

Työn mielekkääksi kokemisen vaikutus työstä palautumiseen

Kiia Hällström

OPINNÄYTETYÖ
Lokakuu 2020

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma

HÄLLSTRÖM, KIIA:

Työn mielekkääksi kokemisen vaikutus työstä palautumiseen

Opinnäytetyö 33 sivua

Lokakuu 2020

Opinnäytetyön aiheena oli työn mielekkääksi kokemisen vaikutus työstä palautumiseen. Työssä tutkittiin tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin, työn mielekkyyteen ja työstä palautumiseen. Opinnäytetyön tarkoituksena oli perehtyä mahdollisimman laaja-alaisesti ja uuden lähdetiedon valossa työn mielekkääksi kokemisen vaikutukseen työstä palautumisessa. Tavoitteena tässä tutkimuksessa oli selvittää työhyvinvoinnista kiinnostuneille nämä tekijät ja niiden vaikutukset työelämään. Opinnäytetyö suoritettiin teoreettisena kirjallisuuteen perehtyen.

Opinnäytetyö etenee työhyvinvoinnin käsittelemisen jälkeen työn mielekkyyteen. Teorian pohjalta tähän valittiin eri tutkimuksia ja artikkeleita työn imusta ja merkityksellisyyden kokemisesta. Opinnäytetyön lopussa käsitellään työstä palautumista niin fyysisten kuin psyykkistenkin tekijöiden valossa ja erilaisia teorioita apuna käyttäen. Tässä opinnäytetyössä kuvattiin myös työn mielekkyyden kokemista Suomessa eri diagrammien avulla.

Tulokset ja johtopäätökset näyttävät korrelaation työn mielekkyyden ja työstä palautumisen välillä olevan korkea. Näistä molempiin tulisikin kiinnittää huomiota jokaisessa työssä sekä johdon että itse työntekijän toimesta. Tämä opinnäytetyö toimii tiiviinä ja yleispätevänä tietokirjana työn mielekkyyden ja työstä palautumisen aihealueisiin.

Asiasanat: työhyvinvointi, työn mielekkyys, työstä palautuminen

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Bachelor of Business Administration

HÄLLSTRÖM, KIIA

The Effect of Meaningfulness of Work on Recovery from Work

Bachelor's thesis 33 pages
October 2020

The objective of this study was to gather information about well-being at work and more specifically about the feeling of meaningfulness of work and recovery from work. The purpose was to search for the latest information from books, articles and other researches and gather that information together. This thesis is a handbook for people who need the basic and present-day knowledge on these subjects.

The approach for the thesis was a literature review. All the data were collected by reading the latest articles and other publications around this subject. There were Finnish and English sources used to gain an extensive understanding on the subject. The theoretical section explored separately well-being at work, meaningfulness of work and recovery of work. At the end of the thesis all the data were concluded. The last chapter is about the conclusions and is more contemplative.

The conclusion is that recovery from work and the feeling of meaningfulness of work highly correlate with each other. The more people enjoy their work, the better they recover from it. Further research could be done to target this study on a specific field or specific workplaces.

Key words: well-being at work, meaningfulness of work, recovery from work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
1.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet	5
1.2	Käsitteet ja teoria	5
1.3	Tutkimuskysymykset	5
1.4	Aineisto ja menetelmät	6
1.5	Tutkimuksen kulku	6
2	TYÖHYVINVOINTI	7
2.1	Työhyvinvointi käsitteenä	7
2.2	Työhyvinvoinnin portaat	7
2.3	Työkyky	9
2.4	Työkykyjohtaminen	10
3	TYÖN MIELEKKYYS	13
3.1	Työn mielekkyys käsitteenä	13
3.2	Työn mielekkyys Suomessa	13
3.3	Työn imu	16
3.4	Työn merkityksellisyys	18
3.5	Tuottavuus ja tuloksellisuus	19
4	TYÖSTÄ PALAUTUMINEN	22
4.1	Palautuminen	22
4.2	Stressin vaikutus palautumiseen	22
4.3	Työuupumus	23
4.4	Palautuminen työpaikalla	24
4.4.1	Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön	24
4.4.2	Teknologia	25
4.5	Palautuminen vapaa-ajalla	26
4.5.1	Työajat	26
4.5.2	Liikunta ja ravinto	27
4.5.3	Uni	28
4.5.4	Palautumisen psykologiset mekanismit vapaa-ajalla	28
4.6	Ponnistelujen ja palautumisen malli	29
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	30
5.1	Johtopäätökset	30
5.2	Yhteenveto prosessista ja arviointi	31
5.3	Jatkotutkimusaiheet	31
	LÄHTEET	32

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää työhyvinvoinnista kiinnostuneille mitkä tekijät vaikuttavat työn mielekkyyteen ja mitkä vaikutukset näillä on työstä palautumiseen. Tavoitteena on käyttää mahdollisimman nykyaikaista tutkimus- ja tilastotietoa sekä muita lähteitä.

