urakan omalta työpaikaltani.

1.1 Tavoitteet ja rajaukset

Työskentelen isossa kiinteistöalan asiantuntijaorganisaatiossa ja tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää miten kyseisen yrityksen vuokrahallinnon asiantuntijat pitävät työstä kuormittumisen ja siitä palautumisen tasapainossa. Tutkimuksen alaongelmat ovat:

- Minkälaiset asiat aiheuttavat kuormittumista työssä?
- Minkälaisista asioista työntekijät tunnistavat liiallisen kuormittumisen?
- Miten kuormittumista voisi vähentää?
- Millä eri keinoilla työntekijät palautuvat kuormittumisesta?

Rajaan työn koskemaan vain vuokrahallinnon työntekijöitä, enkä ota mukaan vuokrauksen, isännöinnin tai muiden osastojen henkilöstöä. Näin tutkimukseen osallistuvat henkilöt tulevat mahdollisimman samanlaisista olosuhteista ja samantyyppisten työtehtävien parista. Rajaan tutkimuksen koskemaan kuormittumisen ja palautumisen kokemuksia, joten tutkimuksessa ei kerätä esimerkiksi numeraalista faktaa kuormittavista työtehtävistä tai palauttavista vapaa-ajan aktiviteeteista. Kokeusten tutkimiseen laadullinen tutkimusote on käytännöllisin, joten tutkimus toteutetaan teema-haastatteluin. Tutkimuksen lähestymistapa on ratkaisukeskeinen eli tavoitteena ei ole listata kuormittumisen aiheuttamia ongelmia, vaan ennen kaikkea tunnistaa haasteet ja löytää erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja niihin. Työssä painotetaan riittävän palautumisen merkitystä, ja asiaa lähestytään monipuolisen ja nykyaikaisen DRAMMA-mallin pohjalta. Mallista kerrotaan lisää luvussa 3.6. Opinnäytetyön tietoperustan, tulosten ja haastattelukysymysten välinen yhteys tutkimuksen alaongelmiin on esitelty peittomatriisissa (taulukko 1).

Taulukko 1. Peittomatriisi

Alaongelmat	Tietoperusta (luku)	Tulokset (luku)	Haastattelukysymykset
Minkälaiset asiat aiheuttavat kuormittumista työssä?	3.1, 3.2	5.1	1
Minkälaisista asioista työntekijät tunnistavat liiallisen kuormittumisen?	3.2, 3.5	5.2	4, 6
Miten kuormittumista voisi vähentää?	2.2, 3.2, 3.3, 3.4	5.3	2, 3, 5
Millä eri keinoilla työntekijät palautuvat kuormittumisesta?	2.3, 3.6	5.4	7, 8

1.2 Keskeiset käsitteet

Kuormittuminen on työtehtävään, työn organisointiin, työmäärään ja johtamiseen liittyvää rasitusta, jota ilmenee kaikilla työpaikoilla. Työnantajilla on työturvallisuuslain nojalla vastuu ennaltaehkäistä ja vähentää työn kuormittavuutta. Liiallinen kuormittuminen voi näkyä esimerkiksi työntekijöiden muistiongelmoina, työn hallinnan haasteina, fyysisinä oireina, muutoksina käyttäytymisessä ja tunnetasolla. (Työturvallisuuskeskus s.a.)

Palautuminen on mielen ja kehon toipumista työn aiheuttamasta rasituksesta. Säännöllinen palautuminen ennaltaehkäisee liiallista stressiä, ja suojelee uupumiselta ja muilta terveysongelmilta. Onnistuneen palautumisen tunnusmerkki on se, että työntekijä tuntee olonsa virkeäksi uuden työpäivän alkaessa. Palautumista edistävät työn riittävä tauottaminen, itselle mieluisten asioiden tekeminen vapaa-ajalla ja laadukas uni. (Työterveyslaitos 2020.)

Vuokrahallinto on kiinteistöyhtiöiden ja niiden vuokrasopimusten hallintaan liittyvää työtä. Vuokrahallinnossa hoidetaan vuokralaskutusta ja maksujen seurantaa, päivitetään muutoksia vuokrasopimuksille, tehdään vuokrantarkistuksia, valvotaan vuokravakuuksia ja hoidetaan perintää. Vuokrahallinnon tehtävänä on myös perustaa vuokrahallinnon järjestelmään uudet kiinteistöyhtiöt sekä tehdä kuukausittaista raportointia kiinteistöjen omistajille. Vuokrahallinto tekee tiivistä yhteistyötä vuokraajien, isännöitsijöiden ja kirjanpitäjien kanssa. (MasterClass 2021.)

Asiantuntijatyö on tiedon käsittelyyn, uuden luomiseen ja ongelmanratkaisuun liittyvää vuorovaihteista tekemistä toimialasta riippumatta. Yleisimmin tieto- ja taitointensiivistä asiantuntijatyötä tehdään toimisto-olosuhteissa tai etänä. Asiantuntijatyölle on tyypillistä se, että sitä voidaan tehdä ajasta ja paikasta riippumatta teknologiaa hyödyntäen. Tämä saattaa hämärtää työn ja vapaa-ajan rajaa, ja aiheuttaa pitkiä työpäiviä. (Työterveyslaitos s.a.)

2 Työhyvinvointi

Tässä luvussa käsitellään hyvinvointia ja työhyvinvointia ilmiönä. Puhuttaessa hyvinvoinnista ja työhyvinvoinnista, tarvitsee ensin tietää, mistä termeissä on kyse. Hyvinvointi koostuu terveydestä, materiaalisesta hyvinvoinnista ja koetusta hyvinvoinnista eli elämänlaadusta. Yksilön hyvinvointi koostuu onnellisuudesta, sosiaalisista suhteista, itsensä toteuttamisesta ja sosiaalisesta pääomasta. Yhteisön hyvinvointi muodostuu toimeentulosta, työllisyydestä ja työoloista sekä ympäristöstä ja asuinoloista. Usein kun puhutaan hyvinvoinnista, tarkoitetaan yksilön koettua hyvinvointia eli elämänlaatua. Siihen vaikuttavat omanarvontunne, ihmissuhteet, elämänasenne, mieluisa tekeminen, terveys ja riittävä materiaallinen hyvinvointi. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022.)

Työhyvinvoinnille on olemassa useita erilaisia määritelmiä. Työhyvinvoinnin professorin Marja-Liisa Mankan mukaan työhyvinvointi on voimavarojen kokonaisuus, johon vaikuttavat useat eri tekijät. Työhyvinvointi koostuu organisaatiokulttuurista, toimintatavoista, työn sisällöstä, vaikutusmahdollisuuksista, johtamisesta, työilmapiiristä ja ennen kaikkea työntekijän omista asenteista. Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointia on terveellisen, turvallisen ja tuottavan työn tekeminen hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvointiin liittyy myös työntekijöiden kokemus siitä, että työ vahvistaa heidän elämänhallintaansa ja, että työ tuntuu palkitsevalta ja mieluisalta. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö on melko samoilla linjoilla ja määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, joka koostuu hyvinvoinnista, turvallisuudesta, terveydestä, mielekkästä työstä, motivoivasta johtamisesta, hyvästä työilmapiiristä sekä työntekijöiden ammattitaidosta. (Alahautala & Huhta 2018, 16.)

2.1 Työhyvinvoinnin tutkiminen

Aalto-yliopistossa työskentelevä psykologian professori Vartiainen (2017, 12) jakaa työhyvinvointiin liittyvän tutkimuksen kolmeen osaan:

- Työpsykologiaan, joka tutkii työntekijöitä ja tiimejä työssään.
- Henkilöstöpsykologiaan, joka tutkii työntekijöiden ja organisaation välisiä suhteita.
- Organisaatiopsykologiaan, joka tutkii organisaation toimivuutta ja sen kehittämistä.

Työpsykologian avulla tarkastellaan yksittäisten työntekijöiden psyykkisiä, fyysisiä ja sosiaalisia valmiuksia reagoida työn aiheuttamaan kuormitukseen. Lisäksi työpsykologiassa tutkitaan sitä, miten työskentelyolosuhteet ja työn sisältö vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin. Henkilöstö- ja organisaatiopsykologiassa asioita tutkitaan laajemmin koko organisaation näkökulmasta. Työhyvinvoinnin kokemukseen liittyy työntekijän terveyden ja työkyvyn lisäksi myös itse työ, työympäristö, työpaikan ihmissuhteet, esihenkilötyö sekä työpaikan toimintaperiaatteet. Lisäksi työntekijän muun elämän hyvinvointi vaikuttaa vahvasti myös työhyvinvointiin ja toisin päin. (Vartiainen 2017, 12–13.)

Ensimmäisiä mainintoja työhyvinvoinnista löytyy jo 1800- ja 1900-luvun vaihteen tutkimuksista (Vartiainen 2017, 12). Vuosikymmenten varrella työhyvinvoinnin tutkimuksen painopisteet ovat vaihdelleet suuresti, ja 2000-luvun tutkimuksissa on alettu näkemään entistä selvemmin hyvinvointien työntekijöiden vaikutus koko organisaation menestymiseen. Tänä päivänä ensisijaiseksi työpsykologiseksi malliksi on noussut työn vaatimusten ja voimavarojen malli. Kyseisen mallin mukaan vaatimusten vastapainoksi työstä voidaan saada myös voimavaroja muun muassa työn yksilöllisellä tuunaamisella, hyvällä johtamisella, riittävällä itsetuntemuksella, palautteen saamisella sekä sillä, että yksilöt pääsevät hyödyntämään vahvuuksiaan. (Vartiainen 2017, 29.)

Varhaisempi malli työhyvinvoinnin tarkasteluun on saksalaisen Johannes Siegristin ponnistelujen ja palkkioiden malli. Ponnisteluilla tarkoitetaan työntekijän antamaa aikaa ja energiaa työlle. Palkkioina pidetään työntekijän saamaa itsearvostusta, turvallisuutta, jatkuvuutta, kehittymistä ja palkkaa. Kun työntekijä kokee, että työ antaa enemmän kuin ottaa, hän voi hyvin. Toisaalta mikäli työntekijä on ylisitoutunut, hän saattaa jatkaa pitkäänkin työssä, joka ottaa enemmän kuin antaa. Ylisitoutunut työntekijä on kunnianhimoinen, ja kaipaa arvostusta ja hyväksytyksi tulemistä. Työntekijä saattaa ajatella, että palkkio ponnisteluista on tulossa myöhemmin. Toinen tilanne, jossa ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainoa siedetään pitkään, on vaihtoehtoisten työpaikkojen puute. (Feldt ym. 2017, 55.)

Työhyvinvointia ja työstressiä voidaan kuvata myös amerikkalaisten Mackeyn ja Perrewén AAA-mallilla. Nimi tulee englanninkielisistä sanoista appraisals, attributions, adaptation, jotka kuvaavat tulkintaa, syyseuraussuhteita ja mukautumista. Mallin mukaan työntekijä tulkitsee aluksi tilanteen: onko kyseessä uhka, haaste vai neutraali asia. Arvion jälkeen työntekijä pohtii syyseuraussuhteita: mistä tilanne johtuu, kuinka kauan se kestää ja mitä sille voitaisiin tehdä. Mikäli työntekijän voimavarat ovat kunnossa ja itsesääätely toimii, hän pystyy mukautumaan tilanteeseen niin, ettei se aiheuta hänelle kielteistä stressiä tai työhyvinvoinnin heikkenemistä. (Feldt ym. 2017, 62.)

2.2 Voimavaroista työhyvinvointia

Tyypillisesti työhyvinvointia on tutkittu kartoittamalla kielteisiä asioita kuten työuupumusta tai työssä tylsistymistä. Uusimmissa tutkimuksissa on pyritty tuomaan esiin myös työhyvinvoinnin myönteisiä puolia kuten työn imua ja työtyytyväisyyttä. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 103.) Työn imulla tarkoitetaan työntekijän kokemuksia omasta pystyvyydestä, sitoutuneisuudesta, energisyydestä, sinnikkydestä, työn merkityksellisyydestä ja työhön uppoutumisesta. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan yli kolmannes eri toimialojen työntekijöistä kokee työn imua vähintään muutama kerran viikossa. Työtyytyväisyys voidaan määritellä laajasti myönteiseksi asenteeksi työtä kohtaan. Toisaalta se voidaan pilkkoa myös pienempiin osa-alueisiin kuten tyytyväisyys

johtamiseen, palkkaan, työoloihin, omiin työsaavutuksiin tai työpaikan ihmissuhteisiin. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 111–114.)

Uusimpana suuntauksena on alettu nostamaan esiin myös työstä saatavia voimavaroja sekä niiden lisäämää hyvinvointia niin työssä kuin vapaallakin. Työn tuunaamisella eli työn yksilöllisellä muokkaamisella työntekijä voi lisätä työstä saatavia voimavaroja. Ideana on, että työn muokkaus-ehdotukset eivät tule johdosta käsin vaan työntekijältä itseltään. (Seppälä & Hakanen 2017, 149–150.) Työn tuunaamista voi tehdä monella eri tasolla. Työntekijä voi esimerkiksi vaikuttaa siihen, keiden kollegoiden kanssa hän on eniten tekemisissä ja miten hän toimii vuorovaikutustilanteissa. Tuunaaminen voi tarkoittaa myös uusien työtehtävien lisäämistä tai vanhojen poistamista, sekä sitä, millä tyylillä ja kuinka suurella panostuksella hän tehtäviä hoitaa. Myös oman asennoitumisen muokkaaminen on työn tuunaamista: työntekijä voi esimerkiksi pohtia, mitä merkitystä omalla työllä on itselle, organisaatiolle ja yhteiskunnalle. Tuunaamisen lopputuloksena työ vastaa aiempaa paremmin työntekijän omia kykyjä, tavoitteita ja toiveita. (Seppälä & Hakanen 2017, 154.) Etenkin ekstroverttien, tunnollisten, avoimien ja sovinnollisten työntekijöiden on havaittu tuunaavan mielellään työtään (Seppälä & Hakanen 2017, 158).

