



Näin tietotyöläinen palautuu työstään

Emilia Laine

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Opinnäytetyö

2025

Tiivistelmä

Tekijä(t) Emilia Laine
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Näin tietotyöläinen palautuu työstään
Sivu- ja liitesivumäärä 30 + 10
<p>Opinnäytetyön aiheena oli tietotyöläisen työstä palautuminen. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää millaisia keinoja tietotyötä tekevät henkilöt käyttävät erityisesti psykologisen työstä palautumisensa tukena, mitkä vapaa-ajan toiminnot tukevat palautumista parhaiten ja mitkä asiat hankaloittavat työstä palautumista. Tavoitteena oli myös selvittää, saavatko tietotyöläiset opinnäytetyössä esitellyn DRAMMA-mallin mukaisia kokemuksia psykologisessa palautumisessaan.</p> <p>Tietoperustassa käsitellään lyhyesti työhyvinvointia ja sen eri ulottuvuuksia, ja keskitytään tarkemmin psykologiseen palautumiseen. Psykologinen palautuminen tarkoittaa prosessia, jonka jälkeen tunnemme itsemme virkistyneiksi ja valmiiksi jatkamaan työntekoa. Mielen palautuminen työn aiheuttamasta kuormituksesta auttaa sekä ylläpitämään työkykyä, työhyvinvointia ja yleistä terveyttä. Psykologista palautumista tarkasteltiin DRAMMA-mallia hyödyntäen. DRAMMA-mallin kuusi palautumiskokemusta, työstä irrottautuminen, rentoutuminen, omaehtoisuus, taidonhallinta, merkityksellisyys ja yhteenkuuluvuus, edistävät psykologista palautumista ja työhyvinvointia.</p> <p>Tietotyöläisten käyttämiä palautumiskeinoja kartoitettiin sähköisesti Webropolin Kysely & Raportointi -työkalun avulla toteutetulla verkkokyselyllä neljä- ja viisiportaista Likertin asteikkoa sekä perinteisiä monivalintakysymyksiä ja järjestyslukuasteikollisia monivalintakysymyksiä käyttäen. Sähköinen kysely toteutettiin maaliskuuhun vaihteessa 2025.</p> <p>Kyselytutkimus paljasti, että tietotyöläiset palautuvat työstään nukkumalla, viettämällä aikaa ihmisten kanssa ja tekemällä itselleen mieluisia puuhia. Psykologista palautumista hankaloittaa stressi. Kyselytutkimuksen vastauksista pystyi päättelemään, että suurin osa vastaajista kykenee irrottautumaan työstään, rentoutumaan työpäivän jälkeen, puuhastelemaan itsensä näköisiä vapaa-ajan askareita, oppimaan uutta ja tekemään itselleen merkityksellisiä asioita. Lisäksi valtaosa vastaajista tuntee kuuluvansa työyhteisöön ja saavansa siltä tukea. Kyselyn vastausten valossa voidaan sanoa, että DRAMMA-mallin mukaiset kokemukset tukevat tietotyöläisiä heidän psykologisessa työstä palautumisessaan.</p>
Asiasanat tietotyöstä palautuminen, psykologinen palautuminen, DRAMMA, työhyvinvointi

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvointi ja tietotyö – Monta tasoa, monta merkitystä	3
2.1	Fyysinen ja psyykinen työhyvinvointi	4
2.2	Sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi	5
2.3	Työstä palautuminen osana työhyvinvointia	5
2.4	Palautuminen tietotyössä	6
3	DRAMMA-malli – psykologisen palautumisen kuusi kulmakiveä.....	8
3.1	Työstä irrottautuminen.....	8
3.2	Rentoutuminen ja lepo	9
3.3	Hallinnan tunne ja omaehtoisuus.....	10
3.4	Taidon hallinnan kokemukset	10
3.5	Merkityksellisyys	11
3.6	Yhteenkuuluvuus.....	12
4	Tutkimus.....	13
4.1	Tutkimusmenetelmät ja toteutus.....	13
4.2	Aineiston käsittely ja analysointi	14
5	Tulokset.....	16
5.1	Työstä irrottautuminen.....	16
5.2	Rentoutuminen.....	16
5.3	Omaehtoisuus	17
5.4	Taidonhallinta.....	18
5.5	Merkityksellisyys	19
5.6	Yhteenkuuluvuus.....	20
5.7	Palautuminen työpäivän aikana ja sen jälkeen	21
5.8	Palautumista hankaloittavat asiat	22
6	Pohdinta.....	24
6.1	Luotettavuus ja eettisyys	24
6.2	Johtopäätökset.....	25
6.3	Jatkotutkimusehdotuksia	26
6.4	Lopuksi.....	27
	Lähteet.....	28
	Liitteet.....	31
	Liite 1. Webropol-kysely Työstä palautuminen.....	31
	Liite 2. Tutkimustiedote.....	41

1 Johdanto

Työhyvinvoinnin ja työstä palautumisen merkitys on korostunut viime vuosina, kun erityisesti tietotyöläisten parissa yleistynyt etätyö, työn psyykkinen kuormittavuus ja lisääntynyt kiire ovat muuttaneet monen kokemukseen työhyvinvoinnista työpahoinvoinniksi. Ylisuorittava työkuultuuri ja unirytmittävät rikkova työskentelytyyli johtavat lopulta riittämättömyyden tunteisiin ja voimavarojen loppumiseen. Kun liiallinen stressi iskee ja palautumisvaje uhkaa hyvinvointia, on tärkeää kiinnittää huomiota omaan työssä jaksamiseensa ja ennen kaikkea työstä palautumiseen. (Manka & Manka 2023, 2324.)

Tärkeä osa työhyvinvointia on psykologinen työstä palautuminen. Psykologinen palautuminen tarkoittaa prosessia, jonka jälkeen tunnemme itsemme virkistyneiksi ja valmiiksi jatkamaan työntekoa. Psykologisessa palautumisessa on kyse henkilökohtaisesta kokemuksesta. Onnistuessaan se tukee kokonaisvaltaista hyvinvointia ja antaa energiaa niin, että työpäivän jälkeenkin on voimia tehdä itselleen mieluisia asioita. Palautuminen katkaisee stressin kasaantumisen ja auttaa ylläpitämään työkykyä. (Virtanen 2021, 37–38.) Palautumisen aikana psykologiset voimavarat palautuvat, viireystila nousee ja mieliala tuntuu kohoavan. Jos palautuminen ei onnistu, seuraava työpäivä tuntuu todennäköisesti raskaalta ja mieli ja keho väsyneeltä. (Jaakkola 2018, 113.)

Mielen palautuminen työn aiheuttamasta kuormituksesta auttaa sekä ylläpitämään työkykyä ja terveyttä, että elämään itselleen mahdollisimman toimivalla tavalla ja nauttimaan elämästä kokonaisvaltaisesti. Onnistuneen psykologisen palautumisen tiedetään vaikuttavan positiivisesti elinvoimaisuuden ja energisyyden tunteeseen, myönteiseen elämänasenteeseen ja tyytyväisyyteen. (Virtanen 2021, 10–15.)

Tämän tutkimustyyppisen opinnäytetyön avulla haluan selvittää, millaisia työstä palautumiskeinoja tietotyötä tekevät ovat ottaneet käyttöönsä jaksakseen paremmin sekä työssään että vapaa-ajallaan. Pyrin kartoittamaan millaisia tapoja ja menetelmiä tietotyöläiset hyödyntävät psykologisessa palautumisessaan työpäivänsä aikana ja vapaa-ajallaan, ja millaisten asioiden koetaan mahdollisesti hankaloittavan työstä palautumista.

Opinnäytetyössäni kuvailen lyhyesti kokonaisvaltaisen työhyvinvointiin lukeutuvia osa-alueita, ja keskityn tarkemmin psykologisen työstä palautumisen merkitykseen ja keinoihin, ja kuinka palautuminen toimii hyvinvointia edistävänä tekijänä. Aion jäsentää psykologista palautumista DRAMMA-mallin pohjalta. DRAMMA sisältää kuusi palautumisen kokemusta, jotka edistävät hyvinvointia: työstä irrottautuminen, rentoutuminen, autonomia, taidon hallinta, merkityksellisyys ja yhteenkuuluvuus.

Kvantitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on kuvata millaisia toimiviksi koettuja keinoja tietotyöläiset käyttävät työstä palautumisessaan, mitkä vapaa-ajan toiminnot tukevat parhaiten tietotyöläisen psykologista palautumista ja tutkia mukailevatko käytetyt palautumiskeinot DRAMMA-mallin kokemuksia. Analysoin palautumisessa käytettäviä keinoja tyypittelemällä suosituimmat keinot sekä selvitän mahdolliset työstä palautumisen ongelmatekijät.

Taulukko 1. Peittomatriisi

Tutkimuskysymykset	Tietoperusta (luku)	Tulokset (luku)	Lomakkeen kysymykset
1. Mitä keinoja tietotyötä tekevät henkilöt käyttävät psykologisen työstä palautumisensa tueksi?	2.3	5.7	5,24
2. Mitkä vapaa-ajan toiminnot tukevat parhaiten psykologista palautumista?	3.1–3.6	5.2	7,8
3. Saavatko tietotyöläiset DRAMMA-mallin mukaisia kokemuksia psykologisessa palautumisessaan?	3.1–3.6	5.1–5.6	2,3,4,6,9–23, 25–28
4. Mitkä asiat hankaloittavat tietotyöläisen työstä palautumista?	2.4	5.8	29

2 Työhyvinvointi ja tietotyö – Monta tasoa, monta merkitystä

Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi on työntekijän positiivinen kokemus siitä, että hänen omat voimavaransa, niin psyykkiset kuin fyysiset, riittävät työn asettamiin vaatimuksiin. Työhyvinvointi on tärkeää työntekijän kannalta, mutta se tuo hyötyä koko organisaatiolle. Hyvinvoivat työntekijät suoriutuvat työstään hyvin ja edistävät organisaation tavoitteiden saavuttamista. (Työterveyslaitos 2025c.) Hyvinvoiva työyhteisö on tyytyväinen, motivoitunut ja sitoutunut. Sitoutuneisuus vaikuttaa työn laatuun myönteisesti (Manka 2012, alaluku Työn ilo synnyttää tuloksellisuutta).

Tietotyöläisen tärkein työkalu on aivot. Aivojen apuna tietotyöläiset käyttävät kehittynyttä teknologiaa tiedon prosessointiin ja siirtoon. Työterveyslaitoksen vuonna 2021 julkaistu tutkimus aivotyön erityispiirteistä selvitti, että se sisältää paljon erilaisia osa-alueita kuten monitekeminen, kielellinen työskentely ja aikapaine. Tietotyötä voidaan kutsua aivojen kymmenotteluksi. (Boijer-Spoof & Ilmivaalpa 2022, luku 3.1.)

Tietotyöläisiä, eli tietoa työkseen käsitteleviä ja tuottavia oman alansa asiantuntijoita, oli vuosittain vaihteessa 40 prosenttia (Niemi 2023, 18). Vuonna 2020 tietotyötä tekevien osuus kaikista työllisistä oli jo liki 49 prosenttia, joten tietotyöläisten määrä on viime vuosikymmenten aikana ollut selkeässä kasvussa (Airila 2022, 6).

Työhyvinvointi ja sen kokeminen muodostuvat monien eri tekijöiden yhteissummaksi: Työpaikka ja -ympäristö, työn sisältö, työkaverit ja -yhteisö, yksilön omat elintavat, terveydentila, perhe ja elämänsäsenne vaikuttavat työhyvinvointiin, ja fyysiseen ja psykologiseen työstä palautumiseen. Nykyaikainen työhyvinvointi keskittyy työn kuormitustekijöiden, kuten kasvavien vaatimusten ja osaamisen puutteen, tarkastelun lisäksi myös työstä saataviin mielekkyyden ja onnellisuuden kokemuksiin. Viime vuosikymmenten aikana on ruvettu ajattelemaan, että työ ja vapaa-aika kulkevat yksilön kokeman työhyvinvoinnin suhteen käsi kädessä. (Ranta & Tilander 2014, 11.)

Vastuu työhyvinvoinnista on sekä työnantajalla että työntekijällä itsellään. Työntekijän tulee pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan ja elintavoistaan syömällä, liikkumalla ja palautumalla järkevästi. Arjenhallinta ja ajanhallinta auttavat voimaan paremmin. Työnantaja puolestaan tarjoaa työpaikan, jonka rakenteet, yhdessä luodut pelisäännöt ja kulttuuri mahdollistavat työntekijän hyvinvoinnin toteutumisen. (Jaakkola 2020, 173–174.)