Tutkimuksen tarkoituksena on perehtyä laaja-alaisesti työn mielekkyyden tekijöihin ja työstä palautumiseen. Lisäksi opinnäytetyössä tarkoituksena on analysoida näiden tekijöiden korrelaatiota keskenään. Opinnäytetyössä perehdytään kattavasti työhyvinvoinnin kirjallisuuteen ja uusimpiin tutkimuksiin ja artikkeleihin, joiden pohjalta tehdään lopussa johtopäätökset ja analyysi.

1.2 Käsitteet ja teoria

Opinnäytetyössä pääkäsitteinä ovat työstä palautuminen ja työn mielekkyys. Laajemmassa mittakaavassa tämä opinnäytetyö sijoittuu työhyvinvoinnin aihepiiriin. Työn mielekkyys ja työstä palautuminen ovat ajankohtaisia ja tärkeitä aiheita, joita tulisi kuvata ja tutkia enemmän. Palautumisen ja työn mielekkyyden eri osaluista, termeistä ja niiden vaikutussuhteista ei löytynyt paljoa tutkimuksia tai muuta aineistoa. Tämä opinnäytetyö antaa kattavan katsauksen näiden aihealueiden perusteisiin teorian pohjalta. Lisäksi kerrotaan tutkimuksen avulla, miten Suomessa koetaan työn mielekkyttä.

1.3 Tutkimuskysymykset

Mitkä tekijät vaikuttavat työn mielekkyyteen?

Miten työn mielekkäänä kokeminen vaikuttaa työstä palautumiseen?

1.4 Aineisto ja menetelmät

Tässä opinnäytetyössä paneudutaan eri lähteisiin kirjallisuuden, tutkimusten ja tilastojen valossa. Lähteet on pyritty valitsemaan niin, että ne olisivat kaikki mahdollisissaan 10 vuotta vanhoja. Osa työssä käytetyistä teorioista on kuitenkin vanhempia, jolloin myös lähdetieto on alkuperäisestä kirjallisuudesta.

Tutkimuskysymyksiin vastataan teoratiedon pohjalta ja opinnäytetyön lopussa näitä pohditaan omien kokemusten kautta.

1.5 Tutkimuksen kulku

Tutkimusprojekti alkoi aiheen valitsemisella. Omana mielenkiinnon kohteenani on työhyvinvointi ja siihen liittyvät ajankohtaiset asiat. Tiedostan itse, kuinka tärkeää sekä fyysinen että psyykinen hyvinvointi on työn ja muun elämän yhteensovittamisessa, joten halusin aiheeni liittyvän jotenkin näihin aihealueisiin. Kun olin päättänyt aiheekseni palautumisen, halusin vielä rajata sitä. Työn mielekkyys ja siihen vaikuttavat tekijät ovat yhdessä työstä palautumisen kanssa todella ajankohtaisia eikä niistä löytynyt suomen kielistä aineistoa valtavaa määrää. Näin olen ajattelin opinnäytetyöni olevan yleishyödyllinen.

Aiheen rajautumisen jälkeen aloitin laajan perehtymisen aihealueeseen. Luin sekä englanninkielisiä että suomenkielisiä kirjoja ja artikkeleita sekä erilaisia tutkimuksia. Näiden pohjalta aloin kirjallisuuskatsauksen tavoin jäsentellä omaa tutkimustani. Halusin lisäksi saada työhöni jotain tilastotietoa, koska niiden avulla saa paljon lisäarvoa työlle ja huomaa aiheen yleisyyden. Suomen työ- ja elinkeinoministeriön vuosittaisen Työolobarometrin avulla sain erittäin tärkeää ja luotettavaa tilastotietoa palautumisesta ja työn mielekkyydestä Suomessa.

Lopuksi pohdin työn mielekkääksi kokemisen ja työstä palautumisen vaikutussuhteita teorian ja omien kokemusten pohjalta.

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvointi käsitteenä

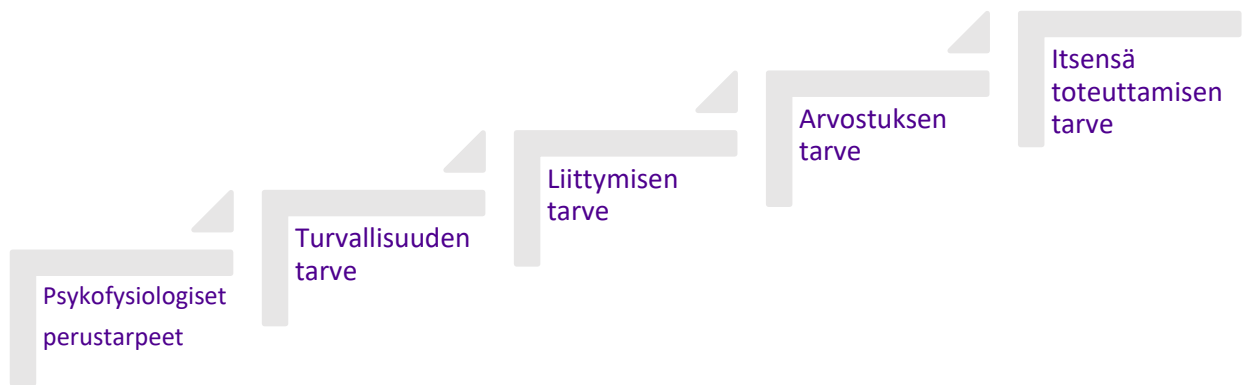
Työhyvinvoinnista on puhuttu jo 1920-luvulta lähtien painottuen eri termeihin ja tietoihin. Alkujaan työhyvinvointia on lähdetty tutkimaan yksilön stressitasojen tutkimuksella. Tällöin huomio suunnattiin yksilön fysiologisiin oireisiin, sekä niiden vaikutukseen työssä. Myöhemmin on alettu tutkia myös yksilön psykologisen puolen vaikutuksia työhyvinvointiin. (Manka & Manka 2016.)