Työn tuunaamisen lisäksi työn voimavaroja voivat tarjota esimerkiksi hyvät fyysiset työskentelyolosuhteet, esihenkilön ja kollegoiden tuki, omat vaikutusmahdollisuudet, psykologisesti turvallinen ilmapiiri sekä työn jatkuvuus. Nämä myönteiset asiat tasapainottavat työn vaatimuksia. Kun työstä saa riittävästi voimavaroja, ne lisäävät motivaatiota ja innostusta, mitä johtaa työn imuun. Tällöin työntekijä kokee työnsä mielekkääksi ja merkitykselliseksi myös haasteiden edessä. Työnimuiselle työntekijälle on ominaista tarmokkuus, sitoutuminen ja uppoutuminen. (Seppälä & Hakanen 2017, 150–151.) Työstä saatavat voimavarat vaikuttavat myös palautumistarpeeseen. Esimerkiksi hyvän työilmapiirin ansiosta kuormittavista tilanteista uskalletaan puhua avoimesti, minkä seurauksena stressipiikeistä päästään nopeammin eteenpäin. Myös vaikutusmahdollisuudet esimerkiksi töiden ja taukojen yksilölliselle jaksottamiselle parantavat työntekijän jaksamista ja vähentävät työpäivän jälkeistä palautumistarvetta. (Virtanen 2021, 41.)

Työn vaatimuksetkaan eivät ole yksioikoisesti vain kuormittavia tekijöitä. Esimerkiksi työn vastuullisuus, aikatauluvaatimukset ja mahdollisuus päätöksentekoon voivat olla myös motivoivia asioita. Kun työn vaatimuksia on sopivasti, ne lisäävät työn imua ja ehkäisevät työssä tylsistymistä. Työntekijän on tärkeä tunnistaa, mikä on itselle sopiva määrä vastuuta, etteivät liialliset vaatimukset aja työntekijää uupumuksen partaalle. (Seppälä & Hakanen 2017, 152.) Työn imulla on tutkitusti lukuisia myönteisiä seurauksia: se tekee työntekijästä oma-aloitteisen, kehittämismyönteisen, avuliaan ja aikaansaavan. Se lisää yleistä tyytyväisyyttä elämään, kohentaa terveyttä ja vahvistaa työn hyviä vaikutuksia perhe-elämään. Työn imu on yhdistetty myös organisaation taloudelliseen

menestykseen sekä korkeaan asiakastyytyväisyyteen. Työn imu aiheuttaa myös niin sanottua hyvää organisaatiokansalaisuutta eli vapaaehtoista toimimista työpaikan hyväksi. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 119.)

Myös työntekijän yksilölliset voimavarat vaikuttavat työssäjaksamiseen. Esimerkiksi ammatillinen pystyvyyden tunne sekä optimistinen suhtautuminen työhön, omaan itseen ja elämään lisäävät työn imua. Henkilökohtaiset voimavarat vaikuttavat siihen, miten työntekijä kokee työnsä ja työskentelyolosuhteensa. Sisältä kumpuavista voimavaroista on hyötyä etenkin silloin, kun työelämässä on haasteita tai suuria muutoksia. Luottavainen elämänasenne kannattelee hankalien asioiden yli. Tutkimusten mukaan riittävästä voimavaroista on hyötyä niin yksilölle kuin organisaatiollekin. Vaatimusten ja voimavarojen kanssa tasapainossa oleva työntekijä uudistaa mielellään toimintatapoja, on lojaali työpaikkaa kohtaan, sopeutuu muutoksiin, onnistuu yhdistämään työn ja muun elämän, on tuottava työntekijä ja voi henkisesti ja fyysisesti hyvin. (Seppälä & Hakanen 2017, 152–153.) Voimavaroja työhön saadaan myös siitä, että oma arki on hyvässä tasapainossa. Esimerkiksi turvallinen koti, hyvät ihmissuhteet, riittävä toimeentulo, sosiaalinen tuki, terveys ja panostaminen itselle tärkeisiin asioihin lisäävät yksilön voimavaroja ja vähentävät näin kuormittumista. Riittävät arjen voimavarat helpottavat merkittävästi myös työstä palautumista. (Virtanen 2021, 40.)

2.3 Hyvinvoinnin yksilöllinen vahvistaminen

Jokainen kokee oman työhyvinvointinsa eri tavalla. Vaikka kahden työntekijän työtehtävät olisivat identtiset, saattaa toinen keikkua uupumuksen partaalla ja toinen nauttia työstään. Työhyvinvointiin vaikuttavat esimerkiksi henkilökohtainen elämäntilanne, palautumisen onnistuminen ja työyhteisön tuki. Myös persoonallisuus vaikuttaa siihen, miten yksilö kokee työnsä, elämänsä ja hyvinvointinsa. Omien persoonallisuuspiirteiden ja reagoititapojen tunteminen auttaa työntekijää tunnistamaan vahvuutensa ja heikkoutensa. Itsetuntemuksen kautta työntekijän on mahdollista löytää sellainen tapa tehdä työtä, joka tukee hyvinvointia läpi elämän. (Mäkikangas, Feldt, Huhtala & Hyvönen 2017, 169; 188.)

Hyvän itsetuntemuksen lisäksi resilienssi, eli kyky selvitä vaikeuksista, auttaa voimaan hyvin työelämässä. Resilienssi on taitoa hyväksyä hankaluudet osana hyvää ja tyytyväistä elämää. Se on joustavaa reagoitua muutoksiin sekä luottavaista suhtautumista tulevaisuuteen. Ennakoivaa resilienssiä on esimerkiksi omista voimavaroista huolehtiminen, itsen kehittäminen, merkityksellisten asioiden tekeminen, ihmissuhteiden ylläpito sekä myönteinen suhtautuminen omaan itseen ja ympäröivään maailmaan. Yleensä resilienssi kasvaa iän myötä. Kun saa omakohtaisia kokemuksia siitä, että isoistakin vaikeuksista voi päästä eteenpäin, uskaltaa selviämiseen luottaa myös tulevaisuudessa. Resilienssi vahvistuu ihmisten välillä. Jaetut kokemukset ja tunteet, toisten auttaminen ja avun vastaanottaminen lisäävät sosiaalista yhteyttä. Tukea oman resilienssin vahvistamiseen

voi saada esimerkiksi työpaikalta, perheeltä, ystävilta, harrastuksista ja opiskeluista. (Lipponen 2023, 60–64.)

Työhyvinvointia voidaan vahvistaa myös lukuisilla menetelmillä. Esimerkiksi mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisilla metodeilla voidaan hoitaa erilaisia työhyvinvointiin vaikuttavia ongelmia kuten masennusta, ahdistusta ja stressiä. Menetelmät parantavat ajatusten, tunteiden ja käyttäytymisen itsesäätelyä, millä on useita positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin: työuupumus- ja stressioireet lieventyvät, keskittyminen olennaisiin asioihin helpottuu, valmius uuden oppimiselle paranee ja reagointi työpaikan muutoksiin muuttuu joustavammaksi. Mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisten menetelmien ansiosta työntekijät oppivat katsomaan asioita uudelta näkökulmasta, ja pääsevät sitä kautta eroon vanhoista, toimimattomista reagoititavoista. (Lappalainen, Lappalainen, Puolakanaho, Salonen ja Hyvönen 2017, 220.)

3 Kuormittumisesta palautuminen

Tässä luvussa käsitellään työssä kuormittumista ja siitä palautumista. Luvussa käydään läpi, min-kälaiset asiat aiheuttavat kuormittumista, ja mitä siitä seuraa, jos kuormittumiseen ei osata puuttua ajoissa. Luvussa käsitellään myös monipuolisesti palautumista sekä työpäivän aikana että vapaa-ajalla.

3.1 Kuormittumisen moninaisuus

Vuosikymmeniä sitten työhyvinvointitutkimuksissa puhuttiin lähinnä fyysisestä kuormittumisesta, mutta nykyään henkinen kuormittuminen on tutkimusten keskiössä. Globalisaation ja digitalisaation myötä yhä useampi tekee asiantuntijatyötä, joka kuormittaa eri tavalla kuin takavuosien pelto- ja tehdastyöt. Tietotyö aiheuttaa monelle emotionaalista, sosiaalista ja kognitiivista kuormittumista. Näiden laadullisten kuormitustekijöiden tutkiminen voi olla haastavaa, koska ne ovat aina työntekijän subjektiivisia kokemuksia, eivätkä ole silmällä havaittavissa. Työn määrällisiä kuormitustekijöitä, esimerkiksi työmäärää ja työtahtia, on helpompi mitata ja verrata eri työntekijöiden välillä. Tänä päivänä moni työ sisältää useita laadullisia kuormitustekijöitä yhtä aikaa, mikä asettaa haasteita työhyvinvoinnin ylläpidolle. (Mauno, Huhtala & Kinnunen 2017, 73–75.) Kuvassa 1 on havainnollistettu laadullisten kuormitustekijöiden moninaisuutta.

Emotionaaliset vaatimukset	<ul style="list-style-type: none"> • sosiaalinen kanssakäyminen kollegoiden ja asiakkaiden kanssa • kielteisten tunteiden käsittely ja/tai omien tunteiden piilottaminen
Intensiivisyyden vaatimukset	<ul style="list-style-type: none"> • päätösvalta ja vastuunkanto yhä suuremmista kokonaisuuksista • panostaminen työhön ajallisesti, tiedollisesti ja taidollisesti
Eettiset vaatimukset	<ul style="list-style-type: none"> • valintojen tekeminen ja niiden seurausten pohtiminen • ristiriidat, kun ei voida toimia omien arvojen mukaisesti
Kognitiiviset vaatimukset	<ul style="list-style-type: none"> • vanhan tiedon tulkitseminen, päättely ja prosessointi • uuden tiedon tuottaminen, ideointi ja ongelmanratkaisu
Työn epävarmuustekijät	<ul style="list-style-type: none"> • pelko työn menettämisestä tai merkittävistä muutoksista • epäselvyydet omasta roolista ja/tai työnantajan odotuksista
Työn ja perheen ristiriita	<ul style="list-style-type: none"> • yksityiselämän tarpeiden yhdistäminen työelämään • haasteet ajankäytössä ja kokonaiskuormituksen säätelyssä

Kuva 1. Työn laadullisia kuormitustekijöitä (mukaillen Mauno ym. 2017, 75–76)

Työpaikan, työyhteisön ja työtehtävän aiheuttamasta kuormituksesta sekä niiden tuomista voimavaroista käytetään termiä psykososiaaliset työolot. Ne vaikuttavat merkittävästi yksilöiden työkykyyn ja työhyvinvointiin. Tietotyön tuoma kognitiivinen kuormitus nähdään tänä päivänä yhtenä merkittävimpänä psykososiaalisena työoloriskinä. Tätä varten Työterveyslaitos on kehittänyt ”Aivotyö toimivaksi” -menetelmän. Sen avulla yritykset ja niiden työterveyshuollot voivat arvioida työn kognitiivisia kuormitustekijöitä ja tulosten avulla parantaa tietotyön tekemisen olosuhteita. (Rantala & Hättinen 2017, 201.)

Psykososiaalisten työolojen merkitys työhyvinvoinnille tulee kasvamaan huomattavasti tulevaisuudessa. Tähän vaikuttavat suuret muutokset, jotka ovat käynnissä työelämässä: teknologian kehittyminen, ympäristökysymykset, väestön ikääntyminen sekä muutokset yhteisöllisyydessä ja arvoissa. Työstä on tulossa koko ajan vapaampaa ja pirstaleisempaa. Tulevaisuuden työelämä tulee vaatimaan yhä enemmän itseohjautuvuutta, verkostoitumista, erikoistumista ja omista rajoista huolehtimista. Työn muuttuminen haastaa myös esihenkilöt toimimaan uudella tavalla: perinteisestä johtamisesta ollaan siirtymässä enemmän valmentavaan ja osallistavaan esihenkilötyöhön. (Rantala & Hättinen 2017, 203–204.)

3.2 Kuormittumisen hallinnan vaikeus

Työhyvinvoinnin yksi kulmakivistä on kuormittumisen hallinta. Lainsäädäntö edellyttää työnantajilta stressitekijöihin puuttumista, ja työympäristön tulisikin tukea työntekijöiden psyykkistä ja fyysistä terveyttä. Liiallisen stressin kielteisiä vaikutuksia ovat muun muassa työntekijöiden terveysongelmat sekä heikentyneet työsuoritukset. Ne taas johtavat organisaatioiden heikompaan menestykseen, ja aiheuttavat yhteiskunnalle lisäkustannuksia. (Feldt, Kinnunen & Mauno 2017, 39.) Työpaikoilla kuormittumista voivat aiheuttaa (Feldt ym. 2017, 40)

- työaika
- työskentelyolosuhteet
- työtehtävien sisältö ja vaatimustaso
- roolit ja odotukset
- työn jatkuvuus ja urakehitysmahdollisuudet
- organisaatiomuutokset
- suhteet asiakkaisiin ja kollegoihin
- työn ja perheen yhdistäminen.

Työhyvinvointia saadaan parannettua vähentämällä työn stressitekijöitä ja niistä aiheutuvia stressireaktioita, sekä lisäämällä työn voimavaroja. Aluksi on tärkeä tunnistaa, mitkä ovat työpaikan stressitekijät ja mahdollisuuksien mukaan minimoida ne. Kaikkea stressiä ei voida kuitenkaan poistaa, joten on tärkeää opettaa työntekijöille stressireaktioiden lieventämistä esimerkiksi erilaisilla

rentoutustekniikoilla sekä oikeanlaisella työpäivän rytmittämällä. Myös työn voimavaroja voidaan lisätä esimerkiksi työn muotoilulla sekä antamalla työntekijöille riittävästi vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä. Lisäksi henkilöstön osaamisen ylläpito ja kehittäminen lisäävät työn voimavaroja. (Feldt ym. 2017, 65–67.) On hyvä muistaa, että stressi ei ole yksinomaan kielteinen asia. Se pistää ihmisen liikkeelle ja auttaa saavuttamaan huipputuloksia. Lyhytkestoinen stressi kohdistaa huomion tärkeimpiin asioihin ja pitää ihmisen energisenä, tehokkaana ja läsnä olevana. (Virtanen 2021, 25.)

Nykyteknologia on tehnyt monesta työstä ajasta ja paikasta riippumatonta. Kun töiden tekemistä ei enää säädellä ulkopuolelta, työntekijän omat rajanvetotaidot korostuvat. (Kinnunen 2017, 127.) Mikäli itsesäätely ei toimi kunnolla, seurauksena voi olla työholismia eli pakonomaista tarvetta tehdä työtä. Työholismiin liitetään sekä myönteisiä että kielteisiä seurauksia. Myönteisinä asioina voidaan pitää työntekijän vahvaa sitoutumista työhön, hyviä työsuorituksia ja motivaatiota työn kehittämiseen. Pitkään jatkuessa työholismi kuormittaa kuitenkin niin paljon, ettei työntekijä osaa enää irrottautua työstä vapaa-ajalla, eikä palautumista pääse tapahtumaan. Usein työholistit eivät myöskään koe yhteisöllisyyttä työpaikalla, koska he eivät arvosta kollegoita, jotka paiskivat vähemmän töitä kuin he itse. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 118–119.)