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi koostuu monesta eri osa-alueesta pitäen sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin. On tärkeää muistaa, että työhyvinvointi on kokemus, joka koostuu yksilöstä itsestään yhdessä työyhteisön tuottaman kollektiivisen kokemuksen kanssa. Yksilön hyvinvoinnissa ja työstä palautumisessa kaikki vaikuttaa kaikkeen. (Jaakkola

2020, 174; Virolainen 2012, 11–12.) Tässä opinnäytetyössä käydään lyhyesti läpi työhyvinvoinnin eri osa-alueet, ja keskitytään tarkemmin tietotyötä tekevän työntekijän psykologisen palautumisen prosessiin ja siihen vaikuttaviin tekijöihin DRAMMA-mallia mukaillen.

2.1 Fyysinen ja psyykinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään fyysiset työolosuhteet, työn fyysisen kuormituksen sekä ergonomian. Työympäristön ja -tilan tulee olla terveellinen, turvallinen ja henkilöstön hyvinvointia edistävä. Työtilojen toimivuus riippuu tilojen käyttöä tukevista tekijöistä, kuten teknologisten ratkaisujen toimivuudesta sekä monipaikkaista joustavaa työtä tukevasta johtamisesta. Tietotyössä fyysistä rasitusta syntyy istumisen, kehon liikkumattomuuden ja liikeratojen yksipuolisuuden vuoksi: Pitkäaikainen paikallaan istuminen tekee lihakset jäykiksi ja kehon toispuoleinen rasitus aiheuttaa vaivoja. (Virolainen 2012, 17; Työterveyslaitos 2025b.) Liike on lääke myös tietotyötä tekevälle. Säännölliset tauot, joiden aikana kävelee hiukan ja tekee muutaman venytyksen, ehkäisevät lihasjäykkyyttä. Nykyaikaiset korkeussäädettävät työpöydät antavat myös vaihtelua työskentelyasentoihin, kun työskentely on mahdollista myös seisoma-asennossa. Fyysistä työhyvinvointia tukevat säännöllinen liikunta, työterveyshuolto, työturvallisuus ja ylipäätään terveelliset elämäntavat. (Työterveyslaitos 2025c.)

Terveellinen ruokailu on osa fyysistä hyvinvointia, kuten myös riittävä lepo, uni ja palautuminen. Uni on yksi tärkeimmistä elpymisen kannalta. Ihminen tarvitsee keskimääräisesti 7–9 tuntia unta palautuakseen ja voidakseen hyvin. (Manka & Manka 2023, 227.) Kehon kuntoisuus vaikuttaa työhyvinvointiin. Oman kehon signaaleja kannattaa opetella kuuntelemaan ja pitää siitä mahdollisimman hyvää huolta. (Sydänmaanlakka 2022, 38–42.)

Psyykinen työhyvinvointi tarkoittaa työntekijän kokemuksia työn stressaavuudesta, työn aiheuttamista paineista ja työpaikan ilmapiiristä. Työtehtävien mielekkyydellä on suuri merkitys psyykkisen työhyvinvoinnin kannalta (Virolainen 2012, 18). Mukava ja mielenkiintoinen työ, jossa voi toimia omien arvojensa mukaan, lisää yksilön hyvinvointia niin työssä kuin työn ulkopuolellakin. Stressille, ja pitkällä aikavälillä työuupumukselle, altistavat liialliset työn kuormittavat vaatimukset. Kun työn vaatimukset ja työn tuottamat positiiviset voimavarat ja hyvinvointi eivät ole tasapainossa, on vaarana uupuminen. Työhyvinvoinnin ylläpitämisessä on tärkeää huolehtia työn vaatimusten ja voimavarojen balanssista. (Työterveyslaitos 2025a.)

Psyykkisestä kunnosta huolehtiminen on oman sisäisen maailman tiedostamista, harjoittamista ja kuuntelemista. Tietoinen läsnäolo auttaa oman toiminnan ohjaamisessa. Psyykkisesti hyvinvoivana työkin sujuu, stressi on hallittavissa, uusien asioiden oppiminen on helpompaa, muisti toimii,

päätösten tekeminen sujuu näppärämmin, epäonnistumiset eivät pelota ja yksilö on tasapainossa itsensä ja ympäristönsä kanssa. (Sydänmaanlakka 2022, 64–66.)

2.2 Sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi muodostuu kollegoiden välisistä suhteista ja kanssakäymisestä. Työkaverihin tutustuminen henkilökohtaisella tasolla rakentaa positiivista työilmapiiriä työntekijöiden välille. (Virolainen 2012, 24.) On tärkeää olla osa yhteisöä, jossa vuorovaikutus toimii ja jokainen voi kokea yhteenkuuluvuutta. Ihmissuhteet työpaikalla ovat oleellinen osa työmotivaatiota, työn tulokellisuutta ja erityisesti työhyvinvointia. Sosiaalisen tuen saaminen työpaikalla on työssä jaksamisen kannalta tärkeää. (Rauramo 2008, 123–124.) Hyvät ihmissuhteet ovat sosiaalista pääomaa, josta saa energiaa. Yhdessä tekeminen, kuunteleminen ja keskinäinen arvostus ja luottamus lisäävät työhyvinvointia ja jopa edistävät terveyttä. (Sydänmaanlakka 2022, 103–104.)

Henkinen työhyvinvointi tarkoittaa tunnetta oman ja työorganisaation arvomaailman kohtaamisesta sekä yksilön kokemusta yhteisöön kuulumisesta. Harmoniassa eläminen tuottaa hyvinvointia työhön ja vapaa-ajalle. Kun omalla työllä koetaan olevan positiivisia vaikutuksia muidenkin elämään, työ itsessään koetaan merkitykselliseksi, organisaation arvomaailma tuntuu omalta ja työn tekeminen mukavalta, luodaan puitteita henkisen työhyvinvoinnin rakentamiselle. Merkittävä osa henkistä työhyvinvointia on myös yhteisöllisyyden kokemus työkavereiden, asiakkaiden ja muiden työhön liittyvien henkilöiden kanssa. (Virolainen 2012, 26–27.)

Toimivassa työyhteisössä työskenteleminen tukee yksilön työhyvinvointia, tekee työssä käymisestä kivaa ja lisää iloa elämään. Omaan henkiseen kuntoonsa voi vaikuttaa tunnistamalla omat arvonsa ja toimimalla niiden mukaan, ja olemalla rehellinen itselleen ja toisille. Arvojen mukaiset valinnat luovat sopusointua itsemme ja ympäristömme välille. (Sydänmaanlakka 2022, 87–88.)

2.3 Työstä palautuminen osana työhyvinvointia

Työstä palautuminen tarkoittaa sekä mielen että kehon palautumista työn aiheuttamista rasituksista. Riittävä palautuminen ehkäisee terveysongelmia, suojaa uupumiselta, laukaisee työperäistä stressiä ja pitää mielen virkeänä. Myös itse työssä on palauttavia tekijöitä, joita kutsutaan työn voimavaroiksi. Voimavaratekijöiksi luetaan esihenkilön toiminnan oikeudenmukaisuus, työn vaikutusmahdollisuudet, työyhteisöltä saatava tuki ja työn varmuus. Työpaikalla on hyvä käydä keskustelua siitä, kuinka työn vaatimukset pyritään pitämään kohtuullisina ja miten toimintatapoja voitaisiin muokata palautumista edistäviksi. (Virtanen 2021, 37–38; Rauramo 2012, 55.)

Olipa työ millaista tahansa, se edellyttää yksilöltä ponnisteluita. Tietotyössä rasitus on enimmäkseen kognitiivista eli tiedon käsittelyyn ja ajatteluun liittyvää, ja se vaatii tekijältään keskittymistä,

ongelmanratkaisukykyä, hyvää muistia ja yhteistyötilanteissa sosiaalisia taitoja. Onnistunut psykologinen palautuminen työpäivän rasituksista korjaa työn vaatimusten ja kuormittavien tilanteiden aikaansaamat keholliset ja psykologiset stressioireet. (Virtanen 2021, 37–38.)

Voimavarojen säilyttämisteorian mukaan palautumista tapahtuu kolmella tavalla: Uusien voimavarojen hankkimisella, uhattujen voimavarojen turvaamisella ja menetettyjen voimavarojen palauttamisella. Työstä palautumisen kannalta olennaisia ovat uudet sisäiset voimavarat, kuten energia ja positiivinen yleisvire. Palautumiseen on kiinnitettävä huomiota joka päivä myös työpäivän aikana. Fysiologinen palautuminen on onnistunut, kun keho tuntuu elpyneeltä. Psykologinen palautuminen puolestaan tarkoittaa, että työntekijä itse kokee olevansa valmis jatkamaan työtään. (Manka 2023, 227–228.)

Fyysisestä eli kehon palautumisprosessista huolehtii parasympaattinen autonominen hermosto. Kun parasympaattinen hermosto aktivoituu, sydämen syke laskee, hengitys rauhoittuu ja veri virtaa lihaksista takaisin sisäelimiin. Elimistö alkaa varastoida energiaa sen purkamisen sijaan. Palautuneessa tilassa myös mieli virkistyy ja olo tuntuu hyvältä ja rentoutuneelta. (Virtanen 2021, 32–34.)

Palautumista edistäviä psykologisia keinoja ovat psykologinen työstä irrottautuminen, eli henkisen välimatkan pitäminen työhön vapaa-ajalla, rentoutuminen, itsensä päteväksi tunteminen ja vapaus päättää omasta ajankäytöstä. Palautumisen kokemukset voivat auttaa vähentämään työn vaatimusten haitallisia vaikutuksia tai vahvistamaan työn voimavarojen positiivisia vaikutuksia. Tärkeää on löytää itselleen sopivimmat palautumisen keinot, joiden avulla koettua hyvinvointia voidaan ylläpitää ja lisätä. (Kinnunen 2024, 372–378; Manka 2023, 230–231.)

2.4 Palautuminen tietotyössä

Tietotyössä työaika venyy helposti ja työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy (Kalliomäki-Levanto 2009 34). Työn vaatimuksia, kuten aikapaine ja ylikuormitus, pidetään yhtenä tärkeimmistä palautumista haittaavista tekijöistä. Psykologinen irrottautuminen työstä on hankalaa, jos töitä joudutaan viemään kotiin ja niiden tekemistä tai tekemättömyyttä vatvotaan yötä myöten. Työstä palautuminen käynnistyy vasta silloin, kun työn vaatimustekijät eivät ole läsnä. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, luku 5.)

Tietotyöntekijää kuormittavat työn monimutkaisuus, moninaisuus, työn määrä ja aikapaine. Tietotyö on tietointensiivistä työtä ja se sisältää monien rinnakkaisten työtehtävien yhtäaikaista tekemistä työpäivän aikana. Työympäristöt ja tietojärjestelmät vaihtelevat ja työ rytmittyy kokousten, keskittymistä vaativien tehtävien ja sähköpostien muodostamaksi kokonaisuudeksi. Tietotulva, tehtävien pirstaleisuus ja toistuvat keskeytykset lisäävät aivokuormaa. Työnteon keskeytyminen

kuormittaa, aiheuttaa stressiä ja heikentää hallinnan tunnetta. Mitä enemmän työssä on keskeytyksiä, sitä heikompaa on palautuminen. (Airila 2022, 9–20.)

Tietotyössä ne työtehtävät, jotka on otettu vastaan ja aloitettu, mutta joita ei aktiivisesti tehdä, kuormittavat muistia ja vievät kognitiivisia resursseja. Erityisen kuormittavia ovat kiinnostavat, kesken olevat tehtävät, sillä ne jäävät helpommin ajatuksiin pyörimään. Tietotyöläisen palautumista edistää, jos tietotyöläisellä on apunaan vuosikello, to-do-lista tai jokin muu keino, johon muistettavat asiat kirjataan ylös kognitiota rasittamasta. Muistiin kirjoittaminen vapauttaa resursseja ja vähentää muistikuormaa. (Huotilainen & Saarikivi 2018, alaluku Häiriötekijöitä töissä: avokonttorista erämaahan?)

Tietotyö on usein vaativaa ja haastaa päivittämään osaamista jatkuvasti. Stressin aiheuttajia on runsaasti eikä niitä kaikkia ole mahdollista poistaa. Työhyvinvointia voi edistää harjoittelemalla palautumistaitoja. Psykkisen palautumiskyvyn eli resilienssin vahvistamisen avainsana on omien stressitekijöiden tunnistaminen ja sopivien purkukeinojen etsiminen. Tutkimusten mukaan säännöllinen liikunta auttaa tietotyötä tekevien aivoja palautumaan ja edistää yleistä hyvinvointia. Boijer-Spoof & Ilmivalta 2022, luku 3.2.)