Lopulta myös ympäristön aiheuttamien ärsykkeiden alettiin huomata vaikuttavan hyvinvointiin, ja näitä kaikkia osa-alueita sovelletaan myös tänä päivänä työhyvinvoinnista puhuttaessa. (Manka & Manka 2016.)

Nykyään työhyvinvointi käsitteenä on erittäin monialainen. Työhyvinvointiin kuuluvat niin fysiologiset, psykologiset kuin sosiaalisetkin tekijät. Työ- ja elinkeinoministeriön määritelmän mukaan työhyvinvointia voidaan mitata työntekijän kyvyllä suoriutua päivittäisistä tehtävistään. (Viitala 2013, 171.)

2.2 Työhyvinvoinnin portaat

Päivi Rauramo on vuonna 2009 kehittänyt Työhyvinvoinnin portaat -mallin, jossa kuvataan niin yksilöön kuin yhteisöönkin vaikuttavia tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta (Kehusmaa 2011, 16). Jokaisella portaalla on lisäksi kuvattu eri mittareita, joiden avulla johto voi seurata työhyvinvoinnin kehittymistä. Porrasmallin avulla yritykset voivat suunnitella työpaikkansa työhyvinvoinnin kattavaksi ja jokaista osapuolta tukevaksi. (Työturvallisuuskeskus n.d.g)



KUVIO 1. Päivi Rauramon Työhyvinvoinnin portaat -malli (Rauramo 2009. Muokattu.)

Rauramon Työhyvinvoinnin portaat -malli saa juurensa Maslow'in tarvehierarkiapyramidista (Kehusmaa 2011, 16). Porrasmallissa alimmaisena sijaitsee fysiologiset tarpeet, joiden pääsääntöisesti tulisi täytyä ennen siirtymistä ylemmille tasoille. Psykofysiologisia tarpeita työntekijän kannalta ovat terveelliset elämäntavat: riittävä lepo, monipuolinen ruokavalio ja terveysliikunnan harrastaminen. Organisaation puolesta psykofysiologisten perustarpeiden täyttämiseen vaaditaan esimerkiksi työterveyshuolto ja työpaikkaruokailu. Mittareina näihin voidaan käyttää erilaisia henkilöstökyselyitä, terveystarkastuksia ja fyysisen kunnon mittauksia. (Rauramo 2009, 3–4.)

Seuraava porras kuvaa turvallisuuden tarvetta. Tavoitteena on luoda henkilöstölle turvallisuuden tunnetta pysyvyyden ja oikeiden työtapojen kautta. Lisäksi tavoitteena on saada aikaan oikeudenmukainen työyhteisö, missä jokainen työntekijä on yhdenvertainen. Yksilöltä tämä vaatii turvallisia, oikein tehtyjä työ- ja toimintatapoja. Yrityksen tulee tarjota hyvät työsuhteet ja työolot. Erilaisilla tilastoilla ja työpaikkaselvityksellä voidaan arvioida turvallisuuden tunteen toteutumista eri organisaatioissa. (Rauramo 2009, 3–4.)

Kolmas porras käsittelee liittymisen tarvetta, johon organisaatio voi vaikuttaa johtamisellaan, työyhteisöllään sekä verkostoillaan. Työntekijä voi vaikuttaa omalta osaltaan liittymisen tunteen toteutumiseen olemalla joustava, hyväksyvä erilaisuutta ja olla myönteinen kehitykselle. Tämän kohdan tavoitteena on huolehtia

henkilöstön yhteistyöstä ja yhteishengestä. Liittymisen tunteen kokemista voidaan arvioida eri työtyytyväisyys ja työilmapiiri kyselyillä. (Rauramo 2009, 3–4.)

Toiseksi ylin porras kuvaa arvostuksen tarvetta. Tavoitteena on luoda selkeä visio, missio ja strategia, sekä niitä tukevat reilut palkkiot. Työntekijällä tulisi olla aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja organisaatiolla tulisi olla toimiva palkitsemis- ja kehitysjärjestelmä. Lisäksi palautteen kerääminen sekä arvojen, toiminnan ja talouden ylläpitäminen ja kehittäminen lisäävät organisaation arvostuksen tunnetta. Arvostuksen tarpeen täyttymistä voidaan arvioida työtyytyväisyyskyselyillä sekä taloudellisilla ja toiminnallisilla mittauksilla. (Rauramo 2009, 3–4.)