Liiallinen kuormittuminen voi johtaa myös työuupumukseen. Alkavan työuupumuksen ensimmäinen merkki voi olla se, että henkilö alkaa karsia vapaa-ajastaan mukavia ja palauttavia asioita kuten harrastuksia ja ystävien tapaamisia. Kuormittunut työntekijä tinkii tauoista ja satsaa kaiken energiansa työntekoon, joten rahkeita ei jää itsestä tai läheisistä huolehtimiseen. Usein työuupumus näkyykin ensimmäisenä yksityiselämässä ja vasta paljon myöhemmin työpaikalla. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 117.)

On hyvä pitää mielessä, että kuormittumista ei tapahdu vain töissä, joten olennaista olisi huomioida elämän kokonaistilanne. Esimerkiksi eron tai muuton keskellä palautumisesta tulisi pitää erityisen hyvä huoli. Myös iloiset elämänmuutokset kuten perheenlisäys tai uusi parisuhde lisäävät stressiä. Kokonaiskuormituksen hahmottaminen helpottaa työhyvinvoinnista huolehtimista ja palautumista. (Virtanen 2021, 43.)

On tärkeää tunnistaa työssä kuormittumisen merkit ajoissa. Tyypillisiä kasvavan kuormittumisen merkkejä ovat toistuvat päänsäryt ja muut kivut, heikentynyt vastustuskyky, ärtyneisyys, alakuloisuus, meluherkkyys, muistin ja keskittymisen ongelmat, sydämentykytykset, erilaiset unihäiriöt, huolestuneisuus, levottomuus, ahdistuneisuus, yksinäisyys ja hallinnan menettämisen tunteet. (Fexeus & Enblad 2019, 55–60.) Työssä väsyminen on normaalia, mutta jos oloilla ei helpota viikonlopun lepäämisellä, kannattaa hälytyskellojen soida. Kun työntekijä kokee fyysisiä ja henkisiä kuormittumisen oireita, ei lepääminen välttämättä onnistu väsymyksestä huolimatta.

Kuormittumisen lisääntymisen kierre on valmis, kun väsymys pahenee entisestään, eikä vapaa-ajan mukavia asioita jaksa enää tehdä palautumisen edistämiseksi. (Karjalainen 2020, 40.)

3.3 Palautumisen tärkeys

Työstä palautumisella tarkoitetaan sitä, kun työn aiheuttamat stressioireet poistuvat yksilön kehosta ja mielestä. Stressioireet voivat olla sekä psykologisia että fysiologisia. Kun väsymys ja kuormittuneisuus hellittävät, energia, vireys ja positiivinen mieliala voivat lisääntyä. Tätä kutsutaan voimavarojen täydentymiseksi. Toistuva palautumisen epäonnistuminen voi johtaa terveysongelmiin, koska kuormittuneen ihmisen immuunipuolustusjärjestelmä, sisäeritysjärjestelmä ja autonominen hermosto eivät pääse toimimaan kunnolla. (Kinnunen 2017, 128–129.) Palautumisen onnistuminen sen sijaan katkaisee kuormittumisen kehän ja suojelee sitä kautta yksilön terveyttä ja työkykyä. Hyvän palautumisen ansiosta ihmiselle jää työn jälkeen energiaa vapaa-ajalle, ihmissuhteisiin ja harrastuksiin. (Virtanen 2021, 38.)

Palautuminen työn kuormituksesta on välttämätöntä, jotta keho saa takaisin menetetyt voimat. Välillä kuormittuminen voi olla kovaakin, kunhan sen jälkeen ihmisen sisäänrakennettu palautumismekanismi pääsee käyntiin. Mekanismi siirtää kehon stressitilasta lepotilaan. Samalla energiavarastot täyttyvät ja hormonitasapaino palautuu. Tärkein palautumista tukeva teko on riittävä nukkuminen. Valtaosa ihmisistä tarvitsee joka yö 7–9 tuntia unta palautuakseen. (Manka & Manka 2023, 227.) Palautumisella on suora yhteys yöuniin ja toisinpäin. Unen aikana tapahtuu alitajuista tiedon käsittelyä ja uusien asioiden muistiin painamista. Myös keho palautuu unen aikana, kun elintoiminnot saadaan rauhoitettua riittävän pitkäksi aikaa. Fysiologisesti palauttavimpana unena pidetään syvää unta, jota nukutaan etenkin alkuyöstä. Katkonainen uni, aamuöinen herääminen ja nukahtamisvaikeudet voivat kieliä puutteellisesta päiväaikaisesta palautumisesta. (Kinnunen 2017, 141.) Nukkumisen hyötyjä ei voi korostaa liikaa. Vaikka käyttäisi valveilla kaikkia olemassa olevia palautumiskeinoja, niillä ei saada kuitattua huonojen yöunien vaikutuksia. (Virtanen 2021, 56.)

Hyvä palautuminen perustuu suurelta osin siihen, että henkilö saa itse päättää, mitä vapaa-ajallaan tekee. Esimerkiksi sosiaalinen kanssakäyminen ja liikunta lisäävät tutkitusti palautumista ja hyvinvointia, mutta vain silloin, kun tekeminen on omaehtoista. Toisaalta kotitöiden tekeminen voi myös olla palauttavaa, kun tekemistä ei ohjaa pakko tai velvollisuudentunne. Psykologisen palautumisen kannalta ei siis ole merkityksellistä katsooko iltaisin televisiota, pelaako sulkapalloa vai tiskaako, kunhan toimintaa ohjaa oma tahto. (Kinnunen 2017, 133–134.) Toinen onnistuneeseen palautumiseen liittyvä asia on se, että vapaa-ajan aktiviteetit kuormittavat eri voimavaroja kuin työ. Esimerkiksi fyysistä työtä tekevä tarvitsee usein erilaista palautumista kuin tietotyötä tekevä henkilö.

Samoin itsenäistä ja rauhallista työtä tekevä hyötyy vapaa-ajalla erilaisista asioista kuin sosiaalista ja kiireistä työtä tekevä. (Virtanen 2021, 43.)

3.4 Palautuminen työpäivän aikana

Suurin osa ihmisistä ajattelee palautuvansa työstä vain vapaa-ajalla. Kuitenkin myös työpäivän aikana voi palautua hyvän tauottamisen ansiosta. Palautuminen voi olla passiivista, esimerkiksi lepäämistä, tai aktiivista kuten liikuntaa tai muuta toimintaa. Työpäivän aikainen palautuminen lisää tutkitusti keskittymiskykyä ja tarmokkuutta sekä vähentää väsymystä ja uupumusta. Tuloksia saadaan aikaan varsin pienillä teoilla: lyhyt kävely lounastauolla, muutaman minuutin rentoutusharjoitus tai mikrotauoko kahvia hakiessa. Olennaista palautumisen kannalta on se, että henkilö pääsee itse määrittelemään, mitä tauon aikana tekee. Myös taukojen säännöllisyys on tärkeää, sekä se, että taukokeminen irrottaa selkeästi töistä. (Kinnunen 2017, 130–132.) Etenkin tietotyötä tekevät jättävät usein tauot pitämättä. Katkeamaton työnteko ei ole tehokasta, vaikka niin saattaisi ajatella. Aivot tarvitsevat tauon vähintään parin tunnin välein, jotta keskittyminen olisi mahdollista. On työnantajan vastuulla tarjota henkilöstölle aito mahdollisuus taukoihin. Myös työntekijöillä on vastuu kuulostella omaa oloaan työpäivän aikana ja reagoida siihen, kun keho tai mieli tarvitsee lepo hetken. (Virtanen 2021, 157–158.)

Työpäivän aikaista palautumista tukee terve organisaatiokulttuuri. Työyhteisössä voidaan esimerkiksi panostaa siihen, ettei kenenkään kalenteriin muodostu monen tunnin palaveriputkia. Riittävän väljillä kalentereilla voidaan tehokkaasti ennaltaehkäistä ylikuormittumisia. Lisäksi työntekijöiden hyvinvointia tukee se, että henkilöstöä kannustetaan juttelemaan muustakin kuin työasioista. Kuumien kysely, yhteiset harrastukset ja illanvietot palauttavat työstä ja hitsaavat työyhteisöä tiiviimmäksi. (Virtanen 2021, 167.) Mikäli työpaikalla ihannoidaan pitkää päivää tekeviä, se vaikeuttaa työntekijöiden panostamista vapaa-aikaan. Vastuu työstä irrottautumiseen liittyvien ongelmien tunnistamisessa ja esiin nostamisessa on kaikilla: työntekijöillä, esihenkilöillä, johdolla ja työterveydellä. Henkilöstön puutteellinen palautuminen aiheuttaa sairauspoissaolojen ja työpaikanvaihdosten lisäksi kielteisiä vaikutuksia myös työntekijöiden perheisiin ja lähipiiriin. Siksi palautumiseen liittyviin haasteisiin on tärkeä puuttua ajoissa. (Kinnunen 2017, 143–144.)

3.5 Palautumisen seuraaminen

Usein palautumisvaje syntyy niin pikkuhiljaa, että sen tunnistaminen on hankalaa. Kuormittuneeseen olotilaan totutaan ja keho aletaan pitää normaalina. Jatkuvaa väsymystä, muistin ja keskittymisen ongelmia, ärtyneisyyttä, epämääräisiä fyysisiä oireita ja nukahtamisvaikeuksia katsotaan niin pitkään läpi sormien, että ongelmat ehtivät kasvaa isoiksi ennen kuin niihin ymmärretään puuttua. (Virtanen 2021, 12–13.)

Palautumisen onnistumista voidaan mitata kysymällä, minkälaiseksi henkilö kokee oman vointinsa tai mittaamalla fysiologisia tekijöitä kuten sydämen toimintaa ja stressihormonien eritystä. (Kinnunen 2017, 131.) Yhä useampi mittaa aktiivisuuttaan ja palautumistaan älylaitteella. Mikäli omien tuntemusten tulkitseminen tuntuu hankalalta, älysormuksista ja -kelloista saatu data voi auttaa tunnistamaan kehon kuormitustiloja ja saada ihmisen panostamaan palautumiseen enemmän. On kuitenkin hyvä muistaa, että mittaaminen ei välttämättä sovi jokaiselle. Yhdelle älykello voi olla kannustava motivaattori ja toiselle suorittamisen ankara tarkkailija. Käyttää ihminen teknologiaa tai ei, tärkeintä olisi ajan kanssa oppia kuuntelemaan itseään ja mukauttamaan omaa toimintaansa sen mukaisesti. (Virtanen 2021, 35.)

3.6 Palautumisen DRAMMA-malli

Riittävän työstä palautumisen voi tunnistaa esimerkiksi siitä, että työ ja muu elämä tuntuvat olevan tasapainossa keskenään. Muita palautuneisuuden merkkejä ovat energinen olo, myönteiset tunteet ja mieliala sekä tyytyväisyys omaan elämään. Työpäivän jälkeen on virtaa harrastaa ja viikonloppujen jälkeen olo on latautunut. Palautuneessa tilassa on helppo keskittyä ja muistikin toimii. (Virtanen 2021, 9–10.) Tutkijat ovat tunnistaneet kuusi eri kokemusta, jotka auttavat yksilön palautumisessa (Kinnunen 2017, 135–136)

- irrottautuminen: yksilö pääsee henkisesti irti työstään, eikä ajattele sitä
- rentoutuminen: yksilö saavuttaa matalan virittäytyneisyyden tason
- autonomia: yksilö päättää itse elämästään ja tekemisistään
- taidonhallinta: yksilö haastaa itseään ja oppii uutta
- merkityksellisyys: yksilö saa tärkeää sisältöä elämäänsä
- yhteenkuuluvuus: yksilö kokee olevansa tärkeä osa ryhmää.

Näistä kokemuksista puhutaan palautumisen DRAMMA-mallina. Nimi tulee yllä mainittujen termien englanninkielisistä sanoista detachment, relaxation, autonomy, mastery, meaning, affiliation.

DRAMMA huomioi vapaa-ajan vaikutukset työhyvinvointiin laajemmin kuin aikaisemmat teoriat.

Huomionarvoista on se, että malli nostaa esiin perinteisen mielihyvän lisäksi itsensä toteuttamiseen ja päämäärien tavoitteluun liittyviä hyvinolontunteita. DRAMMA-mallin mukaan työhyvinvointia tukee parhaiten se, että vapaa-ajalla on sekä passiivista rentoutumista että aktiivista tekemistä. Mielekäs ja omannäköinen vapaa-aika auttaa ylläpitämään tasapainoa työn ja muun elämän välillä. (Virtanen 2021, 71–73.) Tutkimuksen mukaan nuorille työntekijöille DRAMMA-mallin kokemuksista rentoutuminen on tärkein vapaa-ajan palautumiskeino, kun taas vanhemmat työntekijät palautuvat paremmin taidonhallinnan ja autonomian kokemuksista. Työpäivän aikaisilla lyhyillä tauoilla tehokaimmat palautumiskeinot ovat tutkimuksen mukaan irrottautuminen ja rentoutuminen. (Manka & Manka 2023, 231–232.)

Irrottautuminen on sitä, kun ei tehdä töitä eikä edes ajatella mitään työhön liittyvää. Tällöin mielen vapautuu tilaa ajatella muita asioita. Suorittavasta työstä on usein helpompi irrottautua kuin tietotyöstä. Tänä päivänä teknologia mahdollistaa sen, että kaikki yrityksen järjestelmät ovat koko ajan käden ulottuvilla myös vapaa-ajalla. Lisäksi tietotyössä käytetään aivoja ongelmanratkaisuun ja uuden kehittämiseen, eikä päätä ja ajatuksia voi jättää työpaikan lokerikkoon odottamaan seuraavaa työpäivää. Työasiat uivat monen vapaa-aikaan myös sosiaalisen median välityksellä. Tietotyöstä irrottautumista onkin syytä harjoitella säännöllisesti ja suunnitelmallisesti. (Virtanen 2021, 75–77.)

Rentoutuminen vaikuttaa DRAMMA-mallin palautumiskeinoista parhaiten kehoon. Vireystila laskee ja elimistö rauhoittuu. Rentoutuminen on kaikkea sitä tekemistä, mikä ei vaadi juurikaan psyykkisiä tai fyysisiä ponnisteluja. Näin ollen reipasta juoksulenkkiä ei lasketa rentoutumiseksi, koska se vaatii fyysisiä ponnisteluja. Samalla periaatteella myöskään sosiaalisen median selaaminen ei ole rentoutumista, koska se harvoin rauhoittaa psyykkisesti. Rentoutumisella on useita myönteisiä vaikutuksia: se lisää tyytyväisyyttä ja myönteisiä tunteita sekä vähentää uupumusta ja terveysongelmia. (Virtanen 2021, 89–90.) Mielen rentoutuminen alkaa usein kehosta. Esimerkiksi rauhallinen kävely metsässä, jooga, saunominen, kylpeminen, kosketus ja seksi poistavat kehon jännitystiloja ja rauhoittavat sen myötä myös mieltä. (Virtanen 2021, 94–96.)