3 DRAMMA-malli – psykologisen palautumisen kuusi kulmakiveä

Tässä opinnäytetyössä keskitytään tietotyöläisen psykologiseen työstä palautumiseen. Psykologista palautumista voidaan jäsentää yhdysvaltalaisen tutkijoiden kehittämän DRAMMA-mallin avulla. Mallia hyödyntäen pyritään selittämään, miten vapaa-aika on yhteydessä subjektiiviseen hyvinvointiin eli tilaan, jossa ihminen on kokonaisvaltaisesti tyytyväinen elämäänsä, ja kokee huomattavasti enemmän myönteisiä kuin kielteisiä tunteita. (Manka & Manka 2023, 230–231.)

Palautumiskokemuksia, joiden englanninkielisistä nimistä lyhenne DRAMMA muodostuu, on Virtanen (2021, 71) kuusi:

- työstä irrottautuminen (detachment)
- rentoutuminen (relaxation)
- omaehtoisuus (autonomy)
- taidonhallinta (mastery)
- merkityksellisyys (meaning)
- yhteenkuuluvuus (affiliation).

Palautuminen edellyttää rentoutumisen ja työstä irrottautumisen lisäksi uusien voimavarojen koostamista, ja kiinnittymistä itselle merkityksellisiin ja hyvän olon tunnetta tuottaviin vapaa-ajan aktiviteetteihin (Manka & Manka 2023, 231–232).

DRAMMA-tarpeiden tyydyttäminen parantaa koettua hyvinvointia: Kun ihmiset pystyvät tyydyttämään psykologisia tarpeitaan, he tuntevat olonsa paremmaksi ja pystyvät pitämään itsestään parempaa huolta fyysisesti ja henkisesti. (Kujanpää ym. 2020, 685.)

3.1 Työstä irrottautuminen

DRAMMA-mallin ensimmäinen palautumiskokemus, työstä irrottautuminen, tarkoittaa tilaa, jolloin työtehtäviä ei tehdä eikä niitä edes ajatella. Parasta psykologista palautumisaikaa on se, kun yksilö pääsee irti kaikesta työhön liittyvästä ja ajatukset saavat liihottaa vapaasti itselle merkityksellisissä ja mielihyvää tuottavissa asioissa. Omasta työnkuvasta mahdollisimman paljon poikkeavien asioiden tekeminen edistää työstä irrottautumista. (Manka & Manka 2023, 230–231.) Onnistuneen työstä irrottautumisen on huomattu olevan yhteydessä parempaan unen laatuun, vähäisempään väsymykseen, myönteisempään mielialaan ja yleiseen tyytyväisyyteen. (Virtanen 2021, 76.)

Tietotyötä tekeville irrottautuminen voi olla haastavaa, sillä työvälineistö on usein kotonakin käden ulottuvilla ja aivoissa suoritettava ongelmanratkaisu on vaikeampaa kytkeä pois päältä kuin vaikkapa metsurin moottorisaha. Asiantuntija-ammateissa työskentelevistä monet lukevat työsähköpostejaan myös työajan ulkopuolella, ja kokevat tarvetta olla tavoitettavissa kellonajasta

riippumatta. Tämä lisää kuormittuneisuutta, kun työn ja vapaa-ajan raja katoaa. Etätyötä tekevillä rasiitteena voi toimia myös siirtymän puute kodin ja työpaikan välillä. Lyhytkin työmatka auttaa irrottamaan ajatukset työstä ja suuntaamaan ne kohti vapaa-aikaa. (Helajärvi 2022, 61.) Työstä irrottautuminen voi olla haastavaa myös silloin, kun työ on innostavaa ja mukavaa ja vie huomaamatta mukanaan (Jaakkola 2018, 111).

Työstä irrottautuminen ei kaikille tule luonnostaan, mutta onneksi sitä voi opetella. Työn ja vapaa-ajan välisen rajan vahvistaminen on jokaisen omalla vastuulla. On tehtävä tietoinen päätös siitä, milloin ollaan töissä ja milloin vapaalla ja milloin palauttavat tauot työpäivän aikana pidetään, toisin sanoen huolehdittava sekä konkreettisesta että psykologisesta työstä irrottautumisesta. Vapaa-ajalla työpuhelin kannattaa pitää äänettömällä ja läppäri kiinni. Parasta on, jos työvälineet on mahdollista saada pois näkyvistä työpäivän jälkeen. Negatiivisia tunteita aiheuttavia työasioita ei kannata jäädä vatvomaan työajan ulkopuolella, vaikka välillä tuntuukin mahdottomalta päästä irti ikävistä tunteista. Toisaalta työpäivän myönteisten tapahtumien muistelu vapaa-ajalla lisää hyvinvointia, ja voi motivoida uusiin innovaatioihin ja onnistumisiin sekä työssä että vapaalla. (Jaakkola 2018, 111; Virtanen 2021, 77–79.)

3.2 Rentoutuminen ja lepo

Rentoutuminen ja lepo ovat DRAMMA-mallin kokemuksista keskeisin kehon palautumisen kannalta. Rentoutuessa sekä fyysisen että henkisen aktiivisuuden taso on matalalla ja vireystila rauhoittuu. Rentoutuminen on psykologisen palautumisen kokemuksista eniten yhteydessä fysiologisiin prosesseihin, joten kehollisuuden huomioon ottaminen rentoutumisessa on merkityksellistä. (Virtanen 2021, 89–90.)

Rentoutuminen alkaa kehosta. Tasapainoinen hengitys ja rauhalliset, kehon ja mielen yhteyttä vaalivat liikuntalajit kuten jooga tai venyttely, edistävät rentoutumista. Hieronta, saunominen tai kuuma kylpy voivat toimia myös palautuskeinoina. Rentoutuminen tarkoittaa enemmänkin olotilaa kuin aktiivista toimimista. Paras rentoutumisen tila saavutetaan silloin, kun tehdään jotain, joka ei vaadi juurikaan fyysistä tai psyykkistä ponnistelua tai liikaa sosiaalisia vaatimuksia. (Virtanen 2021, 95; Jaakkola 2020, 182.)

Lepo ja rennosti ottaminen vähentävät stressiä, uupumusta ja uniongelmia, ja edistävät kokonaisvaltaista hyvinvointia. Rentoutumisen avulla on mahdollista säädellä vireystilaansa, jotta kulloisenkin käsillä olevan tehtävän, liittyy se työhön tai ei, tekeminen sujuisi mahdollisimman mutkattomasti. Rentoutuminen illalla työpäivän jälkeen vaikuttaa tasapainottavasti mielialaan seuraavaan päivään asti. (Virtanen 2021, 90; Sydänmaanlakka 2022, 43–45.)

Kaikki edellä mainittu rentouttaa kehoa, mutta myös mieli tarvitsee palautumista. Päätään voi lepuuttaa lukemalla, kokoamalla palapelejä kuuntelemalla lempimusiikkia, katsomalla ruudusta hömppää tai menemällä teatteriin. Tärkeintä rentoutumisessa on antaa itselleen lupa levätä, nauttia asioista ja olla tekemättä mitään järkevää. Puuhastelu, joka vaatii vain vähäistä virittäytymistä, on paras rentoutumiskeino. Rentoutuessa keho ja mieli pyrkivät yhdessä palauttamaan tasapainon ja hyvänolontunteen. (Jaakkola 2020, 182–183; Sydänmaanlakka 2022, 43.)

3.3 Hallinnan tunne ja omaehtoisuus

Omaehtoisuus vaikuttaa hyvinvointiin myönteisesti. DRAMMA-mallissa omaehtoisuuteen sisältyy vaikutusmahdollisuuksien lisäksi kokemus siitä, että yksilöllä on mahdollisuus valita teot ja toiminnot erilaisista vaihtoehdoista ja toimia omien arvojensa ja päämääriensä mukaan. Omaehtoisuus on psykologinen perustarve, jonka täyttymistä tarvitaan hyvän, omannäköisen, aktiivisen ja kukoistavan elämän elämiseen. Omaehtoisuus ei tarkoita sitä, että joka tilanteessa toimitaan omien ehtojen mukaan itsekkäästi ilman muiden huomioonottamista. Omaehtoisuutta voi kokea yhtä hyvin yhdessä muiden kanssa, eikä se tarkoita toisten tarpeiden huomiotta jättämistä tai empatian puutetta. (Virtanen 2021, 99–101.)

Keskeinen omaehtoisuuden muoto on oman ajankäytön hallinta. Ajansäätelyn kannalta tärkeää on omien rajojen asettaminen. Rajojen asettamisessa on kyse siitä, että uskaltaa kieltäytyä asioista, jotka kuormittavat liikaa tai joita ei halua tehdä. Omaehtoisuudessa on kyse myös siitä, että tunnistaa asiat, joita oikeasti tahtoo tehdä ja rohkenee tehdä niitä. Jokaisella on sisäinen halu tehdä itse omat valintansa ja kokea hallinnan tunnetta. Koska työelämässä aikataulut tulevat hyvin pitkälti annettuina, on tärkeää pitää vapaa-ajalla kalenteria omassa hallinnassa. (Jaakkola 2020, 183.) Optimitilanteessa jokaisella olisi mahdollisuus järjestää itselleen omaa aikaa, jolloin voi tehdä mitä haluaa ilman muiden esittämiä vaatimuksia (Manka & Manka 2023, 231).

Oma aika, olkoon se sitten harrastuksen parissa tai yksinolo ilman häiriötekijöitä, on monelle tärkeä palautumiskeino. Vapaaehtoinen yksinolo mahdollistaa hetkellisen itsetietoisuudesta vapautumisen. Yksin ollessa ei tarvitse välittää mitä muut ajattelevat, eikä sanomisia tarvitse kontrolloida. Yksin vietetty aika elvyttää, tarjoaa tilaa luovuudelle, ajatuksille ja itsereflektoinnille ja auttaa jopa tunteiden säätelyssä. (Virtanen 2021, 106–108.)

3.4 Taidon hallinnan kokemukset

Neljäs palautumiskokemus DRAMMA-mallin mukaan on taidon hallinta. Tässä kokemuksessa on kyse omien taitojen ja tietojen laajentamisesta ja uusille asioille altistumisesta. Itsensä kehittäminen ja haastaminen vapaa-ajalla auttaa kokoamaan uusia voimavaroja ja tämä puolestaan tukee

palautumista, lisää taidonhallinnan kokemuksia, parantaa hyvinvointia ja lisää tyytyväisyyttä omaan elämään. (Virtanen 2021, 109–110.)

Taidonhallintakokemuksia voi tarjota vaikkapa erityisesti tietotyöläiselle suositeltava liikuntaharrastus, jossa kokee onnistumisia tai kulttuuriharrastus, joka tarjoaa uusia näkökulmia. Taidonhallinnan kokemuksia etsiessä on tärkeintä löytää juuri ne asiat, jotka tuottavat eniten iloa itselle ja mahdollistavat flow-kokemuksen saavuttamisen. Flow tarkoittaa virtaavuutta, jollaista voidaan kokea, kun ihminen uppoutuu johonkin itselleen sopivasti haastavaan, mielekkääseen ja palkitsevaan aktiiviteettiin. Flow'n onnistuminen vaatii yleensä aikaa, mahdollisuuden keskittyä ja kiireettömän ympäristön. Kiireisen arjen keskellä ei välttämättä ole aikaa uppoutua mihinkään niin pitkäksi aikaa, että pääsisi flow-tilaan, mutta varsinkin kuormittavina ajanjaksoina on hienoa, jos on tilaisuus tehdä edes jotain pientä taidonhallinnan kokemuksia edistävää. Tällaisen kokemuksen voi antaa hyvä keskustelu ystävän kanssa tai mielenkiintoinen artikkeli lehdessä. (Manka & Manka 2023, 230–231; Virtanen 2021, 111–116.)

Palauttava tekeminen ei saa olla liian helppoa tai tylsää, mutta ei liian vaikeakaan. Sopivan haasteellinen puuha tuottaa oppimisen ja onnistumisen kokemuksia, ja auttaa työstä irrottautumisessa ja palautumisessa. (Jaakkola 2020, 183.)

3.5 Merkityksellisyys

Elämän kokeminen merkityksellisenä parantaa hyvinvointia, motivoi mielekkääseen tekemiseen ja tekee elämästä elämisen arvoista. Merkityksellisuuden kokemus liittyy erityisesti kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, hyvään elämään, jossa pääsemme toteuttamaan itseämme ja menemme kohti omia päämääriämme. Jokaisen omat arvot ohjaavat käyttäytymistä ja tunteita ja määrittelevät samalla ne asiat, joka ovat itse kullekin merkityksellisiä. (Sydänmaanlakka 2022, 85–86.)