Ylimpänä työhyvinvoinnin portaissa on itsensä toteuttamisen tarve. Tämän tavoitteena on jatkuvan uuden tiedon oppiminen ja tuottaminen, omien vahvuuksien ja edellytysten käyttö työssä sekä organisaation joustava kehitys. Työntekijän kannalta oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito ovat avainasemassa. Organisaation puolelta luovuus ja vapaus sekä mielekkyyden luominen edistävät itsensä toteuttamisen tarpeen tyydyttymistä. Itsensä toteuttamisen onnistumista voidaan mitata esimerkiksi osaamisprofiilien, innovaatioiden ja tieteellisin sekä taiteellisin tuotoksin. (Rauramo 2009, 3–4.)

2.3 Työkyky

Työkyky on työhyvinvoinnin tapaan erittäin monialainen käsite. Työkykyyn vaikuttaa sekä yksilölliset piirteet että työyhteisö ja työympäristö. Suomessa vuonna 2003 Työterveyslaitoksen kehittämä malli Työkykylästä tiivistää työkykyyn vaikuttavat tekijät. (Viitala 2013, 171–172.)



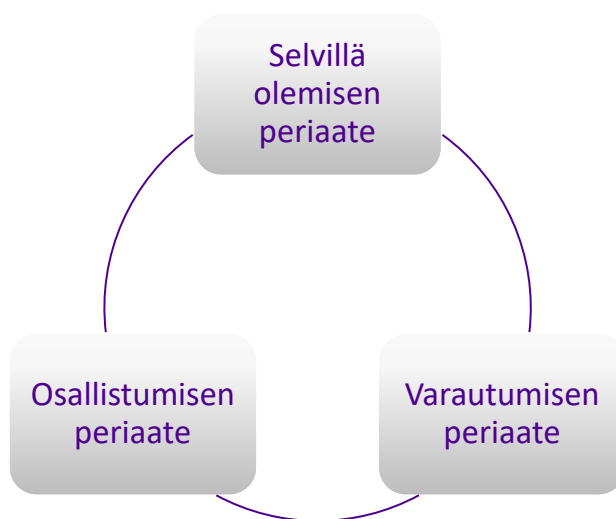
KUVIO 2. Yksilön työkykyyn vaikuttavat tekijät kuvattuna Työkykytalona (Työterveyslaitos n.d.c. Muokattu.)

Alimpana kuviossa on yksilön psyykinen, sosiaalinen ja fyysinen terveys ja toimintakyky. Nämä yhdessä luovat pohjan työkyvylle. Seuraavana kuviosta löytyy osaaminen, johon liittyy koulutus sekä jatkuva itsensä kehittäminen. Osaamisen kehittäminen on kasvava trendi, koska työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Arvot, asenteen ja motivaatio työkykytalossa kuvaavat yksilön suhtautumista omaan työhönsä. Näistä jokaisella on suuri vaikutus työkykyyn ja -hyvinvointiin, sillä työn mielekkäänä kokeminen ja arvojen yhteensovittaminen lisää hyvinvointin tunnetta. Viimeinen osa kuviosta, johtaminen, työyhteisö ja työolot, kuvaavat työpaikkaa konkreettisesti. Siihen liitetään muun muassa työkaverit, työilmapiiri sekä esimiesten käytös. Näiden kaikkien yhteisvaikutus määrittelee ihmisen tasapainoa omien voimavarojen ja työn välillä. (Työterveyslaitos n.d.c)

2.4 Työkykyjohtaminen

Elinkeinoelämän keskusliiton vuonna 2011 tekemän artikkelin ”Johda työkykyä, pidennä työuria” mukaan työkykyä tulee johtaa ja hallinnoida sen monialaisuuden

takia. Artikkelissa kerrotaan työkykyjohtamisen vaativan työnantajan, työterveyden ja työntekijän saumatonta yhteistyötä. EK:n artikkelissa työkykyjohtaminen on jaoteltu kolmeen periaatteeseen.



KUVIO 3. Työkykyjohtamisen periaatteet (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011)

Selvillä olemisen periaatteella tarkoitetaan aktiivista vuorovaikutusta työnantajan ja työntekijän kesken. Työnantajan tulee olla selvillä esimerkiksi henkilöstön työtyytyväisyydestä, osaamisesta ja työkyvystä. Lisäksi on erittäin tärkeää olla tietoinen työkykyyn ja terveyteen vaikuttavista riskitekijöistä. Niin työntekijöiden kuin työnantajankin tulee olla tietoisia työn kuormittavuustekijöistä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011, 4.)

Hyvällä työkykyjohtamisella osataan varautua riskeihin jo ennalta. Varautuminen on tärkeää myös rahallisen tappion ehkäisemiseksi. Tähän auttaa riskien kartoitus sekä varhainen puuttuminen ongelmien ilmetessä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011, 4.)

Osallistumisen periaatteeseen kuuluu syvä yhteistyö työterveyshuollon kanssa. Yhdessä työterveyshuollon kanssa kartoitetaan jatkotoimenpiteitä, mikäli henkilöstö joutuu esimerkiksi pitkille sairauslomille. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011, 4.)