Autonomia eli omaehtoisuus tarkoittaa palautumisen näkökulmasta sitä, että ihminen pystyy aidosti vaikuttamaan vapaa-aikansa sisältöön. Omannäköisten valintojen tekemisen lisäksi autonomiaan liittyy omien arvojen mukaisesti toimiminen. Sen kautta yksilön psykologiset perustarpeet täyttyvät, mikä puolestaan lisää elämäntyytyväisyyttä. Ulkoa tulevien odotusten ja muiden asettamien päämäärien mukaisesti eläminen heikentää hyvinvointia. (Virtanen 2021, 99–100.) Myös omien rajojen asettaminen ja niistä kiinni pitäminen ovat osa autonomiaa. Rajojen asettaminen on sitä, että uskaltaa sanoa ei niille asioille, jotka eivät ole omien arvojen mukaisia, mutta myös sitä, että uskaltaa sanoa kyllä niille asioille, jotka eivät välttämättä ole muiden odotusten mukaisia. (Virtanen 2021, 102.)

Taidonhallinta palautumiskeinona voi kuulostaa erikoiselta. Tavallisesti uuden asian opettelu aiheuttaa ainakin aluksi jonkin verran kuormitusta. Myöhemmin taitojen kehittyminen tuo onnistumisen iloa, motivaatiota ja energiaa arkeen. Taidonhallinta on harrastamista, jossa kehitytään askel kerrallaan. Se on tiedon ja taidon lisääntymistä harjoittelun kautta. Osaamisen karttumisen myötä yksilön voimavarat lisääntyvät, minkä seurauksena työn kuormituksesta palautuminen paranee. Taidonhallinnasta vapaa-ajalla on hyötyä erityisesti silloin, kun työntekijä ei koe suuria onnistumisen kokemuksia työssään. Taidonhallinta voi olla myös itsensä altistamista uusille kokemuksille, ideoille ja ajatuksille – esimerkiksi kulttuurin kautta. (Virtanen 2021, 109–110.)

Merkityksellisyys on tunnistettu vasta viime aikoina yhdeksi palautumiskeinoksi työn kuormituksesta. Merkityksellisyiden kokemus on sitä, että yksilö kokee oman elämänsä tärkeäksi. Sillä ei tarkoiteta maailman pelastamiseen tähtäävää toimintaa, vaan itselle tärkeiden asioiden toistumista arjessa. Merkityksellinen elämä ei tunnu aina helpolta ja mukavalta, mutta itselle tärkeiden päämäärien saavuttaminen motivoi jaksamaan hankalatkin vaiheet läpi. Vastaavasti merkityksettömältä tuntuva elämä voi aiheuttaa masennusta ja toivottomuutta. Merkityksellisyiden lisääminen arkeen onnistuu parhaiten omien arvojen pohdinnan kautta. Kun osaa määritellä itselleen sydäntä lähellä olevan pitkän tähtäimen suunnitelman, elämä tuntuu elämisen arvoiselta. (Virtanen 2021, 119–121.)

Yhteenkuuluvuus muiden ihmisten kanssa lievittää stressiä ja luo turvallisuuden tunnetta. Työn kuormituksesta palautuu nopeammin, kun ympärillä on ihmisiä, joilta saa tukea, läheisyyttä ja arvostusta. DRAMMA-mallin kehittäneiden tutkijoiden mukaan yhteenkuuluvuus saattaa olla jopa kaikista merkittävin hyvinvoinnin ja palautumisen lähde. Ihmissuhteiden määrällä ei ole vaikutusta vaan niiden laadulla. Aito yhteys toiseen ihmiseen sekä nähdäksi ja kuulluksi tulemisen kokemus on monin verroin vahvempi kuin sata tuttavaa tai tykkäystä. Vapaa-ajan kontaktien lisäksi työpaikan ihmissuhteet ovat tärkeitä. Yhteenkuuluvuutta ja psykologista turvallisuutta saadaan luotua sillä, että jokainen on tervetullut joukkoon täysin omana itsenään. Silloin ryhmässä uskalletaan kertoa omia mielipiteitä, ideoita ja ajatuksia ilman, että tarvitsee pelätä tuomituksi tai hylätyksi tulemistä. (Virtanen 2021, 137–139.)

4 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen toteutuksen eri vaiheet. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten vuokrahallinnon asiantuntijat pitävät työstä kuormittumisen ja siitä palautumisen tasapainossa. Aihetta lähestyttiin neljän eri alaongelman muodossa:

- Minkälaiset asiat aiheuttavat kuormittumista työssä?
- Minkälaisista asioista työntekijät tunnistavat liiallisen kuormittumisen?
- Miten kuormittumista voisi vähentää?
- Millä eri keinoilla työntekijät palautuvat kuormittumisesta?

Tutkimuksen kohteena oli suuri kiinteistöalan asiantuntijaorganisaatio ja siellä vuokrahallintoa tekevät työntekijät. Tutkimus ei ollut suora toimeksianto, mutta tutkimuksen tekemisestä sovittiin etukäteen haastateltujen esihenkilön kanssa. Toimin itse samassa organisaatiossa asiantuntijana, ja omakohtaiset kokemukset kuormittumisen ja palautumisen haasteista lisäsivät entisestään tutkimuksen tekemisen mielenkiintoa.

4.1 Tutkimusotteen kuvaus

Laadullinen tutkimusote soveltuu erityisesti niihin tilanteisiin, kun tutkittavaa ilmiötä ei tunneta kunnolla. Laadullisella tutkimuksella ei pyritä yleistämään asioita, kuten määrällisessä tutkimuksessa, vaan tavoitteena on oppia ymmärtämään ilmiötä paremmin. Kvalitatiivinen tutkimusote sopii sellaisiin tutkimuksiin, joissa ilmiöstä halutaan saada kattava kuvaus ja mahdollisesti luotua uusia teorioita. Kvalitatiivinen tutkimus toimii aina uusien mallien perustana. Kvalitatiivisen tutkimuksen lopputulos on aina sanallinen. (Kananen 2017, 32–34.)

Kvalitatiivinen tutkimus pyrkii kuvailemaan todellista elämää mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkimuksen tavoitteena ei ole tutkijan etukäteen määrittelemän asian todistaminen, vaan saadun lopputuloksen esittely kokonaisuudessaan. Usein laadullinen tutkimus etenee joustavasti, ja suunnitelmaa saatetaan joutua muuttamaan tutkimusta tehdessä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161–164.)

Tämä tutkimus tehtiin kvalitatiivisella tutkimusotteella, koska tutkittava ilmiö – asiantuntijoiden kuormittuminen ja palautuminen – ei ollut etukäteen tunnettu. Laadullisella tutkimusotteella ilmiötä pystyttiin avaamaan ja kuvaamaan ensimmäistä kertaa. Määrällinen tutkimusote ei olisi soveltunut tähän tutkimukseen, koska ilmiöstä ei ollut aikaisempaa tietoa. Tämän tutkimuksen tulosten pohjalta määrällisen tutkimuksen teettäminen voisi olla mahdollista.

4.2 Tutkimusmenetelmä

Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiä on useita. Tilanteesta ja tutkittavasta ilmiöstä riippuen voidaan käyttää havainnointia, haastatteluja tai kyselyitä – tai näiden yhdistelmiä. Lisäksi aineistoa voidaan kerätä erilaisten dokumenttien muodossa. (Kananen 2017, 82.) Tyypillisin laadullisen tutkimuksen menetelmä on haastattelu, joka voidaan toteuttaa yksilö- tai ryhmähaastatteluna. Haastattelumuotoja on erilaisia, kuten syvähaastattelu, teemahaastattelu ja lomakehaastattelu. (Kananen 2017, 88.)

Teemahaastattelu soveltuu etenkin tilanteisiin, joissa kysymysten aihepiirit ovat etukäteen tiedossa, samoin kuin alustavat kysymykset. Haastattelun edetessä suunnitelmasta voi kuitenkin poiketa sen mukaan, miten haastateltava vastaa kysymyksiin. Etukäteen valmistellut kysymykset pohjautuvat tutkimuksen viitekehukseen, ja puolistrukturoidulla haastattelulla pyritään saamaan lisätietoja ilmiöstä haastateltavien vastausten ja tulkintojen kautta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87–88.)

Tässä tutkimuksessa tiedonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua, koska se oli tarkoituksenmukaisin tutkimuksen luonnetta ajatellen. Haastattelukysymykset oli laadittu tietoperustan pohjalta ja jaettu aihepiireittäin kuormittumisen ja palautumisen teemoihin (liite 1). Haastattelun viimeinen kysymys oli teemoihin liittyvä avoin kysymys. Lisäksi haastattelun lopussa kysyttiin taustamuuttajat jokaiselta vastaajalta.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuskohdetta ei valita satunnaisotoksena vaan tarkoituksenmukaisena näytteenä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164). Tutkimusta varten valitsin näytteen vuokrahallinnon asiantuntijatyötä tekevästä henkilöstä. Haastateltujen taustatietoja ei esitetä tässä opinnäytetyössä taulukkomuodossa, jotta henkilöiden anonymiteetti säilyisi. Haastattelin kahdeksaa vuokrahallinnon asiantuntijaa, joista kaksi oli kaksi junior specialistia, neljä specialistia ja kaksi senior specialistia. Valitsin uransa eri vaiheissa olevia asiantuntijoita, jotta aineistosta tulisi mahdollisimman monipuolinen.

Näytteeseen valikoiduista henkilöistä puolet oli työskennellyt kyseisessä yrityksessä 3–5 vuotta ja puolet alle vuoden. Kokonaistyökokemusta vastaavantyyppisistä tehtävistä henkilöille oli kertynyt hyvin erilainen määrä. Kuudella kokemusta oli noin 4–10 vuotta ja kahdella noin 20–30 vuotta. Haastatelluista neljä työskenteli pääasiallisesti Tampereella ja neljä Helsingissä. Valitsemalla henkilöitä molemmilta yrityksen vuokrahallintoa pyörittäviltä paikkakunnilta tutkimuksessa saatiin ehkäistyä tietyn alueen ja tietyn tiimin näkemysten ylikorostuminen. Kaikki haastatellut tekivät sekä etä- että lähitöitä. Haastatelluista kolme oli 20–29-vuotiasta, kolme 30–39-vuotiasta ja kaksi yli 40-vuotiasta. Yrityksen kaikkien työntekijöiden keski-ikä on hieman yli 30 vuotta, joten haastatellut edustivat hyvin yrityksen tyypillistä työntekijää.

Lähetin kullekin haastatteluun valikoidulle työntekijälle Teamsin kautta henkilökohtaisen viestin, jossa kerroin tekeväni tradenomitutkintoon liittyvää opinnäytetyötä ja, että aiheenani oli työstä kuormittuminen ja siitä palautuminen. Tiedustelin, voisinko haastatella vastaanottajaa aiheeseen liittyen arviolta 15 minuutin verran. Sain jokaiselta haastatteluun kutsutulta myöntävän vastauksen, jonka jälkeen aloitin haastattelujen aikatauluttamisen. Haastatteluiden aikataulutuksessa piti ottaa huomioon henkilöiden olemassa olevat kalenterivaraukset, kuten palaverit, asiakaspalvelutunnit ja lounastauot sekä oman kalenterini tilanne ja riittävät palautumistauot myös itselle. Sain toteutettua haastattelut nopealla aikataululla ja lähetin jokaiselle puolen tunnin kalenterikutsun Teams-palaveriin vielä samalle viikolle. Ajoitin haastattelut tarkoituksella kuukauden loppupäähän, jolloin tiesin työtahdin olevan inhimillisempi kuin alkukuusta. Huonosti ajoitetulla kyselyllä tai kasvottomalla massaviestillä olisi haastateltavien saaminen saattanut olla huomattavasti hankalampaa. Uskon myös, että edeltävällä viikolla vietetty tiimipäivä ja siellä ihmisten tapaaminen kasvotusten helpotti myönteisten vastausten saamista haastattelukutsuihin.

Haastattelujen alussa kysyin lupaa Teams-kokouksen tallentamiseen ja kerroin samalla, että videot oli tarkoitettu vain omaan käyttöön tulosten koostamista varten. Jokainen haastateltu antoi luvan tallennukselle. Kaikki kahdeksan haastattelua tehtiin saman viikon aikana ja samalla menetelmällä, joten vaihtelua tiedonkeruussa eri informanttien välillä ei ollut. Osa vastaajista oli haastatteluhetkellä etätöissä kotona ja osa vastasi kysymyksiin toimiston neuvotteluhuoneesta käsin. Haastattelut kestivät 12–19 minuuttia ja yhden haastattelun kohdalla Teams-yhteys katkesi kesken kaiken. Haastattelun jatkaminen onnistui kuitenkin ongelmitta pienen tauon jälkeen. Yhdessä haastattelussa koiran läsnäolo vaikeutti jonkin verran vastaajan keskittymistä, mutta muuten haastattelut olivat häiriöttömiä.

4.3 Aineiston analysointi

Haastatteluiden litterointi eli äänitteiden muuntaminen kirjalliseen muotoon on hidas ja turhauttava työvaihe, vaikka apuna käyttäisikin siihen soveltuvaa ohjelmaa. Mikään ohjelma ei muunna haastatteluita virheettömiksi teksteiksi, vaan tutkijan vastuulle jää aina tarkistaa lopputulos ja tehdä tarvittavat korjaukset. (Brett & Wheeler 2022, 170.) Litteroinnin jälkeen on haastatteluaineiston analysoinnin vuoro ja sisällönanalyysi on tähän kätevin vaihtoehto. Sisällönanalyysillä haastatteluaineisto saadaan järjestettyä selkeään ja tiiviiseen muotoon. Sisällönanalyysin avulla alun perin hajanaisesta materiaalista voidaan löytää yhtenäisiä piirteitä tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.)

Teoriapohjaisessa sisällönanalyysissä aineiston luokittelu tapahtuu viitekehyksen teemojen mukaisesti ja aineistopohjaisessa analyysissä pohjana käytettään haastatteluista esiin tulleita teemoja. (Kananen 2017, 141.) Aineiston analysointi aloitetaan suunnittelemalla alustavat luokat ja tarpeen

mukaan luomalla niille alaluokkia. Kun tutkimusaineiston läpikäynti etenee, luokitteluita voidaan joutua vielä muuttamaan. (Brett & Wheeler 2022, 181.) Tässä tutkimuksessa aineiston analysointimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysiä. Koodaus tehtiin teorian pohjalta, mutta aineistosta esiintulleita ilmiötä painottaen.