Omien arvojen mukaan toimiminen palkitsee sisäisesti ja tarjoaa tyydytyksen, mielihyvän ja onnistumisen kokemuksia. Useimmiten omien arvojen seuraaminen tuottaa positiivisia seuraamuksia myös pitkällä aikavälillä. Itselle merkityksellisiin päämääriin pyrkiminen tuottaa hyvinvointia. (Virtanen 2021, 128.) Työssä merkityksellisyyttä rakennetaan vuorovaikutuksen avulla. Ihmiset, asiat ja ilmiöt vaikuttavat toisiinsa ja luovat yhdessä työnteolle merkityksen. Työn positiiviset vaikutukset ympäröivään yhteiskuntaan antavat työntekijöille kokemuksen siitä, että hänen panoksensa työhön on merkityksellinen. (Salonen 2022, 22–25.) Työssä merkityksellisyyttä voidaan löytää kolmesta eri lähteestä: työympäristöstä, työsuhteesta tai tehtävästä itsestään. Työympäristö voi tukea työntekijän arvoja ja tavoitteita, työsuhteen merkityksellisyys vahvistuu, jos työntekijä kokee olevansa osa työyhteisöä ja organisaatiota, ja työtehtävä itsessään voi olla merkityksellinen. (Sippola 2023, 216.)

DRAMMA-mallin mukaan merkityksellisyyttä voidaan rakentaa hyvin arkisten asioiden kautta. Esimerkiksi tutut ja toimivat aamurutiinit voivat olla yhteydessä merkityksellisyyden kokemuksiin ja tukea yksilön hyvinvointia ja työstä palautumista. DRAMMA-malli liittyy merkityksellisyyden ennen kaikkea mielekkääseen ja vapaa-ajan merkityksellisyyttä lisäävään tekemiseen. Merkitykselliseksi koetut vapaa-ajan puuhut tarjoavat positiivisia tunnekokemuksia, mielenrauhaa ja omanarvontuntoa. Ne voivat antaa myös työkaluja hankaluuksista selviämiseen ja kokemaan ylpeyttä omasta toiminnasta. Vapaa-ajalla kannattaa siis tehdä juuri niitä asioita, joihin mieluiten haluaa aikaansa käyttää. Hyvinvointia tukevat parhaiten asiat, jotka ovat ihmiselle itselleen merkityksellisiä. Saavutuksen tunne, innostavuus ja tyytyväisyys motivoivat ja rikastuttavat elämää ja parantavat hyvinvointia. (Virtanen 2021, 124.)

3.6 Yhteenkuuluvuus

Palautumiskokemuksista kuudentena DRAMMA-malli esittelee yhteenkuuluvuuden tunteen. Yhteyden tunne muihin ihmisiin on yksi tärkeimmistä psykologisista perustarpeista. Psykologi Andrew Maslow'n luoma tarvehierarkia määrittelee yhteyden tarpeen toiseksi tärkeimmäksi ihmisen tarpeeksi: Yhteenkuuluvuutta tärkeämmäksi nousevat vain fyysiset tarpeet kuten lepo, ravinto ja suoja. (Virtanen 2021, 137.)

Hyvät, läheiset ihmissuhteet, joissa koetaan aitoa yhteyttä tunnetasolla, tuovat psykologista turvallisuuden tunnetta ja iloa elämään (Virtanen 2021, 138). Turvalliset ihmissuhteet, joissa on lupa tukeutua toiseen ja saada tarvittaessa tukea ja apua, toimivat palautumisen edistäjinä. Ihmissuhteissa laatu on määrää tärkeämpää. Arjen ja työn mukanaan tuomia haasteita on hyvä purkaa juttelemalla ystävän tai puolison kanssa. Kun ihminen tulee nähdyksi ja kuulluksi ja saa empatiaa, stressi alkaa tasaantua ja palautuminen käynnistyy. (Jaakkola 2018, 134–135; Manka & Manka 2023, 231.)

Toiminta, joka tuo ihmisiä yhteen ja lähemmäksi toisiaan, tuntuu mielekkäältä ja vaikuttaa myönteisesti hyvinvointiin. Läheisyyden ja yhteyden tunne toimii voimavarana erityisesti silloin, kun joutuu kohtaamaan oman haavoittuvaisuutensa. Vastoinkäymisistä ja kuormittavista tilanteista selviämässä tukiverkko on korvaamaton apu. Turvallista tunneyhteyttä voi vahvistaa olemalla läsnä ja kuuntelemalla, ja vastavuoroisesti tulemalla itse kuulluksi. Omien tunteiden jakaminen ja ymmärretyksi tuleminen, yhteyksien luominen ja yhteyden kokeminen toisten kanssa tukevat kokonaisvaltaisesti hyvinvointia ja palautumista. Voimakkaan yhteyden voi tuntea myös omaan itseensä, luontoon tai lemmikkieläimeen, vaikka se ei ihmissuhteita korvaakaan. (Virtanen 2021, 142–143.)

4 Tutkimus

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen tarkoituksena on selvittää millaisia keinoja tietotyötä tekevät käyttävät psykologisen työstä palautumisensa tukena ja mitkä asiat hankaloittavat palautumista. Tarkoitus on myös ottaa selville, pystyvätkö tietotyöläiset irrottautumaan työstään työpäivän aikana ja sen jälkeen, miten he rentoutuvat, pystyvätkö he vaikuttamaan omiin työskentelytapoihinsa, tarjoaako työ heille haasteita ja merkityksellisyyden ja yhteisöllisyyden tunnetta. Kysymykset on muotoiltu mukailemaan DRAMMA-mallin kuutta psykologista palautumiskokemusta työstä palautumisen näkökulmasta.

Opinnäytetyössä käytetty tutkimusmateriaali koottiin Webropol-järjestelmän avulla toteutetulla verkkokyselyllä. Kysely avattiin lauantaina 29.3.2025 ja suljettiin sunnuntaina 6.4.2025.

4.1 Tutkimusmenetelmät ja toteutus

Tutkimus alkaa tutkimuskysymysten ja -ongelman asettamisesta, jonka jälkeen valitaan sopivat tutkimusmenetelmät. Menetelmien valintaan vaikuttavat koottavan tutkimusaineiston luonne ja tutkitavan aihealueen laajuus. Kaikki tutkimuksen osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 16–18.)

Tämän opinnäytetyön tutkimusosion toteutuksessa aineistonkeruuseen käytettiin kyselytutkimusta (liite 1), joka on määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus. Määrällistä tutkimusta voidaan käyttää silloin, kun halutaan saada selville millaisia kokemuksia ja käsityksiä ihmisillä on ja kuinka nämä kokemukset ja käsitykset jakautuvat ihmisten keskuudessa. Määrällinen tutkimus toimii, kun tavoitteena on saada selville, kuinka paljon tai miten usein jokin asia ilmenee, mutta halutaan myös vastaus siihen, miksi asiat menevät tutkimuksen kertomalla tavalla. Kvantitatiivisen tutkimuksen menetelmän tavoite on esimerkiksi ihmistä koskevien asioiden ja kokemusten selittäminen, kuvaaminen, kartoittaminen, vertailu tai ennustaminen. Määrällinen tutkimus antaa sellaista numeraalista tietoa, mitä tulkinnallisilla menetelmillä ei pystytä saamaan. (Vilkkä 2021, alaluku Määrällinen tutkimus.)

Kyselylomakkeen suunnittelu alkoi heti kun tutkimuksen tavoite ja tutkimussuunnitelma oli vahvistettu. Tarkoituksena oli selvittää tietotyöläisten psykologisen työstä palautumisen keinoja ja haasteita. Opinnäytetyön tutkimusaineisto koottiin sähköisen Webropol-kyselyn avulla. Suljettu kyselytutkimus sisälsi väitteitä ja kysymyksiä, joihin vastattiin 4- tai 5-portaista Likertin asteikkoa käyttäen. Likertin asteikossa vaihtoehdot muodostavat laskevan tai nousevan skaalan (Hirsjärvi 2007, 195). Kysely sisälsi myös viisi monivalintakysymystä. Näistä neljä oli rajatuin vastausmäärin, joista

kaksi oli järjestyslukuasteikollisia monivalintakysymyksiä. Toisessa niistä valittiin kolme tärkeintä asiaa tärkeysjärjestyksessä ja toisessa asioita laitettiin vapaaseen tärkeysjärjestykseen. Kolmessa monivalintakysymyksessä valittiin kolme tärkeintä asiaa, mutta niitä ei laitettu tärkeysjärjestykseen. (KvantiMOTV.) Kysely oli jaettu kahdeksaan osioon. Osioista kuusi ensimmäistä mukaili DRAMMA-mallin psykologiseen työstä palautumiseen liittyviä aihealueita, seitsemännessä osiossa esitettiin palautumiseen liittyviä väitteitä ja viimeisessä osiossa kysyttiin palautumisen haasteista. Kyselyä testattiin kahdella koekäyttäjällä ennen julkaisua.

Vastaajamäärä oli 85. Määrälliselle tutkimukselle on tyypillistä, että vastaajamäärä on suuri. Kysely ei kuitenkaan ole sama asia kuin määrällinen tutkimus. Kysely on vain yksi tutkimusaineiston keräämismuoto, ja määrällisessä tutkimuksessa se usein on käytännöllinen keino koota tarvittava aineisto. Kyselyissä kysymysten muoto on vakioitu, eli kaikilta kyselyyn vastaavilta kysytään samat asiat täsmälleen samalla tavalla. Tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta. (Vilka 2007, 17.)

Tärkeä yksityiskohta kyselyn suorittamisessa on sen ajoitus. Hyvin ajoitettuna vastaajia on mahdollista saada enemmän. (Vilka 2007, 28.) Opinnäytetyön kyselyn ajoitus onnistui mainiosti: Kysely Työstä palautuminen julkaistiin Facebookissa lauantai-iltana, jolloin useimmat tietotyöläiset ovat vapaalla ja mitä luultavimmin nautiskelevat aamukahviaan jonkinlaisen elektroninen laite kädessänsä sosiaalista mediaa selaillen. Kyselyn linkkiä oli lupa jakaa vapaasti. Aineiston keruun jälkeen tapahtuu aineiston tarkistus, käsittely, analyysi, tulosten esittäminen ja tulkinta sekä kokonaisluotettavuuden arviointi (Vilka 2007, 20, 170).

4.2 Aineiston käsittely ja analysointi

Opinnäytetyön kyselyaineisto kerättiin anonyyminä, joten aineisto ei sisällä henkilötietoja tai henkilörekisteriä. Tutkimusprosessin ja tulosten puolueettomuus varmistettiin keräämällä vastaukset anonyymisti verkossa, ja tämä annettiin vastaajille tiedoksi tutkimustiedotteen (liite 2) avulla. Kysely oli avoinna ja vastattavissa kahdeksan vuorokauden ajan. Tutkittavien suostumus varmistettiin ja dokumentoitiin lisäämällä kyselyyn pakollisena hyväksymiskohtana ”Hyväksyn tietojeni keräämisen yllä mainittuun käyttöön” ja tämän jälkeen vastaaja klikkaa ”Hyväksyn/Lähetä” –painiketta. Tiedoilla tarkoitettiin vastaajan antamia vastauksia. Tutkimusaineisto tallennettiin tietoturvasesti Webropol-ohjelmaan opinnäytetyön valmistumisen ajaksi, jonka jälkeen se poistetaan järjestelmästä pysyvästi. Aineistoa käsitellään koko sen elinkaaren ajan anonyymisti.

Kyselyn vastausajan päätyttyä silmäilin aineistoa läpi ja havaitsin, että vastaukset ovat pysyneet melko tasaisella linjalla ja yleisvaikutelma psykologisesta työstä palautumisesta näytti olevan

varsin positiivisella tasolla. Aineiston tarkastuksessa tutkija saa esiymmärrystä aineistosta ennen varsinaisten tulosten syvempää avaamista (Vilkkä 2021, alaluku Aineiston käsittely).

Kyselyn vastausten analysointi tapahtui vastausten prosentuaalista sijoittumista tarkastellen. Webropol muutti jokaisen kysymyksen kertyneen datan kuviomuotoon, jotta tuloksien hahmottaminen on konkreettisempaa. Saatuja vastauksia peilataan DRAMMA-mallissa esitettyihin kuuteen palautumisen kokemukseen. Keskeisimmät tulokset esitellään havainnollistavien taulukoitten tai kuvioiden avulla. Määrällisessä tutkimuksessa tavoitteena on, että analyysin tulokset eivät jää vain numeroiksi. Ne pitää selittää tekstissä niin, että niiden laatu ja merkitys tulevat selviksi. (Vilkkä 2021, alaluku Tulosten esittäminen.)

5 Tulokset

Kyselytutkimukseen Työstä palautuminen vastasi 85 tietotyötä tekevää henkilöä. Kyselytutkimuksen tulokset on jaettu alaotsikoitten alle DRAMMA-mallin ja yleisesti palautumiseen ja sen haasteisiin liittyvien kysymysten mukaan.