Jotta työyhteisön hyvinvoinnista ja ajatuksista voidaan olla selvillä, tulee yrityksessä suorittaa erilaisia mittauksia ja kyselyitä eri osa-alueille. Hyvään työkykyjohtamiseen kuuluukin eri mittareiden löytäminen ja käyttäminen sekä tulosten analysointi. Yrityksen johdolla on näin ollen oiva mahdollisuus edesauttaa työntekijöiden työhyvinvointia ja terveyttä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011, 11.)

3 TYÖN MIELEKKYYS

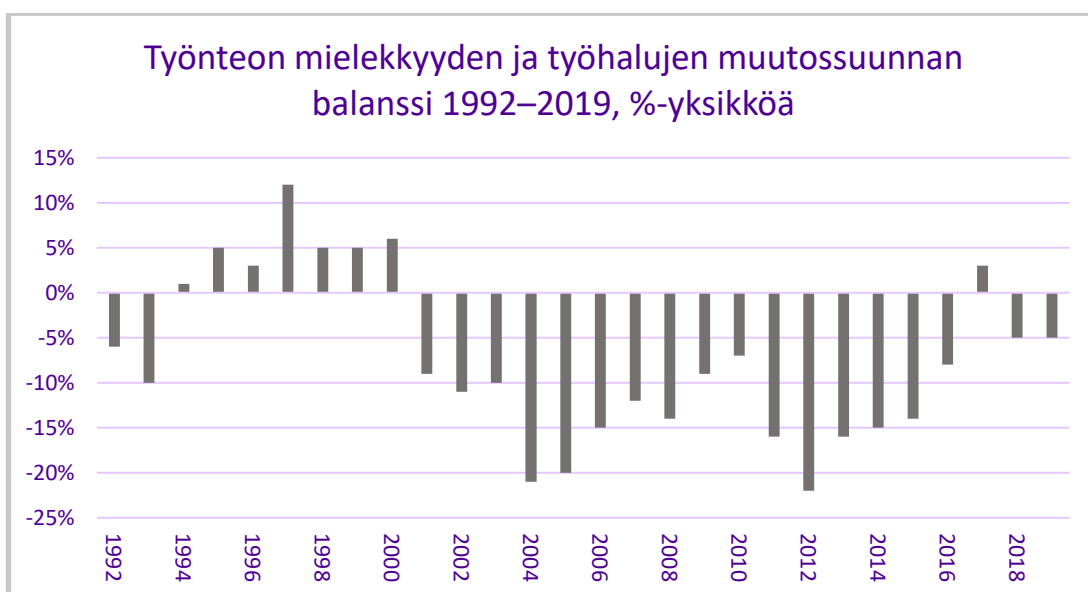
3.1 Työn mielekkyys käsitteenä

Mielekkäällä työllä tarkoitetaan niin itselle kuin yhteiskunnallekin merkityksellistä, omaehtoista työtä (Henttonen & LaPointe 2015, 7). Työn mielekkyyttä on tutkittu ja selitetty kasvamassa määrin maailmalla. Suomessa tätä on tutkittu esimerkiksi vuodesta 1992 Suomen Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän vuosittaisen kyselyn pohjalta (Keyriläinen, M. 2020, 3). Työn mielekkyudesta ja siihen liittyvistä termeistä on kuitenkin alettu puhua ja niitä on alettu tutkia enemmän vasta 2000-luvulla (Bakker & Leiter 2010, 1).

3.2 Työn mielekkyys Suomessa

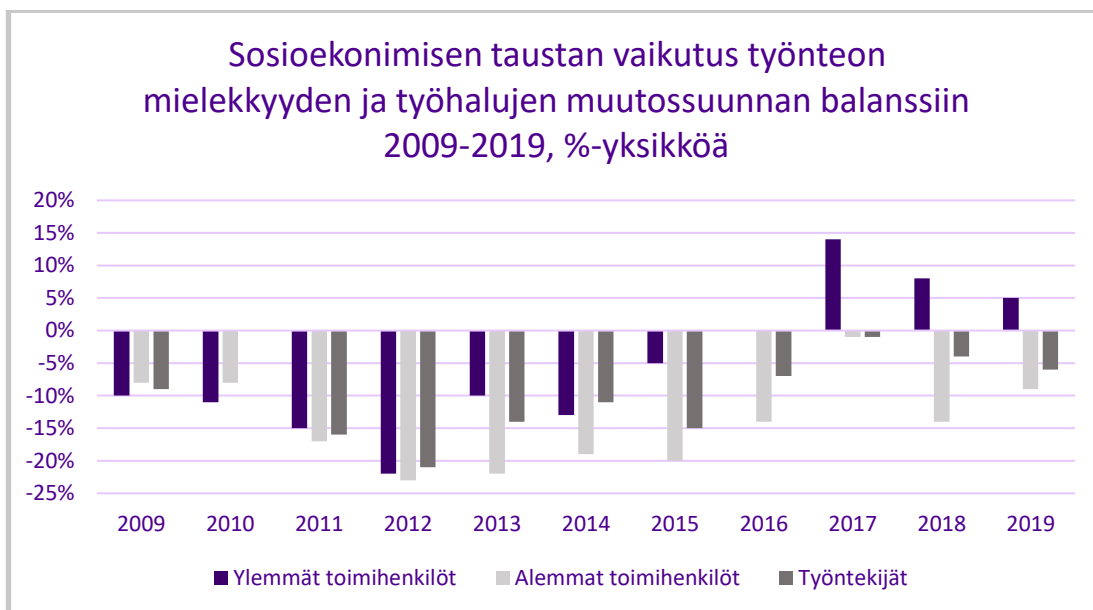
Työ- ja elinkeinoministeriö teettää työolobarometri -tutkimuksen vuosittain, johon Suomessa työskentelevien henkilöiden on mahdollista osallistua. Tutkimukseen kuuluu kysymyksiä talouden ja työmarkkinoiden muutoksista, kehittymismahdollisuuksista omassa työssä, työaikajärjestelyistä sekä työnteon mielekkyudesta. (Keyriläinen M. 2020, 62.)