Tutkimuksen haastatteluiden toteuttamisen jälkeen oli aineiston käsittelyn ja analysoinnin vuoro. En halunnut käyttää haastatteluiden aikana Teamsin litterointia, koska puheen tekstityksen näkeminen reaaliaikaisesti olisi todennäköisesti häirinnyt vastaajien keskittymistä ja vaikuttanut sitä kautta tutkimustuloksiin. Käytin videoiden puhtaaksikirjoittamiseen Microsoft Wordissa olevaa litterointitoimintoa, jolla sain riittävän hyvät tekstitalenteet jokaisesta haastattelusta. Vaikka tekstimateriaalia kertyi runsaasti – noin kaksikymmentä sivua, pidin silti sanatarkkaa litterointia parempana vaihtoehtona kuin propositiotason litterointia. Näin en tullut jättäneeksi pois mitään litterointivaiheessa epäolennaisina pitämiäni asioita, ja pystyin palaamaan kaikkeen sisältöön jälkikäteen.

Samalla kun pyöritin haastatteluvideoita Wordin litterointiohjelmaa varten, tein niistä myös lyhyitä muistiinpanoja paperille. Seuraavaksi luin muistiinpanot läpi ja värikoodasin ne puuväreillä alustaviin alaluokkiin. Tein haastatteluaineiston tarkempaa koodausta varten Excel-taulukon, johon laitoin ensin luokat neljän alaongelman mukaisesti. Sen jälkeen laadin alustavista alaluokista omat sarakkeet kunkin alaongelman alle ja siirsin muistiinpanot Excel-taulukkoon puuvärien mukaisiin sarakkeisiin. Sen jälkeen tarkistin, oliko kokonaisuudesta tulossa looginen. Muistiinpanojen ja aiheeseen liittyvän teorian pohjalta löin lukkoon laaditut alaluokat, joita kertyi yhteensä 16. Muistiinpanojen läpikäymisen jälkeen aloitin litteroitujen haastattelujen lukemisen ja värikoodaamisen, ja siirsin lisää materiaalia kuhunkin alaluokkaan. Lopullisessa koodatussa aineistossa yhdistin kaksi alaluokkaa toisiinsa ja siirsin yhden alaluokan toisen alaongelman alle. Kun tekstitiedostot oli käyty kokonaan läpi, kuuntelin videot vielä kertaalleen alusta loppuun, ja poimin jokaisesta haastattelusta sanatarkkoja lainauksia tulosten esittämisen elävöittämiseksi.

5 Tutkimustulosten esittely

Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksen tulokset. Luku on jaettu neljään eri alalukuun tutkimuksen alaongelmien mukaisesti. Tutkimustulosten esittelyssä on käytetty suoria lainauksia kaikilta kahdeksalta haastatellulta. Vastaajien yksityisyyden suojelemiseksi tutkimustuloksia ei ole yksilöity tai ryhmitelty haastateltujen taustamuuttujien kuten uran vaiheen, iän tai paikkakunnan perusteella. Haastatteluaineistoa on käsitelty yhtenä kokonaisuutena, joka on kerätty monipuolisesta näytteestä.

5.1 Kuormittumisen aiheuttajat

Tutkimuksen ensimmäinen alaongelma oli ”Minkälaiset asiat aiheuttavat kuormittumista työssä”. Haastatteluissa jokainen vastaaja nosti esiin resurssien tilanteen. Tavallisinta oli jatkuva kiireen tuntu ja kokemus siitä, ettei kaikkea yksinkertaisesti ehtinyt tekemään. Haastateltujen vastauksissa kuului kunnianhimo ja halu tehdä työt mahdollisimman hyvin, ja samalla turhautuminen siihen, ettei aika meinannut riittää edes keskinkertaiseen suoritukseen. Tämä ristiriita aiheutti monelle kuormittumista. Yksi vastaaja totesi aiheesta näin:

”Se on jatkuvaa priorisointia, niin sekin kuormittaa kyllä hyvin nopeasti, ku joutuu päättämään, että mitä tekee ja mitä jättää tekemättä. Sekin johtaa taas siihen, että kun joutuu oikeesti jättää asioita tekemättä tai lykkäämään ne pitkälle tulevaisuuteen, niin että pystyy sen tilanteen hyväksymään. Siis ku haluais tehdä kaiken ja niinku laadukkaasti, niin sitten kun ei pysty siihen, niin sekin tavallaan kuormittaa, kun joutuu sen kanssa elämään.”

Suuri työmäärä johti monen kohdalla tehokkuuden maksimointiin työajalla sekä ylitöiden tekemiseen (ks. 3.2). Omien töiden lisäksi monella oli kokemusta myös lomatuurausten aiheuttamasta kuormittumisesta. Eräs vastaaja totesi: ”Just kun tälläkin hetkellä tuuraan kahta ihmistä, niin on aika paljon tekemistä. Niin on hankala vetää raja johonkin, että tää on varmaan ihan hyvä.” Useampi vastaaja mainitsi myös töiden epätasaisen jakautumisen ja sen aiheuttaman kuormituksen. Epätasaisuutta oli sekä työmäärissä eri henkilöiden välillä että omien työtehtävien määrässä kuukauden aikana. Usein alkukuusta työmäärä koettiin liian suureksi ja loppukuusta tahti oli inhimillisempi. Yksi vastaaja kertoi seuraavaa: ”Se mikä on ollut välillä tässä työssä rankkaa on se, että jos on liian tylsää, niin sit se käy rankaks. Ja ajoittain taas tuntuu, että tulee semmosta riittämättömyyden tunnetta, että sit onkin liikaa pöydällä ja ei ihan niinku osaa tarpeeks hyvin vaikka priorisoida niitä juttuja.”

Liiallisen työmäärän lisäksi moni mainitsi epäselvien prosessien ja liian vähäisen ohjauksen aiheuttamasta kuormittumisesta (ks. 3.1). Eräs vastaaja tiivisti: ”Ei oo selkeitä ohjeita, ei oo aikaisempia kokemuksia joistain tietyistä asioista.” Kuormittumista aiheutti myös epävarmuus siitä, tekikö

asioita oikein ja epäselvyys siitä, mitä työntekijöiltä ylipäänsä odotettiin. Yksi haastatelluista avasi tilannetta näin:

”No epäselvät ohjeet [aiheuttaa kuormittumista] ja semmonen, ettei tavallaan tuoda ehkä ilmi, että mitä sulta oletetaan. Ei avata tarpeeks tarkkaan, että mitkä on ne asiat, mitä sulta oletetaan, että pitäisi tehdä. Ehkä semmonen vähän epäselvä ja häilyvä ohjaaminen on semmonen asia, mikä itteeni henkilökohtaisesti kuormittaa jollain tasolla. Ja muutenkin yleisesti semmonen, että asiat leijuu ilmassa ja ne jää vähän puolitiehen. Siinä tulee se epäselvyys, että mitä sulta oletetaan työntekijänä. Se on aika kuormittavaa, kun sitä joutuu ite selvittää ja penkoo, että mitkä on ne asiat, mitkä pitäisi nyt huomioida.”

Useampi vastaaja koki priorisoinnin raskaaksi (vrt. 2.2). Kuormitusta aiheuttivat myös jatkuva kartalla pysyminen muuttuvista asioista ja kaikkien lankojen käsissä pitäminen. Yksi vastaaja totesi näin: ”Ensimmäisenä [kuormittumisesta] tulee mieleen jatkuvat muutokset. Kun tulee koko ajan uusia taloyhtiöitä, niin niissä on hirveesti kaikkea hoidettavaa. Koko ajan tulee jatkuvalla syötöllä, et ei oo sellasta stabiilia tilannetta.” Moni totesi, ettei työssä ollut mahdollisuutta hengähtää välillä ja, että tahti tuntui kiristyvän koko ajan. Pakollisten rutiinitehtävien ja yllättävien selvitystöiden hoitaminen sekä uusien asioiden opettelu ja haltuunotto tiukassa aikataulussa johti helposti monen asian yhtäaikaiseen tekemiseen ja asiasta toiseen pomppimiseen. Jatkuva tietokoneen tuijottaminen aiheutti myös silmille rasitusta.

Keskittymisen ongelmista mainittiin niin etä- kuin lähitöissäkin (ks. 3.1). Yksi vastaaja totesi toimistotyöskentelystä seuraavaa: ”Kun on hälyä, niin sit se keskittyminen herpaantuu. Ja joka kerta, kun joku keskeytyy, niin sitte siihen työhön takas palaaminen on oma hommansa.” Toimistolla työskentelyn kuormittavuus liittyi suurelta osin nimenomaan jatkuviin keskeytyksiin, mikä johti siihen, että työtehtävien tekemiseen meni toimistolla kauemmin aikaa kuin etätöissä. Yleisen hälyn lisäksi keskeytyksiä aiheuttivat tuttujen tapaaminen ja spontaanit keskustelut työ- ja vapaa-ajan asioista. Vaikka keskustelut koettiin myös virkistäviksi ja hyödyllisiksi, suurin osa koki niiden heikentävän työtehokkuutta liikaa. Moni piti etätöiden tauotonta tehotyöskentelyä standardina (ks. 3.4), joten tehotomampia toimistopäiviä yritettiin kompensoida venyttämällä etäpäiviä entistä pidemmiksi. Useampi mainitsi, ettei viitsinyt edes lähteä toimistolle sellaisina päivinä, kun töitä oli valtavasti.

5.2 Kuormittumisen tunnusmerkit

Tutkimuksen toinen alaongelma oli ”Minkälaisista asioista työntekijät tunnistavat liiallisen kuormittumisen”. Jokainen vastaaja osasi kuvailla, mitä kuormittuminen tuntui omalla kohdalla. Joillain oli kokemusta vakavammasta kuormittumisesta ja joillain kevyemmästä. Yksi vastaaja totesi omasta uupumuksestaan seuraavaa: ”Mulle tuli semmonen olo, että mun pää ei toimi. Et mun pää oli vähän niinku pelkkää lumisadetta. Samanlainen olo oli päässä, ku telkkarista tulee lumisadetta.” Muille hän antoi vinkiksi: ”Ei kannata odottaa ihan niinku sitä, että vaan itket ja itket, ja pää on niin

sumee. Että kannattaa hyvissä ajoin reagoida siihen, että nyt viheltää pillillä pelin poikki ja ottaa sitä happee. Ettei päästä sitä liian pahaksi.”

Lievempää kuormittumista kuvailtiin muistin ja ymmärryksen pätkimisellä sekä keskittymisvaikeuksilla (ks. 3.2). Yksi vastaaja kuvaili kuormittumista näin: ”On vaikeaa keskittyä kunnolla, sekä töissä että vapaa-ajalla. Sit se menee just siihen, että pomppii eri asioissa ja ei saa mitään niin tehokkaasti tehtyä.” Kuormittunutta olotilaa kuvattiin myös niin, että hermosto ja aivot olivat koko ajan ylivirittyneenä, eivätkä menneet ollenkaan lepotilaan. Lisäksi vastaajilla oli kokemusta korkeasta pulssista ja pinnallisesta hengityksestä. Kuormittuneena ärsyyntyi helposti ja pienetkin asiat tuntuivat saavan suuria mittasuhteita. Kysyttäessä, mistä tunnistaa liiallisen kuormittumisen, yksi vastaaja kertoi näin: ”Siitä, että alkaa mennä pienemmistäkin jutuista tavallaan kuppi nurin. Et niinku tuntuu, et semmoset yksinkertasetkin asiat, niin ei yhtäkkiä muistakaan miten joku asia tehtiin. Huomaa vaan, että ei oo ihan niin skarpimmillaan kun mitä pitäis tai mitä normaalisti on.”

Moni tunnisti kuormittumisen myös siitä, ettei saanut katkaistua työajatuksia vapaa-ajalla. Esimerkiksi koiralenkilillä tekemättömät työt saattoivat pulpahdella mieleen. Yksi vastaaja kertoi näin: ”Kyl kieltämättä tosi monessa hetkessä tulee mieleen työt, vapaa-ajalla. Yllättävän monessa. Itse asiassa tähän on niinku itekin keksittänyt huomioon nyt viime aikoina.” Kuormittuneena myös rauhoittuminen koettiin hankalaksi tai nukkumaan ei vain malttanut mennä ajoissa. Eräs vastaaja kuvaili kuormittumista näin: ”Sen huomaa nukkumisessa. Siinä se mulla varmaan ensimmäisenä näkyy. Vaikkei välttämättä sillä hetkellä koe olevansa hirveen stressaantunut, mut käy kuitenkin ylikierroksilla, niin sit se lepääminen on vaikeempaa.” Moni mainitsi kuormittumisen vaikuttavan suoraan yöniin – osalle nukahtaminen oli hankalaa, osa kärsi katkonaisesta unesta ja osa liian aikaisesta heräämisestä (ks. 3.3).

Osalla vastaajista oli kokemusta kuormittumisen ja palautumisen mittaamisesta jollain älylaitteella (ks. 3.5). Tavallisin mittalaite oli äly- tai urheilukello, mutta myös älysormuksesta ja Firstbeat-mittauksesta oli kokemuksia. Osa vastaajista taas totesi, ettei käyttänyt minkäänlaisia laitteita olotilojen mittaamiseen, vaan luotti puhtaasti omiin tuntemuksiin kuormittumisen tunnistamisessa. Muutama vastaaja oli kokenut mittalaitteiden käyttämisen hyödylliseksi. Kellosta sai esimerkiksi mielenkiintoista dataa unen laadusta, unisykleistä ja unen pituudesta. Kellon käyttäminen kannusti menemään aikaisemmin nukkumaan, koska silloin aamun tilastot näyttivät paremmilta ja oma olotilakin oli virkeämpi. Myös työpäivän aikaisesta mittaamisesta tuli muutama maininta. Esimerkiksi haastavat asiakaspalvelutilanteet saattoivat näkyä älykellossa. Eräs vastaaja kertoi näin: ”Kyl mä oon huomannut, että se joskus mulle työpäivän aikana kilkuttaa, että stressitaso on korkealla: haluatko tehdä hengitysharjoituksen?”