5.1 Työstä irrottautuminen

DRAMMA-mallin mukaan ensimmäinen psykologisen työstä palautumisen kokemus on työstä irrottautuminen. Vaikka tietotyössä työt ovat helposti käden ulottuvilla kotioloissakin, näyttäisi kyselytutkimuksen vastausten perusteella, että suurin osa vastaajista osaa vetää rajan työn ja vapaa-ajan välille. Vastaajista valtaosa (70 %) kokee useimmiten pystyvänsä sekä päättämään itse työpäivänsä pituudesta että unohtamaan työasiat työpäivän päätyttyä. Vain seitsemän vastaajaa (8 %) koki, että he pystyvät vaikuttamaan työpäivänsä pituuteen harvoin tai ei koskaan.

Kaikilla vastaajilla on mahdollisuus pitää palauttavia taukoja työpäivänsä aikana. Vastaajista 14 % ilmoitti, että tauoille on aikaa joskus. 70 % vastaajista pystyy pitämään lyhyitä, palauttavia taukoja työpäivän aikana joko aina (20 %) tai useimmiten (48 %).

Parhaimpina työstä irrottautumisen ja vapaalle vaihtamisen keinoina vastaajat pitivät työkoneen ja -puhelimien sulkemista päivän päätteeksi (56 %). Toiseksi suosituin irrottautumisen muoto oli liikunta tavalla tai toisella. Jaetulle kolmannelle sijalle asettuivat television tai suoratoisto-ohjelmien katseleminen ja done-listan kokoaminen, jonka avulla muistutetaan jo tehdyistä tehtävistä.

5.2 Rentoutuminen

Toisena DRAMMA-mallin kokemuksista on rentoutuminen ja se on keskeisin kehon palautumisen kannalta. 82 % vastaajista kokee pystyvänsä rentoutumaan työpäivän jälkeen täysin tai jokseenkin riittävästi. Täysin riittämättömästi rentoutui vastaajista vain kaksi.

Kehon ja mielen rentoutumiskeinoja kartoitettiin monivalintakysymyksillä, joissa piti valita kolme tärkeintä rentoutumistapaa. Tärkeimmäksi kehon rentoutumiskeinoksi nousi uni (92 %). Toiseksi rentouttavimpana keinona koettiin rauhallinen, palauttava liikunta (56 %) ja kolmannelle sijalle ylsi suomalaisten kesto-suosiota nauttiva saunominen (49 %).

Mieltä vastaajat rentouttavat mieluiten ihmissuhteiden avulla, esimerkiksi viettämällä aikaa perheen ja ystävien kanssa (59 %). Luonnossa ja metsässä samoilu tuli toiselle sijalle 52 %:in kannatuksella, ja kolmanneksi kivi television katselu (33 %).

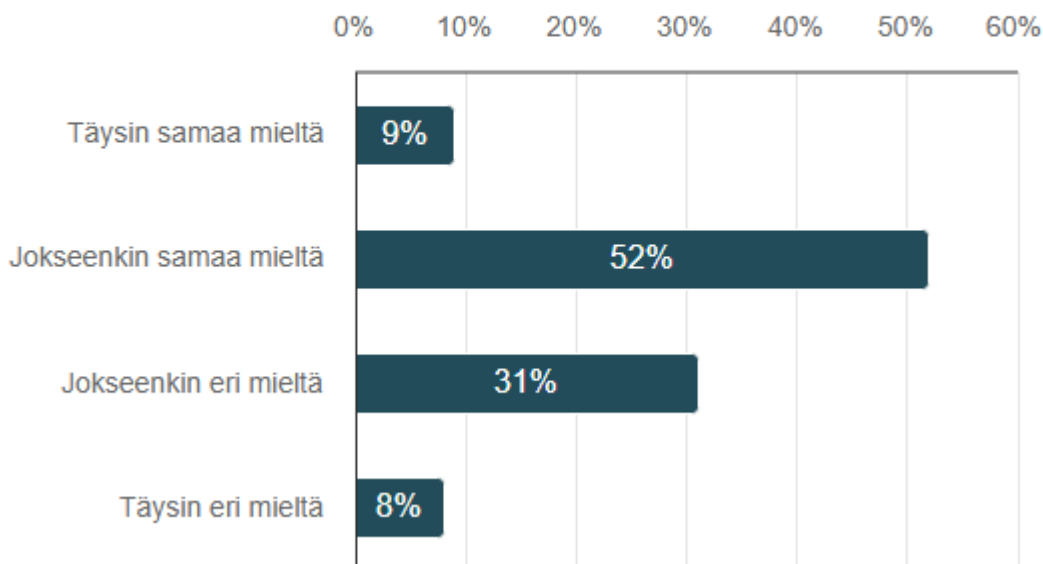
Kehon huomioiminen rentoutumisessa on tärkeää. On osattava valita itselleen sopivimmat rentoutumisen muodot. Välillä tietotyöläisenkin keho kaipaa pötköttelyä, vaikka koko päivä olisikin mennyt satulatuolin selässä istuen. Välillä taas on paikallaan hikilenkki tai syvävenyttely ja välillä keho kaipaa hellää kosketusta. Kehoa rentouttavat keinot heijastuvat useimmiten myös mieleen ja auttavat kokonaisvaltaisessa palautumisessa. Kokeilemalla selviää itse parhaat tavat rentoutua ja ladata akkuja.

5.3 Omaehtoisuus

Omaehtoisuutta kuvataan DRAMMA-mallissa kykynä elää itsensä näköistä elämää. Vastaajista 88 % kokee vapaa-aikansa olevan itsensä näköistä joko täysin tai jokseenkin. Vain 12 % oli jokseenkin eri mieltä. 77 % koki, että heillä on aikaa asioille, joista he nauttivat, ainoastaan yksi vastaaja oli täysin eri mieltä. Vastaajista 69 % koki olevansa joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että heillä on tarpeeksi omaa aikaa palautuakseen. Tässäkin väitteessä vain yksi vastaaja oli täysin eri mieltä. Kuten kuvasta 1 havaitaan, työn kuormittavuuteen vaikuttamisessa vastaukset jakautuivat eniten.

Pystyn vaikuttamaan työssä asioihin, jotka koen kuormittavina.

Vastaajien määrä: 85



Kuva 1. Pystyn vaikuttamaan töissä asioihin, jotka koen kuormittavina

Kaikkiin työssä kuormittaviin asioihin ei aina ole mahdollistakaan itse vaikuttaa. Työnkuva säätelee omat raaminsa ja niitä on noudatettava. Yli puolet vastaajista kuitenkin kokee voivansa vaikuttaa jollakin tavalla työn kuormittavuuteen.

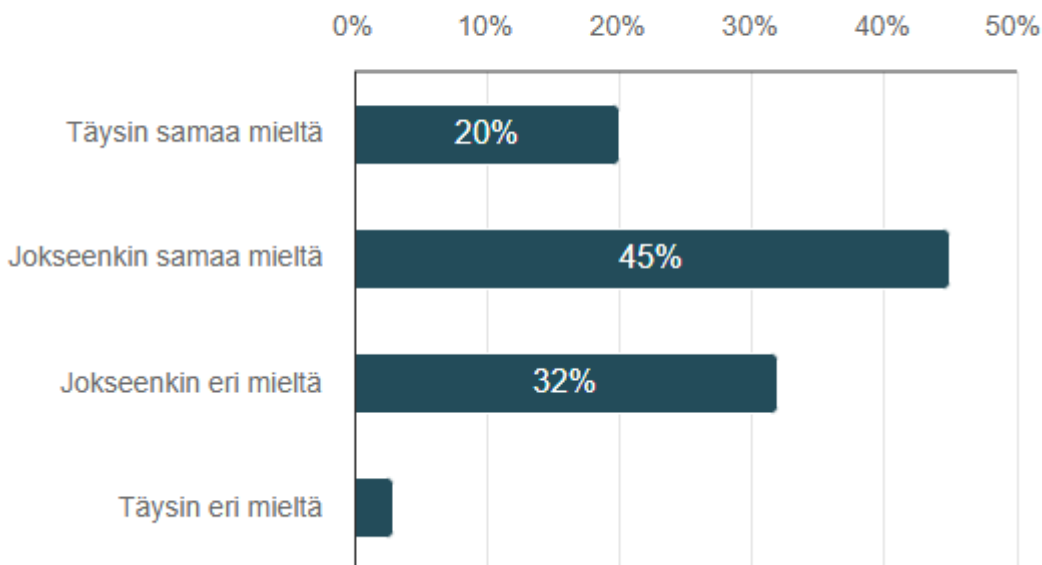
Kysyttäessä työaikoihin vaikuttamisen mahdollisuudesta, 82 % vastaajista vastasi pystyvänsä lähtemään töistä ajoissa aina tai useimmiten. Kolmelta vastaajalta ajoissa lähteminen ei onnistu, vaan työpäivä venyy, vaikka ei sitä itse haluaisikaan. Yksi vastaajista ei pysty koskaan pitämään töissä kunnan lounastaukoa. Aina tai useimmiten lounastaukoon rauhassa viettäviä oli vastaajista 90 %.

5.4 Taidonhallinta

Taidonhallinta on neljäs DRAMMA-mallin mukaisista palautumiskokemuksista. Taidonhallinnassa on kyse itsensä kehittämisestä, haastamisesta ja tekemiseen uppoutumisesta. Kyselyyn vastanneista 42 % oli täysin samaa mieltä siitä, että työtehtävät tarjoavat sopivasti haasteita omiin kykyihin nähden. 44 % oli asiasta jokseenkin samaa mieltä ja 14 % jokseenkin eri mieltä. Suurin osa (yhteensä 86 %) vastaajista koki siis työtehtävien ja omien kykyjensä kohtaavan kiitettävässä määrin. Yhteen asiaan kerrallaan uppoutumisen kokemukset jakoutuivat selvästi enemmän, kuten kuva 2 voi havaita.

Pystyn uppoutumaan yhteen asiaan kerrallaan.

Vastaajien määrä: 85



Kuva 2. Pystyn uppoutumaan yhteen asiaan kerrallaan

Vastaajista 41 % oli täysin samaa mieltä siitä, että he oppivat uusia asioita työssään. 48 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä oli 10 % ja vain yksi vastaaja ei kokenut oppivansa työssään mitään uutta. Taidonhallintaan liittyvistä vastauksista voidaan päätellä, että enemmistö vastaajista kykenee uppoutumaan yhteen asiaan kerrallaan, saa sopivasti haasteita työssään ja kokee oppivansa työssään myös uutta.

5.5 Merkityksellisyys

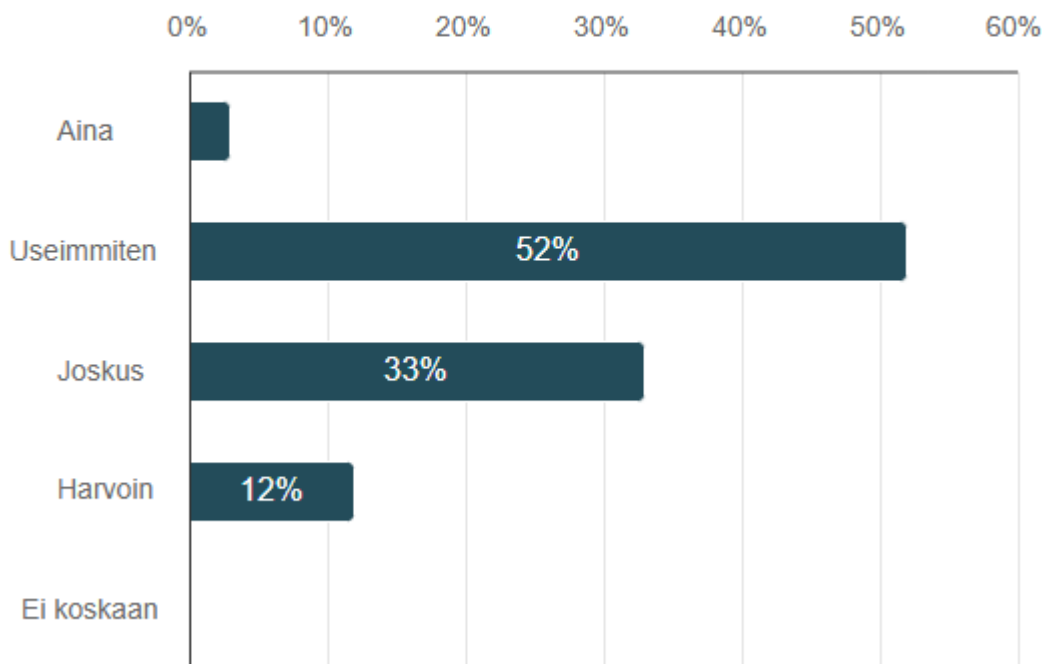
Viidentenä palautumisen kokemuksena DRAMMA-mallissa mainitaan merkityksellisyys, joka tässä kontekstissa tarkoittaa niitä merkityksiä, joita itse annamme toiminnallemme ja elämällemme. Toisin sanoen, kyse on asioista, jotka jokainen kokee itselleen tärkeiksi ja jotka saavat aikaan innostusta ja tyytyväisyyttä. 67 %:lla vastaajista on joko aina tai useimmiten aikaa tehdä vapaa-ajalla itselleen merkityksellisiä asioita. 25 % vastaajista koki, että aikaa on joskus ja 8 % vastasi aikaa olevan harvoin.