Työn mielekkyyttä tarkastellaan monesta eri näkökulmasta työolobarometrissä. Tutkimustuloksissa vertaillaan esimerkiksi sukupuolen, sosioekonomisen taustan sekä iän vaikutuksia työn mielekkääksi kokemisessä. Tutkimustulokset ovat kerrottu balanssina, mikä tarkoittaa sitä, että parempaan suuntaan menneistä tuloksista (%-osuudet) vähennetään huonompaan suuntaan menneet tulokset (%-osuudet) (Keyriläinen M. 2020, 15, 62–66).



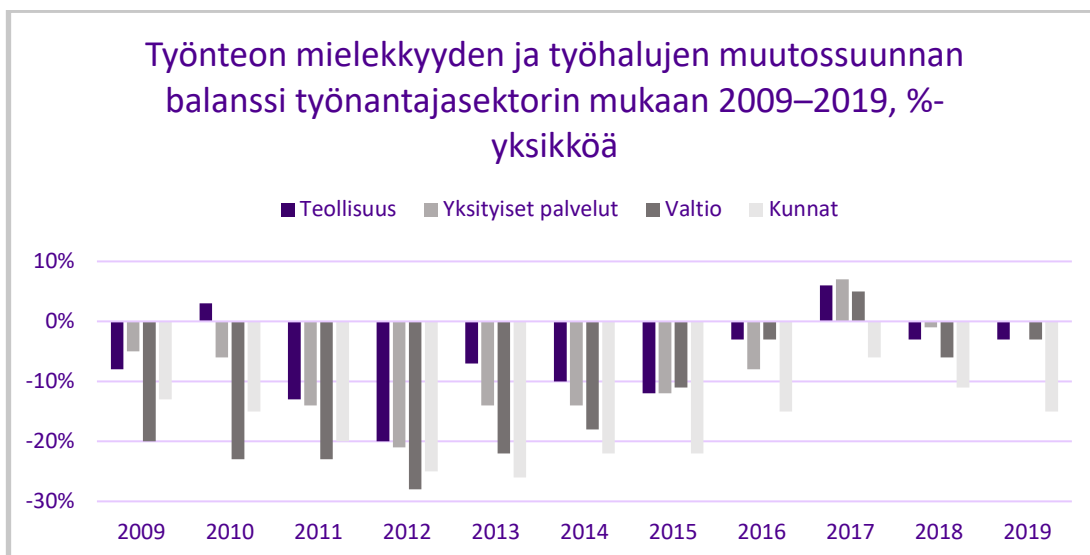
KUVIO 4. Työolobarometrin tutkimustulokset vuosilta 1992–2019 työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan kokemisesta (Keyriläinen, M. 2020, 63. Muokattu.)

Niin kuin kuviosta 4 voi havaita, työnteon mielekkyys on koettu jo melkein kahden vuosikymmenenä negatiivisena. 90-luvulla balanssi oli positiivisen puolella 7 vuotta putkeen. Korkeimmillaan työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi oli vuonna 1997, jolloin balanssiluku oli 12 prosenttiyksikköä. Vuonna 2017 balanssiluku kävi positiivisella puolella (balanssi 3 %), mutta tämän jälkeen se on pysynyt -5 prosenttiyksikössä. Työolobarometrin mukaan naisten antamat vastaukset (vuonna 2019 balanssi -9 %) ovat usein negatiivisempia kuin miesten (vuonna 2019 balanssi 0 %). Lisäksi vanhempien ihmisten vastaukset (vuonna 2019 balanssi -20 %) ovat tutkimuksen mukaan useimmiten negatiivisempia kuin nuorten vastaukset (vuonna 2019 balanssi 22 %). (Keyriläinen, M. 2020, 63.)



KUVIO 5. Sosioekonomisen aseman vaikutus työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssiin 2009–2019 (Keyriläinen, M. 2020, 64. Muokattu.)