Valtaosa älylaitteita käyttäneistä vastaajista ei ollut kokenut palautumisen mittaamista hyödylliseksi. Moni mainitsi siitä, ettei laitteesta saatu data korreloinut oman olotilan kanssa millään lailla, ja se aiheutti ärsytystä ja heikensi luottamusta mittalaitetta kohtaan. Yksi vastaajista kuvasi tilannetta näin: ”Aloin kellolla ite seuraamaan unen laatua, mutta siitä ei kyllä tullu mitään, koska se kello sanoi koko ajan, että mä en muka nukkuis ollenkaan hyvin. Se antoi liian huonon kuvan siihen, miten mä sen ite koin. Niin se alkoi stressaa enemmän. Niin sitten mä luovuin siitä.” Moni mainitsi myös mittaamisen aiheuttavan niin paljon lisästressiä, ettei siksi halunnut käyttää kelloa muuhun kuin urheilusuoritusten seuraamiseen, jos siihenkään.

Lähes jokainen mittalaitteita kokeilleista oli saanut huonoja tai ristiriitaisia tuloksia omasta palautumisestaan. Monella esimerkiksi unen laatu oli ollut heikko, eikä syvää unta ollut kertynyt juuri ollenkaan. Yksi vastaajista totesi, että mittaustulos taisi pitää paikkansa, koska koki käyvänsä kierroksilla koko ajan. Muilta vastaajilta tuli pääasiassa kritiikkiä mittalaitteita kohtaan. Yksi vastaaja oli yllätynyt siitä, että mukavien asioiden yhtäaikaista tekeminen ei ollutkaan rentouttanut vaan päinvastoin: television katsominen, kännykän selaaminen ja koiran leikittäminen samanaikaisesti olikin nostanut kuormitustason korkealle juuri ennen nukkumaan menoa.

5.3 Kuormittumisen vähentäminen

Tutkimuksen kolmas alaongelma oli ”Miten kuormittumista voisi vähentää”. Kysyttäessä, mitä työnantaja voisi tehdä henkilöstön kuormittumisen vähentämiseksi, vastauksissa toistui resurssien kuntoon laittaminen erilaisin sanakääntein. Yksi vastaaja tiivisti asian näin:

”Resurssointi. Se, että työmäärä on sopivalla tasolla. Niin se on varmasti tietysti se isoin. Ehkä sit myös selkeät raamit, että mitä kuuluu siihen omaan työhön. Ja sekin on tietysti tärkeää, että jos on semmonen tilanne – että kokee, että saa tukea työnantajan puolelta joko siihen kiireeseen tai jos tarvii jossain apua, niin et sitä saa. Niin se on aika oleellinen.”

Myös ohjaamista toivottiin enemmän sekä selvää viestiä työnantajalta siihen, että olisi hyväksyttävää jättää asioita tekemättä, koska kaikkien työtehtävien hoitaminen oli sula mahdottomuus. Henkilökohtainen vastuunkanto tekemättömistä töistä tuntui työntekijöistä raskaalta. Vastaajat toivoivat myös, että työt ja tuuraukset organisoitaisiin uudestaan. Yksi haastatelluista kertoi näin: ”Selkeyttämällä ohjeistuksia ja ylipäättään prosesseja joihinkin asioihin. Ja työtehtävien jakamisella, että ne jakaantuis tasasemmin ihmisille. Sillä luulen, että pääsis jo aika paljon pidemmälle.” Myös kuukauden kiireisimmille päiville toivottiin tilapäisiä lisäkäsipareja auttamaan.

Muutama pohti ääneen sitä, tiedostiko työnantaja edes, kuinka kiire ihmisillä oli töissä. Vai huomasiiko työnantaja vain sen, että suurin osa pakollisista tehtävistä tuli kuitenkin hoidettua jollain tasolla ja jollain aikataululla. Eräs vastaaja totesi, että työnantajan asettamat tavoitteet olivat aivan liian

kovat ja epärealistiset työaikaan nähden. Konkreettisenä vinkkinä kuormittumisen vähentämiseksi yksi vastaaja ehdotti aikaisemmassa työpaikassaan hyväksi havaittua keinoa:

”Se mitä tähän työhön kaipaen edellisestä työstä on se, että kun sai liikkua työajalla. Niin sitä tuli kyllä harrastettua. Että kesken päivän kävi jotain tekemässä tai teki jotain kotijumppaa tai jotain muuta. Niin se oli semmonen kiva tukeminen, mistä tuntui, että oli oikeesti hyötyä siihen työssä jaksamiseen. Kun sai harrastaa liikuntaa kesken päivän työajalla. Kaks kertaa tunnin pätkä viikossa.”

Tulevaisuuteen osattiin suhtautua myös optimistisesti. Yksi vastaaja totesi: ”No kylhän ne niitä resursseja nyt on laittamassa kuntoon jollain aikavälillä, niin se toki tulee auttamaan hirveesti.” Muutama haastateltu kertoi myös siitä, että kunhan oppii uudet työtehtävät paremmin, niin kuormittuminen tulee vähenemään sitä kautta. Eräs vastaaja kiitti työnantajaa siitä, että alkavaan uupumukseen oli puututtu ja toinen vastaaja toivoi avointa keskustelua tulevaisuus silmällä pitäen:

”Ehkä mä voisin nostaa esiin sen keskustelun merkityksen. Jos on kuormittumista, niin mä ainakin toivon, että vois esimiehen kanssa keskustella tarvittaessa. Että jos tuntuu siltä, että työmäärä on liian suuri itelle hallittavaksi. Just se, että pystyy nostaa ne asiat esiin ja esimiehen kanssa niistä keskustella.”

Kysyttäessä, miten työntekijät voisivat itse vähentää kuormittumistaan, vastauksia saatiin valtavasti. Hyvin moni nosti esiin oman suhtautumisensa työhön (ks. 2.2). Vastaajat kertoivat, ettei työtä pitäisi ottaa niin vakavasti eikä pitäisi olla niin tunnollinen. Sen sijaan pitäisi olla rennompi, huolettomampi ja armollisempi itseä kohtaan. Yksi vastaaja sanoi näin: ”Ehkä pitäis vaan niinku pysyä siinä, että teen vaan sen 7,5 tuntia ja piste. Mutta ku tää oma luonne on vähän semmonen, ettei pysty siihen, vaan jos mulla on töitä, niin mä sit helposti jään tekemään niitä.” Moni toivoi, että osaisi suhtautua virheisiin niin, etteivät ne kaada maailmaa, mutta se tuntui olevan helpommin sanottu kuin tehty. Huolellisuus ja vastuullisuus paistoi monen vastauksista läpi. Eräs haastatelluista kertoi näin:

”Ehkä pitäis päästää semmosesta irti, ettei yritäkään pitää kaikkia lankoja käsissä vaan, että tekee asia kerrallaan ja tekee sen minkä kerkee ja pystyy. Ettei tavallaan ota liikaa itelleen painetta siitä, että täytyis suoriutua kaikesta. Ettei myöskään luo itelle sellasta ennakoasetelmaa, että kaikki täytyy olla tehtynä.”

Useassa vastauksessa nousi esiin työmäärän pilkkominen osiin. Yksi vastaaja totesi näin: ”No välillä koittaa tehdä silleen niinku et yks asian kerrallaan, mutta kun sen näkee sen työmäärän, joka lisääntyy, niin pakostakin se rupee ahdistamaan.” Yksi vastaaja taas totesi, että on aika hyvä loke-roimaan asioita taka-alalle siksi aikaa, kun hoitaa jonkin yksittäisen asian valmiiksi (ks. 2.2) Moni mainitsikin siitä, ettei kokonaistyömäärää kannattanut edes ajatella. Eräs vastaaja kertoi seuraavaa:

”No mulla on aika hyvin toiminu sellanen, että mä yritän ottaa yhden palasen kerrallaan. Että joskus se iso työmäärä voi tuntua semmoselta, että sen alle lysähtää. Sitten mä yritän ajatella, että mä hoidan tän yhden asian ja sitten toisen asian. Ja sit pikkuhiljaa se lasti pienenee. Se

on mulla ainakin sellanen hyvin toimiva – niin kauan kun on niitä töitä sen verran, että ne on joskus mahdollista saada hoidettua pala kerrallaan.”

Haastatellut kertoivat myös siitä, että töiden parempi priorisointi voisi vähentää kuormittumista. Asiasta toiseen pomppimista Teams-viestien, sähköpostien ja muiden ilmoitusten perusteella kannataisi välttää ja sitä pitäisi harjoitella ihan tietoisesti. Eräs vastaaja kiteytti hyvin sen, kuinka asiat ovat omissa käsissä: ”Niin onhan se tosi paljon kiinni siitä, että pitää päättää, että nyt minä teen tästä omasta työstäni järkevää.” Yksi vastaaja kertoi kävelyomatolla työskentelyn vähentävän kuormittumista selvästi. Matolla töihin keskittyminen onnistui paremmin, stressi väheni ja asioihin tarttuminen helpottui. Jos asiakaspalvelussa tuli vastaan haastava puhelu, sen aiheuttaman kuormituksen sai purettua laittamalla mattoon lisää vauhtia.

Kuormittumisen vähentämisessä auttoi haastateltujen mukaan myös se, että tunnisti omat prioriteettinsa ja rajansa, ja että piti niistä myös kiinni (ks. 2.3). Eräs vastaaja totesi, että stressiä oli helpompi sietää, kun tiesi, mitkä asiat olivat aidosti tärkeitä itselle. Silloin työn aiheuttaman kuormituksen sai laitettua oikeanlaisiin mittasuhteisiin. Useampi vastaaja mainitsi myös sen, että vapaa-ajalla pitäisi oikeasti olla ajattelematta työasioita. Yksi vastaaja kiteytti asian näin: ”Se on varmaan sit enemmän sitä työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Että sit ku laittaa koneen kiinni, niin sit alkaa keskittyä niihin omiin asioihin, eikä vatvo niitä työasioita.” Vastaajat ymmärsivät myös, että riittävä nukkuminen ja mukava vapaa-ajan tekeminen auttoivat vähentämään työn aikaista kuormittumista.

Haastatellut tiesivät hyvin, että riittävällä tauottamisella kuormittumista voisi helpottaa, mutta silti monella jäi tauot pitämättä (vrt. 3.4). Yksi vastaaja kertoi näin: ”Mä en sen takia tykkää pitää taukoja, kun sitten musta tuntuu siltä, että mä en pääse taas siihen työrytmiin. Että jos mulla on hyvä flow päällä, ni sitten mä mieluummin vaan teen.” Toinen vastaaja kertoi tauoista näin: ”Ylipäättänsä se, et pääsee pois tästä läppäriin eestä, niin se on se homman juju. Ettei ainakaan nyt tässä pidä kaikkia lounastaukoja ja taukoja ylipäättänsä, mut niin se vaan valitettavasti menee aika usein.” Suurin osa sanoi, ettei pidä päivän aikana mitään muita kunnollisia taukoja kuin lounastauon.

Moni piti tärkeänä sitä, että poistui tietokoneen näytön ääreltä lounaan ajaksi, mutta totesi samaan hengenvetoon olevansa kännykällä valtaosan tauosta. Puhelinta käytettiin esimerkiksi Instan ja TikTokin selaamiseen, Youtube-videoiden ja sarjojen katseluun sekä korttipeleihin. Moni koki näyttöjen tuijottamisen huonoksi asiaksi, mutta silti sitä tehtiin päivästä toiseen. Vastaajat sanoivat esimerkiksi, ettei puhelimen selaaminen tukenut henkistä palautumista, eikä rauhoittanut oloa tai silmiä.

Toimistolla työskentely nostettiin esiin useampaan otteeseen hyviä taukokäytäntöjä pohdittaessa. Eräs vastaaja kertoi näin: ”No ehkä se, että täällä toimistolla menee oikeesti tonne kahvihuoneeseen ja höpisee ihmisten kanssa, ketä täällä on töissä ja just nimenomaan, ettei niillä tauoilla puhu

niistä työasioista vaan, että puhutaan ihan kaikenlaista muuta hölynpölyä (ks. 2.2).” Toinen vastaaja kertoi seuraavaa: ”Se että ku esimerkiksi toimistolla käy lounaalla ulkona, niin se on aivan ehdoton luksus. Et pitäis sitä kotonakin harrastaa enemmän. Mutta harvemmin sitä tulee tehtyä.” Yksi vastaaja kertoi hyviä vinkkejä päivän katkaisemiseen myös etätöissä:

”Se, et kotityössä menee ihan fyysisesti pois kotoa. Kyllä mä välillä käytän koiraa tauolla tai lounastunnilla. Tai sit mä laitan koneen kokonaan kiinni – en jätä sitä tähän silleen, että mä kuulen, jos joku laittaa viestiä. Niin ne ehkä auttaa parhaiten, semmoset pienet poistumiset paikalta. Ja toki se, et jos menee toimistolle, niin sit oikeesti lähtee lounaalle pois siitä fyysisestä tilasta.”

Useampi oli kokeillut ulkoilua lounastauon yhteydessä ja kokenut sen erittäin hyödylliseksi (ks. 3.4). Monelle happihyppeystä ei ollut kuitenkaan tullut säännöllistä tapaa. Sitä harrastettiin etenkin kesäisin ja kaikista stressaantuneimpina aikoina. Ulkoilun hyvinä puolina pidettiin sitä, että siinä sai tyhjennettyä pään helposti, koska kävellessä ei tullut pompittua asiasta toiseen koko ajan. Myös ulkoilman ja kevyen liikunnan todettiin auttavan palautumisessa. Yksi vastaaja kertoi näin: ”Saatan kiertää talon tai jos ei mee ruokailussa niin pitkään, niin saatan tehdä jonkun pienen lenkin, että saa vähän raitista ilmaa, niin se on kans sellanen, mikä auttaa”. Moni mainitsi, ettei ulkoilun tarvinnut olla pitkä, jotta siitä sai paljon hyötyjä. Esimerkiksi pikainen koiran ulkoiluttaminen katkaisi hyvin ajatukset kesken työpäivän. Lyhyen tauon jälkeen työasioiden ratkaiseminenkin oli tuntunut helpommalta.

Vaikka toimistotyöskentely oli koettu osittain kuormittumista aiheuttavaksi, niin siitä löytyi myös palautumista tukevia elementtejä. Sosiaalisten suhteiden ja juttelun työkaluina kanssa koettiin vähentävän kuormittumista. Toimistolla oli aina tarjolla tukea hyvin matalalla kynnyksellä, eikä asioiden kanssa tarvinnut painiskella yksin. Töitä tuli tehtyä myös rennommalla tahdilla, eivätkä työpäivät venyneet niin pitkiksi kuin etätöissä. Myös työn ja vapaan raja oli helpompi vetää toimistolla työskennellessä. Nämä kaikki yhteensä koettiin kuormittumista vähentäviksi tekijöiksi.