Omaan arkeensa pääsääntöisesti tyytyväisiä oli 78 %, joista 11 % koki olevansa aina tyytyväinen, 67 % tunsu olevansa tyytyväinen useimmiten. Joskus tyytyväisyyttä kokevia oli vastaajista 20 % ja harvoin tyytyväisiä vastaajista oli 2 %.

Työtehtävistään innostuu yli puolet vastaajista, kuten kuvasta 3 selviää.

Saavatko työtehtäväsi sinut innostumaan?

Vastaajien määrä: 85



Kuva 3. Saavatko työtehtäväsi sinut innostumaan?

Työn kokeminen merkityksellisenä, työstä innostuminen ja itselleen merkityksellisten asioiden tekeminen vapaa-ajalla tukevat psykologista työstä palautumista. Merkityksellisyyden kokeminen antaa voimia ja mielenkiintoa jatkaa eteenpäin, ja lisää tyytyväisyyttä ja tasapainon tunnetta elämässä.

5.6 Yhteenkuuluvuus

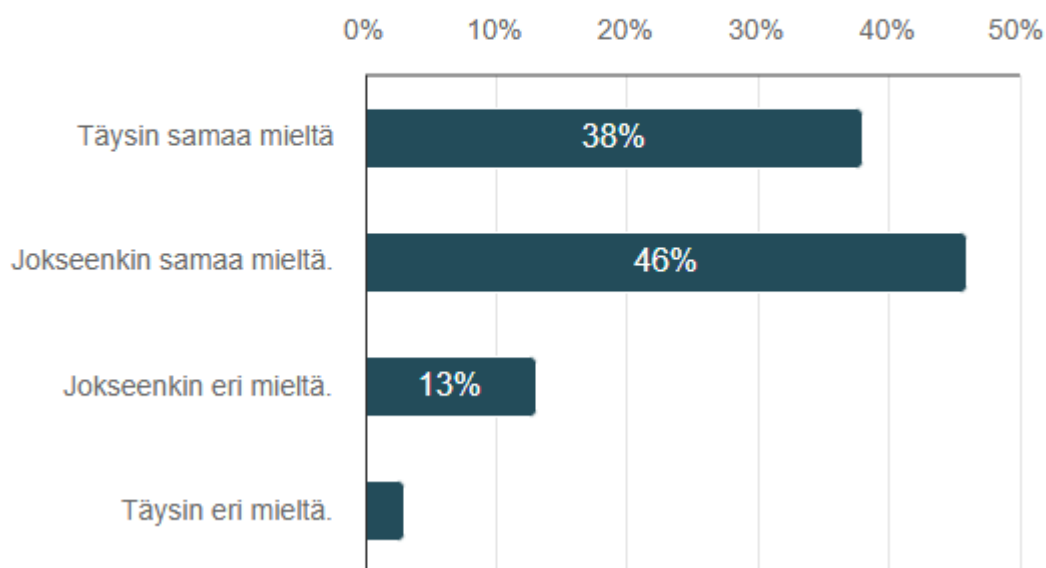
Kuudentena DRAMMA-malli esittelee yhteenkuuluvuuden. Ihmisellä on luontainen halu olla osa yhteisöä ja kokea merkityksellisiä ihmissuhteita. Muilta ihmisiltä saatava tuki kannattelee ja vahvistaa psykologista palautumista. On tärkeää, että jokaisella on mahdollisuus tulla nähdyksi ja kuuluksi omana itsenään. 64 % vastaajista ilmoitti olevansa täysin samaa mieltä siitä, että heidän ympärillään on ihmisiä, joiden seurassa saa olla oma itsensä. Jokseenkin samaa mieltä oli 29 % vastaajista, jokseenkin tai täysin eri mieltä oli 7 %.

83 % vastaajista kokee olevansa osa työyhteisöä, jokseenkin tai täysin eri mieltä työyhteisöön kuulumisesta oli 17 %.

Työyhteisön tarjoaman tuen suhteen vastaukset jakautuivat melko samoilla prosenttimäärillä, kuin työyhteisöön kuulumisen kokemuksessa, kuten kuvasta 4 voi nähdä.

Koen saavani tukea työyhteisöltäni.

Vastaajien määrä: 85



Kuva 4. Koen saavani tukea työyhteisöltäni

Yhteenkuuluvuus ja yhteyden tunne ovat keskeisiä tekijöitä psykologisen hyvinvoinnin näkökulmasta. Ihminen on laumaeläin ja yhteenkuuluvuus on psykologinen perustarve. Hyvät, läheiset ihmissuhteet lisäävät hyvinvointia niin vapaa-ajalla kuin työyhteisössäkin ja ovat olennainen tekijä onnellisen elämän rakentamisessa. Psykologinen palautuminen vahvistuu turvallisissa ihmisten välisissä kohtaamisissa.

5.7 Palautuminen työpäivän aikana ja sen jälkeen

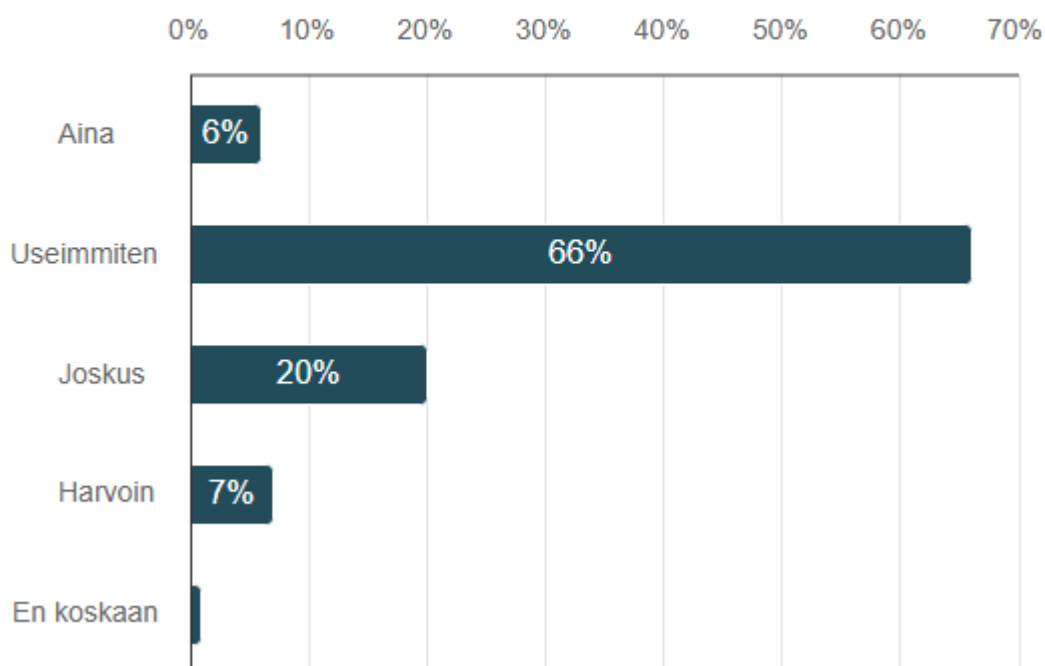
Psykologista työstä palautumista tapahtuu työpäivän aikana ja sen jälkeen. Työpäivän aikana tapahtuva palautuminen antaa virtaa myös vapaa-ajalle. Vastaajien tehtävänä oli valita kolme heille sopivinta nopeaa, työpäivän aikana tapahtuvaa palautumiskeinoa annettujen kolmentoista vaihtoehdon joukosta. 71 % suosii nopean palautumisen keinona lyhyitä taukoja pitkin päivää, 69 % tykkää jutustella työkavereiden kanssa ja kolmanneksi eniten ääniä sai veden juominen (36 %).

Työpäivän aikana palautumista useimmiten tai joskus kokee 81 % vastaajista. 17 % palautuu harvoin. Työpäivän aikana palautumista aina tai ei koskaan koki molempia vain yksi vastaaja.

Suurin osa vastaajista, yhteensä 72 %, pysyy aina tai useimmiten virkeänä työpäivän ajan. Kuvasta 5 käy ilmi, että vain 1 % ei pysy työpäivänsä ajan virkeänä koskaan.

Pysyn virkeänä työpäivän ajan.

Vastaajien määrä: 85



Kuva 5. Pysyn virkeänä työpäivän ajan

Työpäivän jälkeen asioita jaksaa tehdä aina 14 %, useimmiten 54 %, joskus 28 %, harvoin 2 % ja ei koskaan 1 % vastaajista.

Omien palautumiskeinojen koettiin tukevan työhyvinvointia pääsääntöisesti hyvin. Täysin samaa mieltä omien palautumiskeinojensa toimivuudesta oli 21 % ja jokseenkin samaa mieltä 68 %. 11 % oli asiasta jokseenkin eri mieltä.

Työpäivän tauottaminen ja nopean palautumisen tukeminen itselleen sopivilla keinoilla lisää jaksamista ja tuottavuutta. Lyhyet, palauttavat hetket auttavat hallitsemaan stressiä ja parantavat keskittymiskykyä. Työpäivän jälkeen palautumiseen kannattaa panostaa ja selvittää kokeilemalla, mitkä palautumiskeinot ovat juuri itselle sopivimmat. Hyvä palautuminen, niin psykologinen kuin fyysinenkin, tukevat työhyvinvoinnin lisäksi kokonaisvaltaista hyvinvointia.

5.8 Palautumista hankaloittavat asiat

Viimeisenä kysymyksenä esitettiin yhdeksän vaihtoehtoa (kuva 6), jotka mahdollisesti hankaloittavat työstä palautumista. Vaihtoehtoista eniten ääniä keräsi stressaava elämäntilanne, 45 % vastaajista oli sitä mieltä, että esimerkiksi ruuhkavuodet hankaloittavat eniten työstä palautumista. Palautumista toiseksi hankaloittavimpana asiana pidettiin työn määrää. Kolmannelle sijalle vastaajat sijoittivat yksinäisyyden ja sosiaalisen elämän puutteen. 35 % vastaajista tunsi, ettei mikään hankaloittanut heidän työstä palautumistaan.

29. Ja viimeiseksi:

Mitkä asiat hankaloittavat työstä palautumistasi? Valitse kaikki sinulle sopivat vaihtoehdot ja laita ne tärkeysjärjestykseen.

Työperäinen stressi, työn aiheuttamat paineet ja huolet	Valitse ▼
Työmäärä	Valitse ▼
Teknologian käyttö (esim. työläppäri on kotona mukana)	Valitse ▼
Unenpuute	Valitse ▼
Yksinäisyys, sosiaalisen elämän puute	Valitse ▼
Liian suuri vastuun tunne	Valitse ▼
Epäselvät rajat työn ja vapaa-ajan välillä	Valitse ▼
Liian paljon sovittuja menoja kalenterissa – ei aikaa levätä	Valitse ▼
Stressaava elämäntilanne, esim. ruuhkavuodet	Valitse ▼
Tunnen, että mikään ei hankaloita työstä palautumistani.	Valitse ▼

Kuva 6 Mitkä asiat hankaloittavat työstä palautumistasi?

Ajoittainen stressi ja kuormitus ovat osa normaalia elämää ja ne voivat välillä tuoda lisähaasteita työstä palautumiseen. Kukaan ei aina palaudu täydellisesti, mutta omaan palautumiseensa voi onneksi vaikuttaa. On tärkeää kuulostella omaa oloaan ja miettiä, mikä on oma, juuri tähän hetkeen sopiva tapa palautua ja yrittää raivata sille edes pieni hetki aikaa omaa hyvinvointia tukemaan.

Työn määrään ja sisältöön liittyvät kuormitustekijät ovat asioita, joihin ei aina itse voi suoraan vaikuttaa. Työtehtävien määrä ei aina jakaudu tasaisesti työntekijöiden kesken, ja välillä entinenkin työmäärä voi kuormittaa tavallista enemmän. Kuormitustilanteessa asia kannattaa ottaa esihenkilön kanssa puheeksi ja miettiä yhdessä, kuinka kuormitusta voisi keventää.