Työn mielekkyyden ja muutossuunnan balanssilukuun vaikuttaa työntekijöiden sosioekonominen tausta. Sosioekonomisella taustalla tarkoitetaan tässä tapauksessa työntekijän asemaa työssään. Tarkastelussa ovat ylemmät toimihenkilöt, alemmat toimihenkilöt ja työntekijät. Niin kuin kuviosta 5 voi havaita, keskiarvallisesti vuosien mittaan ylempien toimihenkilöiden balanssiluku on usein positiivisin, kun taas alempien toimihenkilöiden keskiarvollinen balanssiluku on negatiivisin. Työntekijöiden balanssilukujen keskiarvo sijoittuu tähän keskelle. Vuonna 2019 ainoastaan ylempien toimihenkilöiden balanssiluku työn mielekkyyden kokemiseen oli positiivisen puolella (3 %). Työntekijöiden balanssiluku oli -6 % ja alempien toimihenkilöiden balanssiluku oli -9 %. (Keyriläinen, M. 2020, 64.)



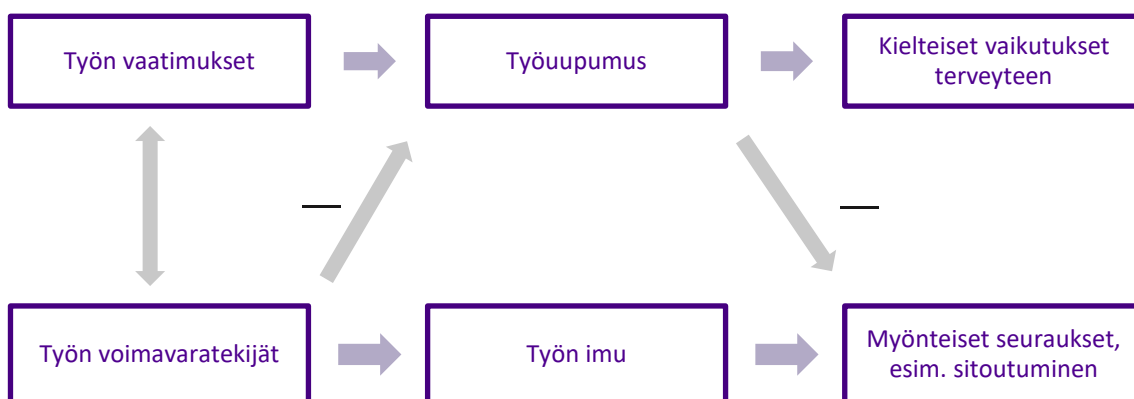
KUVIO 6. Työnantajasektorin vaikutus työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssiin 2009–2019 (Keyriläinen, M. 2020, 65. Muokattu.)

Työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssiin vaikuttaa merkittävästi työnantajasektori. Eri työnantajasektoreiden balanssilukujen vaihtelu on ollut merkittävää vuosien mittaan. Päälimmäisenä diagrammista huomaa sen, että kuntapuolen työntekijät ovat kaikkein tyytymättöimpiä työnteon mielekkyyttä ja muutoshaluisuutta mitattaessa (vuonna 2019 balanssi -20 %). Valtio työnantajasektorina sen sijaan on kokenut suurimman kasvun positiiviseen suuntaan (vuonna 2019 balanssi -3 %, kun taas vuonna 2012 se oli n. -27 %). Sekä teollisuuden ala että yksityinen sektori (v. 2019 balanssi -3 % ja 0 %) ovat muuttuneet vuosien mittaan jonkin verran, mutta pääpiirteittäin ne ovat pysyneet samassa kaavassa. (Keyriläinen, M. 2020, 65.)

3.3 Työn imu

Työn imu tarkoittaa positiivista, motivoivutta ja aikaansaavaa asennetta omaa työtä kohtaan. Sitoutunut työntekijä kokee omaavansa paljon energiaa ja innostusta työssään. Usein työn imun on verrattu olevan työuupumuksen vastakohta. (Bakker & Leiter 2010, 1–2.) Hän on työssään intohimoisesti mukana fyysisesti, kognitiivisesti sekä emotionaalisesti (Whittington 2017, 4). Työn imu on pitkäjänteisempi kokemus kuin esimerkiksi flow-tila. Lisäksi se voi levitä henkilökunnan keskuudessa aiheuttaen työhyvinvoinnin kasvua. (Hakanen 2011, 49.) Työn imun kokemiseen vaikuttavat kolme ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen

ja uppoutuminen. Tarmokkuudella tarkoitetaan kokemusta energisyydestä, omistautuminen kuvaa merkityksellisyyden tuntua ja uppoutuminen keskittymiskykyä (Työterveyslaitos n.d.d).



KUVIO 7. Työn voimavarojen ja vaatimusten vaikutus työn imuun (Schaufeli & Bakker 2004, 297 ja Hakanen 2011, 105. Muokattu.)

Työn imuun vaikuttavat sekä organisaation ja työn antamat voimavarat että henkilökohtaiset voimavarat. Eri tutkimukset ovat osoittaneet, että kollegoiden antama tuki, kehittymismahdollisuudet sekä palautteen saaminen korreloi positiivisesti työn imun kokemukseen. Voimavarat voivat olla niin fyysisiä, sosiaalisia, kuin psyykkisiäkin. Ne edesauttavat stressin lievityksessä, henkilökohtaisessa kasvussa sekä tavoitteiden saavuttamisessa. Ne voivat vaikuttaa ulkoiseen ja sisäiseen motivaation tunteeseen. (Bakker 2011, 266.)