5.4 Kuormittumisesta palautuminen

Tutkimuksen neljäs alaongelma oli ”Millä eri keinoilla työntekijät palautuvat kuormittumisesta”. Haastattelun kysymykset oli muotoiltu DRAMMA-mallin mukaisesti eli jokaiselta kysyttiin palautumisesta kuuden eri kategorian mukaisesti (ks. 3.6). Ensimmäisenä selvitettiin, mitkä asiat saivat haastatellut irrottamaan ajatukset työasioista. Vastauksissa painottui vahvasti liikunta. Varsinkin lenkkeily mainittiin useampaan kertaan eri muodoissa: kävely, juoksu, koiralenkit ja ulkoilu. Eräs haastateltu totesi näin: ”Juoksu on mulle se juttu, millä mä saan aina pään järjestykseen.” Myös muita liikuntalajeja nostettiin esiin, kuten ryhmäliikunta, kuntosali, ulkokuntosali, nyrkkeily, kiipeily ja uinti. Yksi vastaaja kertoi näin: ”Mä oon potkunyrkkeilyä harrastanut jonkun verran, ni se on

sellanen, millä saa kaikki stressit ja ongelmat kyllä kutistumaan hyvin.” Myös talviurheilu mainittiin pariin otteeseen. Yksi vastaaja sanoi näin: ”No lasketellessa ei kyl tuu ajateltua ikinä töitä. Ei niinku ikinä.” Muita irrottautumista edistäviä asioita olivat harrastukset, jotka vaativat keskittymistä kuten vaatteiden ompelu ja kielten opiskelu. Myös läheisten ja lemmikkien kanssa vietetty aika irrotti hyvin työasioista sekä esimerkiksi elokuvissa käynti ja musiikin kuuntelu.

Toisena haastatelluilta kysyttiin, minkälaiset asiat saivat heidän kehonsa tai mielensä rentoutumaan. Myös tässä kategoriassa liikunta sai kaikista eniten mainintoja. Yksi vastaaja kertoi näin: ”Käyn spinningissä, se on aina hyvä. Sinne ku menee vähän raivopolkee, ni ei kyl enää jaksaa edes miettiä mitään. Tai jotain muuta sellasta fyysistä. Kun työ on niin päälle rankkaa – se on enemmän sitä aivotyötä – niin vastapainoks vähän tekee jotain fyysisesti rankkaa, niin se on hyvä.” Valtaosa vastaajista koki raskaan liikunnan rentouttavana tekemisenä (vrt. 3.6). Esimerkiksi todella reippaalla kävelyllä sai hyvin purettua ärsytystä ja lisättyä rentoutumista. Muita liikuntaan liittyviä vastauksia olivat tennis, sali, pyöräily, juoksu, hiihto ja laskettelu. Myös koiralenkkit lisäsivät rentoutumista samoin kuin yleisesti luonnossa liikkuminen. Yksi vastaaja kertoi uimisen ja avantouimisen tuovan rauhoittumista ja euforista oloa arkeen. Myös saunominen, nukkuminen, lukeminen ja ihan vaan oleminen mainittiin rentouttavina asioina. Yksi vastaaja kertoi näin: ”Mä tykkään tehdä palapelejä. Mä kuuntelen äänikirjaa samalla ja teen palapeliä. Siinä saa ajatukset hyvin muualle ja rentoutuu.” Eräs vastaaja kertoi vapaa-ajastaan näin: ”Rentoutumisharjoituksia oon tehnyt – missä keskitytään hengitykseen ja kehoon ja läsnäoloon. Ja joogaa oon viikonloppuisin harrastanut. Mulla on ollut sellanen Yogaia-sovellus, niin siinä on semmosia hyviä lyhyehköjä harjoituksia (ks. 2.3).”

Haastattelun kolmas kategoria liittyi autonomian kokemukseen, ja haastattelussa kysyttiin, mitä sellaista vastaajat tekivät vapaa-ajalla, joka oli täysin heidän itse valitsemaansa tekemistä. Kysymys osoittautui hieman hankalaksi vastata, ja yhtä aikaa lähes jokainen haastateltu sanoi vapaa-aikansa olevan täynnä itse valitsemaa tekemistä. Yksi haastateltu vastasi näin: ”Mitä tähän niinku pitäisi vastata? Kaikki on omavalintaista!” Ja toinen vastaaja sanoi näin: ”Toi on kyl vaikee kysymys. Siis kaikki!” Haastatelluilla oli arjessa varsin vähän velvollisuuksina koettuja asioita. Muutama maininta tuli lapsista, lemmikeistä ja siivoamisesta, mutta muilta osin autonomia toteutui kaikessa vapaa-ajan tekemisessä. Etenkin omat harrastukset kuvastivat autonomiaa, samoin kuin sellaiset sarjat ja ohjelmat, joiden katsomisessa ei tarvinnut tehdä kompromisseja muiden kanssa. Myös puhelimella vietetty aika, ompelu, lukeminen ja eri liikuntalajit mainittiin itse valitsemina tekemisinä.

Taidonhallintaan liittyviä kokemuksia selvitettiin kysymällä, mitä sellaista haastatellut tekivät vapaa-ajalla, joka opetti heille jotain uutta. Vastaukset olivat hyvin monipuolisia – mukaan mahtui sekä konkreettisia taitoja että ymmärtämisen laajenemista. Yksi haastateltu kertoi näin: ”Oon viime

vuosina yrittänyt perehtyä tämmösiin mielen asioihin – oon yrittänyt opiskella semmosia asioita, että miten pystyy omaa ajatusmaailmaansa vähän kehittää. Kyl mä koen, että siitä on oppinu asioita.” Myös uusien ihmisten tapaaminen sekä vanhojen ystävien kanssa käydyt pitkät ja syvälliset keskustelut koettiin opettavaisiksi. Jutellessa oppi uusia asioita itsestä ja muista, sekä sai uudenlaisia näkökulmia. Uutta opittiin myös lukemisen ja kirjojen kuuntelun kautta sekä katsomalla erilaisia Youtube-videoita ja dokumentteja. Taidonhallinta kehittyi myös harrastusten parissa. Yksi vastaaja kertoi näin: ”Oon koittanut vähän äidin kanssa kudontaa harrastaa, niin se opettaa mulle uutta kärsivällisyyttä ja sorminäppäryyttä. En oo siis kauheen hyvä siinä – että kaulahuivit menee kohtuullisesti, mutta sukanteko on vähän sellasta, että siinä on vielä treenattavaa ja uuden oppimista.” Myös liikunnan parissa opittiin uutta, samoin kuin erilaisissa kortti- ja lautapeleissä. Uusien asioiden kokeileminen, erilaiset kurssit ja opiskelu työn ohella toivat myös vastaajien arkeen lisää taidonhallinnan kokemuksia (ks. 3.6).

Viidentenä haastatelluilta kysyttiin, mitä sellaista he tekivät vapaa-ajalla, joka oli erityisen merkityksellistä heille. Tämän kysymyksen äärellä vastausten muodostaminen kesti selvästi pisimpään. Suurin osa haastatelluista nosti esiin tärkeät ihmissuhteet. Ystävät mainittiin vastauksissa kaikista useimmin. Yksi vastaaja kertoi näin:

”Että näkee läheisiä ihmisiä. Ja viettää aikaa sellasten ihmisten kanssa, joiden kanssa haluaa viettää aikaa, ketkä on itelle tärkeitä. Se nyt on ehkä se tärkein asia, mitä tekee. Tietysti itelle on tärkeitä myös omat harrastukset ja oma hyvinvointi kokonaisvaltaisesti. Myöskin ne läheiset ihmiset menee siihen samaan kategoriaan.”

Merkityksellisyys kauden kautta vastaajat pohtivat omia arvoja ja sitä, mitkä asiat olivat aidosti itselle tärkeitä. Eräs vastaaja sanoitti asiaa näin: ”Kavereiden näkeminen varmasti ja sukulaisten ja perheen. Ne on ne, millä on oikeesti väliä.” Myös luonnossa vietetty aika koettiin merkitykselliseksi, samoin kuin liikuntaan, omiin harrastuksiin ja uusien taitojen opetteluun panostaminen. Jotkut kokivat kysymyksen hankalaksi, eivätkä nostaneet mitään vapaa-ajan tekemistä toista merkityksellisemmäksi.

Viimeisenä DRAMMA-mallin kategoriana oli yhteenkuuluvuus. Haastatellut kertoivat, että yhteenkuuluvuuden tunnetta lisäsi kaikenlainen yhdessä tekeminen muiden kanssa. Yksi vastaaja kertoi näin: ”No nää omat harrastukset, että käy salilla ja muuten urheilee, niin siellä monesti tapaa samoja ihmisiä. Ja samaten, että käy uimassa ja saunomassa ja siinä tapaa – ja siellä muutenkin on tosi yhteenkuuluva meininki. Ja se, että tekee omien läheisten kanssa asioita.” Myös ryhmäliikuntatunnit mainittiin useaan otteeseen, vaikkei siellä erityisesti juteltu muiden kanssa. Erilaiset kurssit lisäsivät myös yhteenkuuluvuuden tunnetta, kun uusia asioita opeteltiin ryhmässä. Olennaisimpana asiana nostettiin jälleen esiin elämän eri ihmissuhteet: ystävät, perhe, työkaverit, läheiset ja lapset. Yhteydenpitoa ihmisten kanssa pidettiin tärkeänä – sekä puhelimitse että kasvotusten. Moni mainitsi kävelyiden, illanviettojen ja muunlaisten tapaamisten lisäävän yhteenkuuluvuutta. Yksi

vastaaja kertoi näin: ”Mulla on aika paljon kavereita, kenellä on myös koiria, niin sit me käydään usein yhdessä koirien kaa ulkona ja siinä samalla jutellaan.”

Kysyttäessä palautumisen onnistumisesta tällä hetkellä saatiin hyvin vaihtelevia vastauksia. Muutama vastasi, että tällä hetkellä palautuminen onnistui, mutta aikaisemmin sen kanssa oli ollut selviä haasteita (ks. 3.3). Moni taas kertoi asian olevan päinvastoin: illat ja viikonloput tuntuivat tällä hetkellä aivan liian lyhyiltä, jotta työn kuormituksesta olisi ehtinyt palautua ennen seuraavan työpäivän alkua. Useampi vastaaja totesi myös, että huono palautuminen oli omaa syytä, koska ei osannut vähentää työntekoa tai pitää riittävästä nukkumisesta kiinni. Vastaajilla oli vaikeuksia saada katkaistua työajatuksia, joten palautuminen ei päässyt käyntiin, vaikka vapaa-aikaa olisikin ollut ajallisesti riittävästi. Myös työn syklistyys teki palautumisesta vaihtelevaa – alkukuusta ja tuurausten aikana palautuminen ei onnistunut, mutta työmäärän ollessa inhimillisempi, se onnistui.

6 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää miten vuokrahallinnon asiantuntijat pitävät työstä kuormittumisen ja siitä palautumisen tasapainossa. Asiaa tarkasteltiin neljän eri alaongelman muodossa. Haastattelututkimuksen myötä alaongelmiin saatiin vastauksia, jotka olivat suurelta osin linjassa tietoperustan kanssa.

6.1 Johtopäätökset

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että vuokrahallinnon asiantuntijoiden kuormittumisen ja palautumisen tasapainossa oli jonkin verran haasteita. Suuri työ määrä aiheutti monelle niin paljon kuormittumista, etteivät vapaa-ajan palauttavat aktiviteetit riittäneet tasapainottamaan oloa ennen seuraavan työpäivän alkua. Vaihtelua haastateltujen välillä kuitenkin oli. Tutkimustuloksista oli selvästi havaittavissa, että vuokrahallinnon asiantuntijat tunnistivat kuormittumista aiheuttavat seikat hyvin, samoin kuin omat kuormittumisen oireensakin (ks. 3.2). Haasteiden tunnistaminen on hyvinvoinnin tasapainon löytämisessä ensiarvoisen tärkeää. Myös itselle toimivien palauttavien asioiden tunnistaminen oli haastatelluille helppoa, mikä kertoi hyvästä itsetuntemuksesta (ks. 2.3). Kun yksilölliset hyvinvointia vahvistavat keinot ovat tiedossa, niiden lisääminen on mahdollista (ks. 3.6). Yksi vastaaja pohti asiaa näin:

”Ku ihmiset on niin erilaisia, ne saa erilaisista asioista semmosta mielenrauhaa tai mitä ikinä. Toiset saa liikkumisesta ja tekemisestä, vähän niinku minä. Mut ei se oo kaikkien juttu tietenkään. Joku voi sit enemmän olla just tämmönen kirjojen lukija. Tai että ei tee yhtään mitään, vaan menee vaikka vaakatasoon sohvalle.”

Eniten haasteita arjen muutosten toteuttamiselle ja tasapainon saavuttamiselle aiheutti eri suunnilta tulevat vaatimukset ja niiden aiheuttama kuormitus (ks. 3.1). Ei riitä, että henkilöstö tunnistaa vahvuutensa ja heikkoutensa, jos olosuhteet muutosten tekemiselle tuntuvat mahdottomilta. Työkuorman kohtuullistaminen ja henkilöstön oman vaatimustason laskeminen mainittiin monesta suusta. Eräs haastatelluista totesi näin:

”Ei kannata ehkä ihan kaikkee pistää likoon pelkästään työn takia. Et kyllä se oma hyvinvointi ja oma elämä ylipäätään on paljon tärkeempi kuin se työ. Sitä pitää ehkä pystyä vähän suhteuttamaan, mikä on itelle tärkeätä. Että sekin sit vaikuttaa tosi paljon siihen omaan palautumiseen ja hyvinvointiin, ja esimerkiks, että miten stressaantuu töistä.”

Haastatellut osasivat nostaa esiin useita kehitysehdotuksia kuormittumisen vähentämiseksi. Uudet, toteutuskelpoiset ideat koskivat niin työnantajaa kuin omaakin toimintaa. Moni osasi nimetä myös asioita, jotka toivat jo nyt työhön virtaa ja hyvää fiilistä (ks. 2.2 ja 3.4). Hyvien asioiden vahvistamisella ja lisäämisellä voidaan päästä lähemmäs kuormittumisen ja palautumisen tasapainoa.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Jokaiseen tieteelliseen tutkimukseen kuuluu myös luotettavuuden tarkastelu. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tarkastelu perustuu arvioon, koska kvantitatiivisen tutkimuksen tarkkoja mittareita ei ole tarjolla. Luotettavuutta tarkastellaan reliabiliteetin ja validiteetin kautta. Reliabiliteetti tarkoittaa sitä, että saataisiinko tutkimuksesta samat tulokset, jos se toistettaisiin uudestaan tutkimuksessa kuvulla tavalla. Validiteetti taas tarkoittaa sitä, onko tutkimuksessa ylipäänsä tutkittu oikeita asioita. (Kananen 2017, 175.)