Palautumista hankaloittavan tekijänä mainittu sosiaalisen elämän puute voi olla seurausta koronaviruspandemian jäljiltä, jolloin ihmiset eristäytyivät koteihinsa ja erityisesti tietotyöläiset siirtyivät toimistoilta kotiin etätyötä tekemään. Luontaiset kohtaamiset työkavereiden ja asiakkaiden kanssa muuttuivat virtuaalisiksi ja kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen määrä väheni huomattavasti. Vapaa-ajalla kannattaakin rohkeasti suunnata ihmisten pariin ja etsiä itselleen merkityksellistä toimintaa. Vapaaehtoistyö on yksi varteenotettava vaihtoehto, joka tarjoaa mielekästä ja arvokasta puuhaa yhdessä muitten samanhenkisten ihmisten kanssa. Yhteisöllisyyden ja läheisyyden kokemukset kuuluvat kaikille ja tukevat jokaisen ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia ja psykologista palautumista.

6 Pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää tietotyötä tekevien henkilöiden psykologisen työstä palautumisen keinoja, kokemuksia ja haasteita ja suhteuttaa niitä DRAMMA-mallin kuuteen palautumiskokemukseen ja työhyvinvointiin. Kyselytutkimuksen kysymykset ja väitteet etenivät DRAMMA-mallia mukaillen.

6.1 Luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetöissä tulee noudattaa hyvän tieteellisen käytännön menettelytapoja (HTK) ja tutkimuseettisiä suosituksia ja periaatteita. Peruseriaatteina toimivat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. Jokainen on itse vastuussa hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta. Luotettavuudella tarkoitetaan, että tieteellisen toiminnan laatu suunnittelun, menetelmien, analyysien ja voimavarojen käytön suhteen on varmistettu. Rehellisyys tarkoittaa tieteellisen toiminnan suunnittelun, arvioinnin ja toteutuksen sekä raportoinnin ja viestinnän avoimuutta, oikeudenmukaisuutta ja puolueettomuutta. Arvostuksella viitataan kollegoiden, tieteellisen toiminnan osapuolten, yhteiskunnan, ekosysteemien, ympäristön ja kulttuuriperinnän arvostamiseen. Vastuunkanto kattaa vastuunkantamisen tieteellisen toiminnan koko elinkaaresta. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto 2024 9, 21–22.)

Hyvät tieteelliset menettelytavat on jaettu tieteellisen toiminnan alueisiin, joista yksi käsittelee tutkimuksen eettisyyttä. Tutkimusta tehdessä on noudatettava eettisesti kestäviä tutkimusmenetelmiä tiedonhankinnassa, tutkimusmenetelmissä sekä arviointia tehdessä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2022, 6.) Tutkimuksen eettisillä vaatimuksilla tarkoitetaan myös sitä, että tutkija toteuttaa tutkimuksessaan rehellisyyttä, tarkkuutta ja huolellisuutta (Hirsjärvi 2007, 24). Opinnäytetyötä tehdessä on otettava huomioon myös lähdekritiikki. Jokaisen käytettävän lähteen kohdalla on arvioitava sen laatu ja luotettavuus. Julkaisuvuosi, tietojen ajanmukaisuus, teoksen kirjoittaja sekä hänen meriittinsä vaikuttavat lähteen laatuun ja tasoon. (Vilka 2021, alaluku Lähdekritiikki.)

Kyselytutkimuksen kysymykset ja väitteet muotoiltiin yksiselitteisiksi ja kysely johdonmukaisesti eteneväksi. Tarkoituksena oli saada selkeitä vastauksia selkeisiin kysymyksiin niin ettei tulkinnanvaraa jää. Kyselylomakkeen tulee vastata tutkimustehtävää, joka on määritelty tutkimussuunnitelmassa. Asianmukainen suunnittelu ja toteutus ovat tärkeitä luotettavuuden kannalta. (Vilka 2025, alaluku Kyselylomakkeen suunnittelu ja testaus.) Verkkokysely onnistui odotusten mukaan, se antoi tarvittavat vastaukset ja sai myönteistä suullista palautetta vastaajilta, vaikka palautetta ei odotettukaan.

Verkkokysely julkaistiin yksityisellä Facebook-seinällä, joten oletettavaa on, että vastaajat ovat opinnäytetyön tekijän tuttuja tai tutun tuttuja. Kysely oli suunnattu tietotyötä tekeville henkilöille, ja oletusarvo on, että kyselyyn vastanneet henkilöt ovat tietotyöläisiä. Kysymykset ja väitteet olivat selkeitä ja neutraaleja. Vastausprosentti oli 82, vastaamisen oli jättänyt kesken 18 vastaajaa. Tutkimuksen aineistonkeruu tapahtui sähköisen työkalun avulla, joten tulokset ja koottu aineisto ovat vahvistettavissa.

6.2 Johtopäätökset

DRAMMA-mallin kuusi hyvinvointia edistävää palautumiskokemusta auttoivat jäsentämään kysymyksiä ja erittelemään palautumiseen vaikuttavia asioita. Kokonaisuudessaan kyselyyn saatujen vastauksien määrä ja positiivinen sävy yllätti.

Kyselytutkimus antoi vastaukset tutkimuskysymyksiin, joita oli neljä. Ensimmäiseksi haluttiin selvittää, mitä keinoja tietotyöläiset käyttävät psykologisen palautumisensa tueksi. Opinnäytetyön luvussa 2.3 sanotaan, että vaikka palautuminen useimmiten alkaa työpäivän päätyttyä, tulee palautumiseen kiinnittää huomiota myös työpäivän aikana. Työkoneen ja -puhelimien sulkeminen työpäivän päätyttyä koettiin parhaimmaksi tavaksi irrottautua työstä ja aloittaa palautuminen. Työpäivän aikana tehokkaimmaksi nopean palautumisen keinoksi koettiin lyhyiden taukojen pitäminen pitkin päivää. Kuten luvussa 2.3 mainitaan, henkisen välimatkan ottaminen työhön ja rentoutuminen jouduttavat psykologista palautumista.

Toisen tutkimuskysymyksen avulla pyrittiin selvittämään, mitkä vapaa-ajan toiminnot tukevat parhaiten tietotyöläisten psykologista työstä palautumista. Kyselytutkimuksessa vapaa-ajan toiminnot jaettiin kehon ja mielen rentoutumistapoihin. Suosituin kehon rentoutumiskeino oli uni. Nukkuminen on tärkeää aivojen ja kehon kuormituksen ja kokonaisvaltaisen palautumisen kannalta. Sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen, luonnonhelmassa oleilu ja television katseleminen olivat suosituimpia mielen rentouttamiskeinoja. Luvussa 3.2 sanotaankin, että tärkeintä rentoutumisessa on antaa itselleen lupa levätä ja nauttia olostaan. Mieli ja keho toimivat yhdessä myös psykologisessa palautumisessa.

Kolmannen kysymyksen avulla haluttiin selvittää saavatko tietotyöläiset DRAMMA-mallin mukaisia kokemuksia psykologisessa palautumisessaan. Kyselytutkimuksen vastauksista pystyi päättelemään, että suurin osa vastaajista pystyi irrottautumaan työstään, rentoutumaan työpäivän jälkeen, puuhastelemaan itsensä näköisiä vapaa-ajan askareita, oppimaan uutta ja tekemään itselleen merkityksellisiä asioita. Lisäksi valtaosa vastaajista tunsu kuuluvansa työyhteisöön ja saavansa siltä

tukea. Kyselytutkimuksen tulosten mukaan tietotyöläiset saavat luvuissa 3.1–3.6 esiteltyjä DRAMMA-mallin palautumiskokemuksia työstä palautumisessaan.

Viimeisessä tutkimuskysymyksessä pohdittiin, mitkä asiat hankaloittavat tietotyöläisen työstä palautumista. Stressaava elämäntilanne ja työn aiheuttamat paineet ja huolet koettiin eniten palautumiseen negatiivisesti vaikuttaviksi tekijöiksi. Luvussa 2.4 todetaankin, että tietotyön vaatimuksia, kuten aikapaine ja ylikuormitus, pidetään yhtenä tärkeimmistä palautumista hankaloittavista tekijöistä.

Tietotyöläisten palautumisen kokemukset vahvistivat DRAMMA-mallin näkemystä siitä, että juuri nämä kuusi palautumiskokemusta, työstä irrottautuminen, rentoutuminen, omaehtoisuus, taidonhallinta, merkityksellisyys ja yhteenkuuluvuus, edistävät psykologista palautumista ja työhyvinvointia. Suurin osa vastaajista koki palautuvansa sekä työpäivän aikana että työpäivän jälkeen ja jaksavansa tehdä työtä virkeänä. Vastaajat kokivat palautumiskeinojensa tukevan työhyvinvointiaan.

6.3 Jatkotutkimusehdotuksia

Tuloksia tarkastellessani huomasin, että olisi ollut mielenkiintoista lisätä alkuun kysymys siitä, tekeekö vastaaja työnsä pääsääntöisesti etänä ja vaikuttaako tämä mahdollisesti vastausten laatuun. Kokevatko etätöitä tekevät vähemmän yhteenkuuluvuutta? Onko työstä irrottautuminen hankalampaa, kun asuu työpaikallaan? Onko työhön uppoutuminen helpompaa kotiympäristössä? Saako etätöitä tekevä tietotyöläinen mielestään tarpeeksi työyhteisön tukea?

Kyselytutkimuksen tuloksia voisi hyödyntää henkilöstön työstä palautumisen tukemisessa. Vastauksista kävi selkeästi ilmi, että suurin osa koki työmäärän hankaloittavan palautumista. Tässä on selkeä kehittämiskohde: Työtehtävien määrää täytyy säännöllisin väliajoin tarkastella henkilökohtaisella tasolla. Joskus elämäntilanne voi vaatia työkuorman kevennystä, toisinaan on energiaa tehdä enemmänkin kuin pakolliset hommat. Avoin viestintä työnjohdon kanssa sekä toimiva tiimityö lienevät tässä avainasemassa onnistumisen kannalta.

Työstä palautumisesta ylipäättään olisi hyvä keskustella työyhteisöissä. Jokaisella on omat keinonsa tukea palautumistaan, mutta esihenkilöltä, työkaverilta ja työterveyshuollosta voisi siihen saada lisävinkkejä. Kaikkea ei aina tule itse ajatelleeksi.

Tutkimuksen jatkokehittämisidea syntyi, kun törmäsin termiin ”Quiet Quitting” eli hiljaiset loparit. Termi tarkoittaa sitä, että työntekijä vähentää työhön sijoittamaansa energiaa tekemällä tehtävänsä perustasolla: Aikaisemmin työhön käytettyjä voimia säästetäänkin vapaa-ajan toimintoihin. Tämä olisi kiinnostava jatkotutkimuksen aihe: Onko psykologinen työstä palautuminen kohentunut

hiljaisten lopareitten jälkeen? Onko kyseessä tietoinen, ennakoiva valinta vai onko esimerkiksi uupuminen tai uupumisen riski johtanut hiljaisiin lopareihin? Toisaalta jos perustasoinen työ ei tarjoa tekijälleen innostuksen hetkiä, onnistumisen tunteita ja tyydytystä, se ei itsessään tue psykologista palautumista. Työn merkityksellisyys tukee psykologista palautumista ja työhyvinvointia.

6.4 Lopuksi

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyöprosessi oli hyvä keino harjoitella tiedon etsimistä, tiedon jäsentämistä ja tiedon kokonaisvaltaista analyyttistä tarkastelua. Löysin oivaltamisen ja kirjoittamisen ilon, ja samalla syvensin tietouttani työhyvinvointiin vaikuttavista asioista, joita on maailma pullollaan. Opin tarkastelemaan myös omia psykologisen palautumisen tarpeitani ja tapojani. On tärkeää muistaa, että palautumiskeinot ovat yksilöllisiä ja ne saattavat vaihdella tilanteiden muuttuessa.

Vanhan, tekemättömiin töihin liitetyn sananlaskun ”minkä taakseen jättää, sen edestään löytää” voidaan ajatella kuvaavan myös tietotyöläisen työstä palautumista. Jos et saa tarpeeksi aikaa palautumiselle ja akkujen lataamiselle, voimat tulevat jossain vaiheessa loppumaan. Palautumisen merkitys työhyvinvoinnin ja elämänlaadun kannalta on ehdottoman tärkeää. Työstään onnistuneesti psykologisesti palautunut tietotyöläinen nauttii elämästään ja jaksaa pitää yllä työtehoaan, luovuuttaan ja hyvinvointiaan.

Lähteet

Airila, A. 2022. Tietotyö ja työkyky. Tietoa työkyvystä 1/2022. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. Helsinki. Luettavissa: <https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/raportti-tietotyö-ja-työkyky-2022.pdf>. Luettu: 26.3.2025.

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2024. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Luettavissa: <https://arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2025/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202025.pdf?t=1739803988>. Luettu: 8.4.2025.

Boijer-Spoof, K. & Ilmivalta, R. 2022. Etätöön hyvinvointiopas. Bazar Kustannus. Helsinki. E-kirja.