Luotettavuustarkastelun ideana on varmistaa, etteivät tutkimustulokset ole sattumanvaraisia tai virheellisiä. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta nostaa se, että tukija on avannut tarkasti kaikki tutkimuksen eri vaiheet. Tutkimuksessa tulisi kertoa haastattelujen yksityiskohdista, aineiston luokittelujen lähtökohdista ja tulosten tulkinnan perusteista. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231–232.)

Tämä tutkimus on kuvattu tarkasti vaihe vaiheelta, joten tutkimus olisi melko helposti toistettavissa uudestaan. Suurin ero tuloksiin saattaisi tulla siinä, jos haastattelut tekisi joku vuokrahallinnon henkilöstölle tuntematon henkilö. Tässä tutkimuksessa haastatteluiden ilmapiiri oli hyvin tuttavallinen ja turvallinen johtuen siitä, että tunsimme haastateltavien kanssa toisemme entuudestaan. Tuntematon haastattelija saattaisi saada viileämmän ja vähäsanaisemman vastaanoton. Etenkin jos tutkimus teetettäisiin työnantajan toimesta, haastatteluvastaukset saattaisivat olla varovaisemmat.

Tutkimuksen käsitevaliditeettiin liittyen nostaisin esiin haastattelulomakkeella olleet kaksi kysymystä, joiden kohdalla haastateltavilla oli selviä vaikeuksia vastausten muodostamisessa. Osa jopa ihmetteli suoraan, mitä kysymyksiin pitäisi vastata. Kysymykset ”Mitä sellaista teet vapaa-ajalla, joka on täysin itse valitsemaasi tekemistä” ja ”Mitä sellaista teet vapaa-ajalla, joka on erityisen merkityksellistä sinulle” olisi pitänyt muotoilla eri tavalla, jotta ne olisivat olleet ymmärrettävämpiä. Kangertelun jälkeen kysymyksiin saatiin kuitenkin vastaukset, mutta paremmin muotoilluilla kysymyksillä tulokset olisivat voineet olla erilaiset. Sisältövaliditeetin osalta en näe tutkimuksessa suuria ongelmia, koska analysoidusta materiaalista löytyi varsin vaivattomasti vastaukset tutkimuksen pääongelmaan ja alaongelmiin.

Olin valinnut tutkimuksen näytteeksi etukäteen kahdeksan asiantuntijaa ja olin valmis laajentamaan näytettä, mikäli saturaatiota ei olisi savutettu. Saturaatio tarkoittaa sitä, että haastateltavat alkavat toistaa samoja vastauksia, eikä uusia asioita enää nouse (Kananen 2017, 179). Yleisimpien kuormitustekijöiden ja tyypillisimpien palautumiskeinojen osalta tutkimuksessa saavutettiin saturaatio. Sen sijaan yksilölliset erot teemoihin liittyen pysyivät erilaisina aina viimeiseen haastateluun asti, mutta en pitänyt sitä huonona asiana saturaation suhteen. Ihmiset ovat erilaisia ja

jokainen kokee omaan hyvinvointiinsa vaikuttavat asiat eri tavalla. Niiden suhteen saturaation tavoittelu ei olisi ollut mielestäni realistista eikä järkevää.

6.3 Jatkotutkimusehdotukset

Haastattelututkimus tehtiin asiantuntijaorganisaatiossa aikaan, kun resursseista oli selvä pula. Tutkimuksen tekemisen jälkeen vuokrahallinnon tiimissä on aloittanut neljä uutta työntekijää, joten olisi mielenkiintoista toteuttaa tutkimus uudestaan esimerkiksi puolen vuoden kuluttua, kun uudet asiantuntijat ovat päässeet työhön sisään. Nyt tehdyssä tutkimuksessa saattoi korostua liikaa kiireen aiheuttamat kuormittavat asiat. Mikäli tutkimus toistettaisiin resurssien ollessa kunnossa, saatettaisiin tuloksista saada erilaiset.

Tutkimuksen voisi toistaa myös kvantitatiivisella tutkimusotteella käyttäen monivalintakysymyksiä ja niihin yhdistettyjä avoimia kysymyksiä. Näin vastaajia pystyttäisiin ohjaamaan paremmin tiettyjen kuormitus- ja palautumistekijöiden pohdintaan. Teemahaastattelulla vastaajilla oli vapaammat kädet kertoa itselle ensimmäisenä mieleen tulevista asioista, minkä seurauksena olennaisia asioita saattoi jäädä pimentoon.

Yksi jatkotutkimusehdotuksista voisi olla vastaavanlaisen tutkimuksen teettäminen jossain toisessa kiinteistöalan organisaatiossa. Olisi mielenkiintoista tietää, onko kuormittumisen ja palautumisen tasapainon ylläpitäminen samanlaista myös kilpailevissa yrityksissä. Mikäli taas tutkimus teetetäisiin jonkin toisen alan asiantuntijaorganisaatiossa, tuloksista voitaisiin saada hyviä vinkkejä myös kiinteistöalalle.

Jotta tulokset seuraavassa Miten Suomi voi? -tutkimuksessa kääntyisivät parempaan suuntaan, pitäisi tutkimus toistaa jokaisessa organisaatiossa ja kaikilla toimialoilla. Työelämän lisäksi myös opiskelijoiden hyvinvoinnin tilaa pitäisi tutkia, samoin kuin työ- ja opiskeluelämän ulkopuolella olevien henkilöiden. Ihmiset kyllä kertovat mielellään hyvinvointiaan tukevista ja heikentävistä asioista, kunhan heille annetaan mahdollisuus siihen.

6.4 Opinnäytetyön ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyöprosessin alussa tapahtui ”suutarin lapsella ei ole kenkiä” -ilmiö. Kirjoitin opinnäytetyötä palautumisesta, enkä pitänyt omasta palautumisestani lainkaan huolta. Yritin olla mahdollisimman tehokas, ja laadin itselleni toinen toistaan vaativampia aikatauluja ja tavoitellistoja. Laitoin tauolle kaiken ylimääräisen eli kaveritapaamiset, liikuntaharrastukset ja lepäily. Tulin siis poistaneeksi arjesta kaikki palautumisen hetket. Ei ihme, että väsähdin urakkaan heti alkumetreillä. Kuormituspiikistä toivuttuani laadin uuden, realistisemman suunnitelman ja palautin kalenteriin myös ne mukavat jutut, jotka toivat virtaa arkeen.

Opinnäytetyön valmistumista venytti myös se, että yhtä aikaa opinnäytetyöprosessin aloittamisen kanssa lopetin pitkän opintovapaani ja aloitin uudessa vuokrahallinnon työssä. Uusien työtehtävien ja uudenlaisen arjen rytmin opettelu vei odotettua enemmän voimia, eikä kapasiteettia opinnäytetyön edistämiseksi löytynyt. Totesin omakohtaisesti, kuinka elämässä pitää ottaa huomioon kokonaiskuormituksen määrä. Tein loppujen lopuksi koko opinnäytetyöprosessin ajan sekä koko-aikatyötä että itselleni merkityksellistä vapaaehtoistyötä, joten vuorokauden tunnit piti suunnitella varsin tarkkaan.

Prosessissa ylivoimaisesti haastavinta oli valintojen ja päätösten tekeminen. Mielenkiintoista lähdemateriaalia löytyi valtavasti, joten aiheen rajaaminen tuntui tuskalliselta. Päätösten tekeminen tarkoitti aina sitä, että jostain hyvästä ideasta tai näkökulmasta piti luopua. Sama valintojen tekeminen toistui opinnäytetyön eri vaiheissa. Minkälaisen tutkimuksen teen? Mitä asioita nostan tuloksissa erityisesti esiin? Hyviä vaihtoehtoja olisi ollut niin monta, että venyitin päätösten tekemistä aina viimeiseen mahdolliseen hetkeen asti. Uskon, että opinnäytetyöprosessi olisi ollut huomattavasti nopeampi ja kevyempi, mikäli olisin uskaltanut tehdä rajaavia valintoja jo paljon aikaisemmassa vaiheessa.

Myös oman riman laskeminen oli suuri haaste. Olen toiminut lähes koko elämäni motolla ”What ever you do, do it well”, joten keskinkertaisen lopputuloksen tavoittelu ja siihen tyytyminen oli valtava ponnistus itselle. Eräs ystäväni sanoikin, että riman laskeminen taitaa olla minulle koko opinnäytetyön tärkein opetus. Mikäli pystyn tämän prosessin myötä toimimaan jatkossa työelämässä keskinkertaisella tasolla, sillä tulee olemaan valtava vaikutus omaan työssäjaksamiseen ja hyvinvointiini.

Sisällöllisesti sain opinnäytetyön tekemisestä paljon. Tietoperustaan tutustuminen avasi uusia näkökulmia, ja silmät tottuivat löytämään uutisten joukosta runsaasti aihetta tukevia artikkeleita. Vaikka kuormittuminen ja palautuminen olivat itselleni entuudestaan tuttuja aiheita, opinnäytetyön myötä tietämykseni laajeni huomattavasti. Myös haastattelututkimuksen tekeminen lisäsi ymmärrystäni kollegoiden työhyvinvoinnin tilasta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyöprosessin antoisin vaihe olikin ehdottomasti haastatteluiden tekeminen. Aihe kiinnosti itseäni niin paljon, että olisin mieluummin kommentoinut haastatteluissa esiin tulleita asioita aktiivisesti kuin toiminut neutraalina haastattelijana. Onneksi näitä keskusteluita voi vielä jatkaa kollegoiden kanssa kahvikupin tai viinilasien ääressä.

Lähteet

Alahautala, T. & Huhta, H. 2018. Johda terveyttä: työnantajan opas. Alma Talent. Helsinki.

Brett, M. & Wheeler, K. 2022. How to do qualitative interviewing. SAGE Publications. Lontoo.

Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. 2017. Työstressin teoreettisia malleja. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.). Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, s. 39–71. PS-kustannus. Jyväskylä.

Fexeus, H. & Enblad, C. 2019. Reload: så blir du återhämtningssmart: boken för dig som inte har tid. Forum. Tukholma.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Karjalainen, M. 2020. Jaksamisen rajat: psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Basam Books. Helsinki.

Kinnunen, U. 2017. Työstä palautuminen. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.). Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, s. 127–147. PS-kustannus. Jyväskylä.

Lappalainen, R., Lappalainen, P., Puolakanaho, A., Salonen, K. & Hyvönen, K. 2017. Uudet lupaavat työhyvinvointi-interventiot. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.). Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, s. 217–243. PS-kustannus. Jyväskylä.

Liappis, H., Pentikäinen, M. & Vanhala, A. 2019. Menesty yritysvastuulla: käsikirja kokonaisuuteen. Edita. Helsinki.

Lipponen, K. 2023. Resilienssi onnellisuuden ytimessä. Teoksessa Uusitalo, L. (toim.). Positiivisen psykologian voima, s. 58–83. PS-kustannus. Jyväskylä.

Manka, M. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3. uudistettu painos. Alma Talent. Helsinki.

MasterClass 2021. Lease Administration: 5 Duties of a Lease Administrator. Luettavissa: <https://www.masterclass.com/articles/lease-administration-explained>. Luettu: 12.11.2023.

Mauno, S., Huhtala, M. & Kinnunen, U. 2017. Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.). Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, s. 73–99. PS-kustannus. Jyväskylä.

Mäkikangas, A., Feldt, T., Huhtala, M. & Hyvönen, K. 2017. Persoonallisuuden merkitys työhyvinvoinnissa. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.). Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, s. 169–191. PS-kustannus. Jyväskylä.

Mäkikangas, A. & Hakanen, J. 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.). Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, s. 103–125. PS-kustannus. Jyväskylä.

Rantala, A. & Hättinen, M. 2017. Työterveyshuoltotoiminta. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.). Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, s. 195–216. PS-kustannus. Jyväskylä.

Seppälä, P. & Hakanen, J. 2017. Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.). Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, s. 149–167. PS-kustannus. Jyväskylä.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022. Hyvinvointi. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>. Luettu 12.11.2023.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Työterveyslaitos 2020. Psykologinen palautuminen työstä – nämä kuusi kokemusta edistävät sitä. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/psykologinen-palautuminen-tyosta-nama-kuusi-kokemusta-edistavat-sita>. Luettu: 12.11.2023.

Työterveyslaitos 2023. Miten Suomi voi? Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>. Luettu: 17.9.2023.

Työterveyslaitos s.a. Joustava työaika. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/joustava-tyoaika>. Luettu: 12.11.2023.

Työturvallisuuskeskus s.a. Psykososiaalinen kuormitus. Luettavissa: <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/psykososiaalinen-kuormitus/>. Luettu: 12.11.2023.

Vartiainen, M. 2017. Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen kehitys Suomessa. Teoksessa Mä-kikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.). Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, s. 11–35. PS-kustannus. Jyväskylä.

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen: keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita. Helsinki.

Virtanen, A. 2021. Psykologinen palautuminen. Tuuma. Jyväskylä.

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

Kuormittuminen

1. Minkälaiset asiat kuormittavat sinua töissä?
2. Miten työnantaja voisi vähentää kuormittumistasi?
3. Miten voisit itse vähentää kuormittumistasi?
4. Mistä tunnistat, että alat olla liian kuormittunut?

Palautuminen

5. Minkälaiset asiat virkistävät sinua parhaiten tauoilla työpäivän aikana?
6. Minkälaisia kokemuksia sinulla on palautumisen seuraamisesta älylaitteilla?
7. Mitä sellaista teet vapaa-ajalla, joka
 - saa sinut irrottamaan ajatukset työasioista
 - saa kehosi ja/tai mielesi rentoutumaan
 - on täysin itse valitsemaasi tekemistä
 - opettaa sinulle jotain uutta
 - on erityisen merkityksellistä sinulle
 - lisää yhteenkuuluvuutta ihmisten kanssa
8. Miten kuvailisit palautumisen onnistumista tällä hetkellä – ehditkö palautua riittävästi ennen seuraavan työpäivän alkua?

9. Onko jotain muuta, mitä haluaisit kertoa palautumiseen tai kuormittumiseen liittyen?

Taustakysymykset:

1. Millä numerolla ikäsi alkaa?
2. Mikä on tittelisi ja toimipisteesi?
3. Kuinka pitkään olet ollut töissä tässä yrityksessä?
4. Kuinka monta vuotta olet tehnyt jotain samantyyppistä työtä?