Feldt, T., Mauno, S. & Mäkikangas, A. 2017. Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus. Jyväskylä. E-kirja.

Helajärvi, H. 2022. Keho, mieli ja motivaatio. Teoksessa Hilakari, P. (toim.). Work goes happy. Paremmän työelämän opas, s. 55-74. Minea Kustannus ja Media Oy. Helsinki

Hirsjärvi, S. 2007. Tutki ja kirjoita. Tammi.

Huotilainen, M. & Saarikivi, K. 2018. Aivot työssä. Otava. Helsinki. E-kirja.

Jaakkola, J. 2020. Väkevä työelämä. Tammi. Helsinki.

Jaakkola, K. 2018. Palaudu & vahvistu. Tammi. Helsinki.

Kalliomäki-Levanto, T. 2009. Keskeytykset ja katkokset työn etenemisessä: edeltävät tekijät, epäjatkuvuusolosuhteet ja niistä selviytyminen tietotyössä. Väitöskirja. Aalto-yliopisto, informaatio- ja luonnontieteiden tiedekunta. Luettavissa: <https://aaltodoc.aalto.fi/series/api/core/bitstreams/c1cf8058-ae79-4150-80b5-58b2d0dfff67/content>. Luettu: 27.3.2025.

Kinnunen, U. 2024. Palautuminen työstä vapaa-ajalla ja tauoilla: toimintojen ja psykologisten kokemusten merkitys. *Psykologia*, 59, 4, s. 371-386.

Kujanpää, M., Syrek, C., Lehr, D., Kinnunen, U., Reins, J.A., & de Bloom, J. 2020. Need Satisfaction and Optimal Functioning at Leisure and Work: A Longitudinal Validation Study of the DRAMMA Model. Luettavissa: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-020-00247-3>. Luettu: 31.3.2025.

- KvantiMOTV. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Kyselylomakkeen laatiminen. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/esimerkit.html>. Luettu: 9.4.2025.
- Manka, M.-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. Alma Talent. Helsinki. E-kirja.
- Niemi, Mari-Anne 2023. Tietotyön intensifikaatio ja sen hallinta työn organisoinnilla: fokus insinöörityössä. Pro gradu -tutkielma. Kauppatieteiden koulutusohjelma. Tietojohtaminen ja johtajuus. Lappeenrannan-Lahden teknillinen yliopisto LUT. Luettavissa: https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/165376/Pro_gradu_Niemi_Mari-Anne.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 26.3.2025.
- Ranta, S. & Tilander, E. 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Fioca. Helsinki.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Edita. Helsinki.
- Rauramo, P. 2012. Työsuojelu ja työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä. Työturvallisuuskeskus. Kyriiri Oy.
- Salonen, A. 2022. Tarkoituksensa tunnistava organisaatio on vahva. Teoksessa Hilakari, P. (toim.). Work goes happy. Paremmen työelämän opas, s. 22-25. Minea Kustannus ja Media Oy. Helsinki
- Sippola, P. 2023. Inhimillisyyden voima työelämässä. Basam Books Oy. Painettu EU:ssa.
- Sydänmaanlakka, P. 2022. Johtajan kokonaisvaltaisuus: haasteena jatkuva uudistuminen. Helsingin seudun kauppakamari. Meedia Zone OÜ. E-kirja.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki. Luettavissa: https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. Luettu: 9.4.2025.
- Työterveyslaitos 2025a. Stressi ja työuupumus. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>. Luettu: 28.3.2025.
- Työterveyslaitos 2025b. Tietotyön työympäristöt. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tietotyon-tyoymparistot>. Luettu: 28.3.2025.
- Työterveyslaitos 2025c. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>. Luettu: 26.3.2025.
- Tähtinen, J. & Laakkonen, E. & Broberg, M. 2020. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos. Turku.

Vilkkä, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. PSkustannus. Keuruu.

Vilkkä, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi. E-kirja.

Virtanen, A. 2021. Psykologinen palautuminen. Teemakustannus. Jyväskylä. E-kirja.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Webropol-kysely Työstä palautuminen

Työstä palautuminen

1. Olen tutustunut [tutkimustiedotteeseen](#) sekä annan suostumukseni osallistua tutkimukseen tutkimustiedotteen mukaisesti.

Lomakkeen täyttäminen edellyttää, että annat suostumuksen.

- Kyllä
 En

2. TYÖSTÄ IRROTTAUTUMINEN:

Pystytkö unohtamaan työasiat, kun työpäivän päätyttyä matkustat kotiin tai suljet läppäriin?

- Aina
 Useimmiten
 Joskus
 Harvoin
 En koskaan

3. Pystytkö päättämään, milloin työpäivä alkaa ja milloin se päättyy? (annettujen työaikojen/-liukumien puitteissa)

- Aina
 Useimmiten
 Joskus
 Harvoin
 En koskaan

4. Pystytkö pitämään lyhyitä, palauttavia taukoja työpäivän aikana?

- Aina
 Useimmiten
 Joskus
 Harvoin
 En koskaan

Työstä palautuminen

5. Mitkä näistä auttavat sinua vaihtamaan työpäivän jälkeen vapaalle, valitse 3 ja laita ne tärkeysjärjestykseen

Työkoneen ja –puhelimien sulkeminen	Valitse -
To do-listan kirjoittaminen seuraavalle päivälle	Valitse -
Done-lista, jossa muistutat itseäsi kaikesta mitä olet saanut päivän aikana hoidettua	Valitse -
Hengitysharjoitus, jossa kohdistat tarkkaavaisuutesi työasioiden sijasta kehoosi ja sen tuntemuksiin	Valitse -
Liikunta: Jymppa, ulkoilu tai vaikka pieni lenkki koiran kanssa	Valitse -
Musiikin, podin tai äänikirjan kuuntelu	Valitse -
Telkkarin tai suoratoisto-ohjelmien katselu	Valitse -
Oma kiva harrastus	Valitse -
Huolta ja stressiä aiheuttavien asioiden käsittelyhetki (rajattu aika, jolloin niitä on lupa miettiä)	Valitse -

[Edellinen](#)
[Seuraava](#)

 2 / 10

6. RENTOUTUMINEN:**Pystyn rentoutumaan työpäivän jälkeen.**

- Täysin riittävästi
 Jokseenkin riittävästi
 Jokseenkin riittämättömästi
 Täysin riittämättömästi

7. Mitkä ovat sinulle sopivimmat kehon rentoutumiskeinot? Valitse 3 tärkeintä.

- Hieronta ja muut kosketus- ja rentoutushoidot
 Saunominen
 Avantouinti
 Hengitysharjoitukset
 Uni
 Rauhallinen, palauttava liikunta
 Kehon ja mielen yhteyttä vaalivat liikuntamuodot kuten jooga ja venyttely
 Kuormittava liikunta

Voit valita 3 ja 3 vaihtoehdon väliltä
 Valitut vaihtoehdot: 0

8. Mitkä ovat sinulle sopivimmat mielen rentoutumiskeinot? Valitse 3 tärkeintä.

- Aikakauslehtien lukeminen
 Telkkarin katselu
 Musiikin kuuntelu
 Videopelit
 Jooga, meditointi tms.
 Teatteriesitykset
 Kirjat
 Elokuvat
 Sudokut tai ristikot
 Käsityöt, askartelu ja muu näpertely
 Pötköttely
 Sosiaalinen media
 Ihmissuhteet, ajanvietto perheen ja ystävien kanssa
 Luonnossa/metsässä samoilu

9. OMAEHTOISUUS:**Vapaa-aika on minun itseni näköistä.**

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

10. Minulla on aikaa asioille, joista nautin.

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

11. Minulla on tarpeeksi omaa aikaa palautuakseni.

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

12. Pystyn vaikuttamaan työssä asioihin, jotka koen kuormittavina.

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

13. Pystyn lähtemään töistä ajoissa.

- Täysin samaa mieltä
- Useimmiten
- Joskus
- Täysin eri mieltä
- En koskaan

14. Pystyn pitämään töissä kunnon lounastauon.

- Aina
- Useimmiten
- Joskus
- Harvoin
- En koskaan

15. TAIDONHALLINTA:

Pystyn uppoutumaan yhteen asiaan kerrallaan.

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

16. Työtehtäväni tarjoavat minulle sopivasti haasteita omaan kykyihini nähden.

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

17. Tunnen oppivani työssäni uutta.

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

18. MERKITYKSELLISYYS:

Onko sinulla vapaa-ajalla tarpeeksi aikaa tehdä itsellesi merkityksellisiä asioita?

- Aina
- Useimmiten
- Joskus
- Harvoin
- Ei koskaan

19. Oletko pääsääntöisesti tyytyväinen arkeesi?

- Aina
- Useimmiten
- Joskus
- Harvoin
- En koskaan

20. Saavatko työtehtäväsi sinut innostumaan?

- Aina
- Useimmiten
- Joskus
- Harvoin
- Ei koskaan

21. YHTEENKUULUVUUS:

Ympärilläni ihmisiä, joiden seurassa saan olla oma itseni.

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

22. Koen olevani osa työyhteisöä.

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

23. Koen saavani tukea työyhteisöltäni.

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä.
- Jokseenkin eri mieltä.
- Täysin eri mieltä.

24. Lopuksi palautumisesta:

Mitkä asiat tukevat sinua nopeassa, työpäivän aikana tapahtuvassa palautumisessa? Valitse 3 parasta.

- Lyhyet tauot pitkin päivää
- Kevyt liikunta, venyttely tai kävely
- Hengitysharjoitukset
- Veden juominen
- Pienet välipalat
- Lyhyt ulkoilu
- Meditaatio tai mindfulness-harjoitukset
- Jutustelu työkavereiden kanssa
- Nopea sosiaalisen median vilkaisu
- Kissavideot
- Päivän tavoitteiden asettaminen
- Musiikkitauko – vaikkapa hyvä biisi radiosta!
- Uuden oppiminen

25. Koen palautuvani työpäivän aikana.

- Aina
- Useimmiten
- Joskus
- Harvoin
- En koskaan

26. Pysyn virkeänä työpäivän ajan.

- Aina
- Useimmiten
- Joskus
- Harvoin
- En koskaan

27. Jaksan tehdä asioita työpäivän jälkeen.

- Aina
- Useimmiten
- Joskus
- Harvoin
- En koskaan

28. Palautumiskeinoni tukevat työhyvinvointiani.

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

29. Ja viimeiseksi:

Mitkä asiat hankaloittavat työstä palautumistasi? Valitse kaikki sinulle sopivat vaihtoehdot ja laita ne tärkeysjärjestykseen.

Työperäinen stressi, työn aiheuttamat paineet ja huolet	Valitse -
Työmäärä	Valitse -
Teknologian käyttö (esim. työläppäri on kotona mukana)	Valitse -
Unenpuute	Valitse -
Yksinäisyys, sosiaalisen elämän puute	Valitse -
Liian suuri vastuun tunne	Valitse -
Epäselvät rajat työn ja vapaa-ajan välillä	Valitse -
Liian paljon sovittuja menoja kalenterissa – ei aikaa levätä	Valitse -
Stressaava elämäntilanne, esim. ruuhkavuodet	Valitse -
Tunnen, että mikään ei hankaloita työstä palautumistani.	Valitse -

Liite 2. Tutkimustiedote

Tutkimustiedote

Opinnäytetyön nimi: Näin tietotyöläinen palautuu työstään

Opiskelijan nimi ja yhteystiedot: Emilia Laine, emilia.laine@myy.haaga-helia.fi

Aineiston keruun tavoite: Tarkoituksena on selvittää, millaisia palautumiskeinoja tietotyötä tekevät henkilöt käyttävät tukeakseen psykologista palautumistaan ja työhyvinvointiaan, ja käyttää aineistoa opinnäytetyön materiaalina.

Aineiston keruun toteuttamistapa ja vaiheet: Online-kysely Webropolin avulla, toteutusaika 29.3.2025-6.4.2025.

Osallistumisen kesto: Vastaaminen vie aikaa n. 10 minuuttia.

Etukäteisvalmistautuminen: Osallistuminen tutkimukseen ei vaadi etukäteisvalmistautumista.

Aineiston käsittely, säilytys, luovutustahot ja hävittäminen: Aineiston käsittelyyn ja analysointiin käytetään Haaga-Helian tarjoamia tallennuspalveluita ja analysointiohjelmiä. Kyselyssä ei kysytä henkilötietoja. Aineisto hävitetään viimeistään 31.05.2025.

Tuloksista tiedottaminen: Opinnäytetyöraportti julkaistaan Theseus-verkkopalvelussa.

Vapaaehtoisuus ja suostumuksen peruuttaminen: Osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista. Suostumusta tutkimukseen osallistumiseen ei voi peruuttaa Lähetä-painikkeen painamisen jälkeen, koska yksittäiset vastaukset eivät ole tunnistettavissa aineistosta.