Henkilökohtaiset voimavarat ovat positiivisia ja voimaannuttavia ajatuksia itsestä ja omasta tuloksellisuudesta sekä vaikutuksesta omaan ympäristöön. Ne vaikuttavat positiivisesti näkemykseen itsestä, jolloin myös itsetunto ja itsevarmuus kasvavat. Korkeiden henkilökohtaisten voimavarojen avulla myös töistä suoriutuu paremmin, katsoo asioita positiivisemmin ja näin ollen työn imukin on voimakkaampaa. (Bakker 2011, 266–277.)

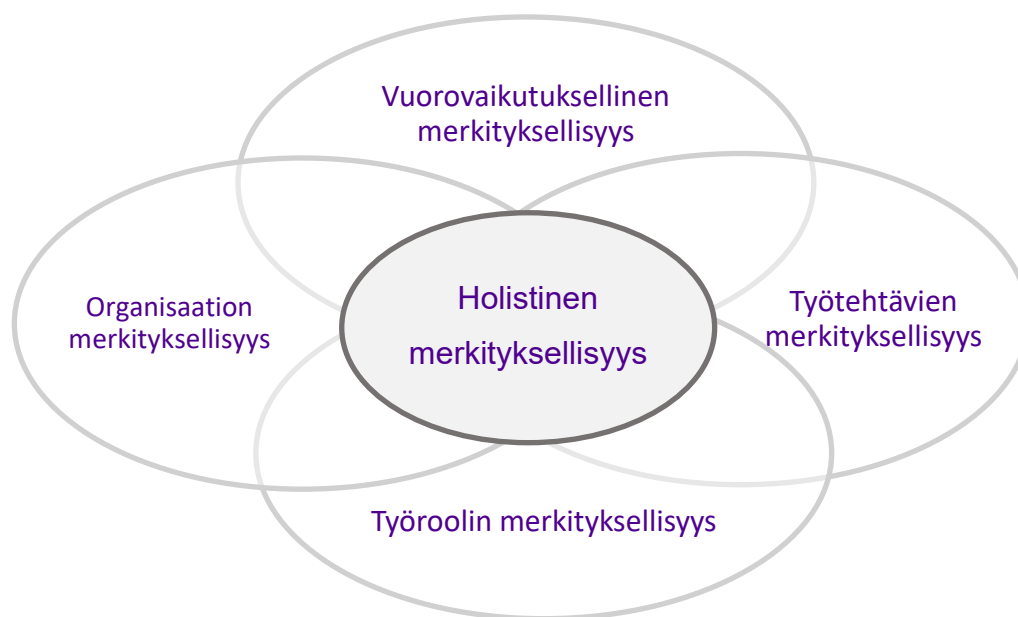
3.4 Työn merkityksellisyys

Merkityksellisyyden etsiminen kuuluu ihmisluonteeseen. Jo 1800-luvulta alkaen on etsitty vastausta filosofiseen kysymykseen ”mikä on elämän tarkoitus”. Lisäksi merkityksellisen elämän pääpiirteitä on tutkittu psykologian tutkijoiden toimesta, esimerkiksi Martin Seligman teoksessaan ”Well-Being Theory”. (Aaltonen 2020.)

Vuosikymmeniä sitten työn merkityksellisyys on ollut nähtävissä eri tavalla. Henkilön identiteetti on määräytynyt hänen ammattinsa pohjalta ja näin ollen myös työn merkityksellisyys on ollut sidonnainen ammattinimikkeeseen tai työtehtäviin. Nykyään monet ammatit ovat muutoksessa, eikä esimerkiksi kaikkia samoja nimikkeitä ole enää käytössä. (Aaltonen 2020.)

Työn merkityksellisyydestä on tullut Länsimaissa jatkuvasti kasvava trendi. Työ, joka tuntuu tärkeältä, omien arvojen mukaiselta ja mielekkäältä, on jokaisen meistä tavoitteena. Henkilöt, jotka kokevat tekevänsä merkityksellistä työtä usein suoriutuvatkin tehtävistään paremmin. Tällaiset työntekijät ovat sitoutuneempia, tehokkaampia sekä onnellisempia työssään. (Aaltonen 2020.)

Bailey ja Madden suorittivat tutkimuksen, jossa he tarkastelivat yksilöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimustulokset osoittivat, kuinka yksilöllistä työn merkityksen kokeminen on. Lisäksi työn arvoon vaikutti työn merkitys muille ihmisille tai yhteiskunnalle. Tunne ei ollut aina pysyvää, vaan saattoi vaihdella päivittäin. Asiat, jotka tekivät työstä merkityksellisen eivät olleet aina myöskään positiivisia, vaan joillekin tutkimukseen osallistuneista kipeitä ja arkoja aiheita. (Bailey & Madden 2016, 53–56.)



KUVIO 8. Baileyn ja Maddenin tutkimuksen pohjalta tehty holistisen merkityksellisuuden malli (Bailey & Madden 2016, 59. Muokattu.)

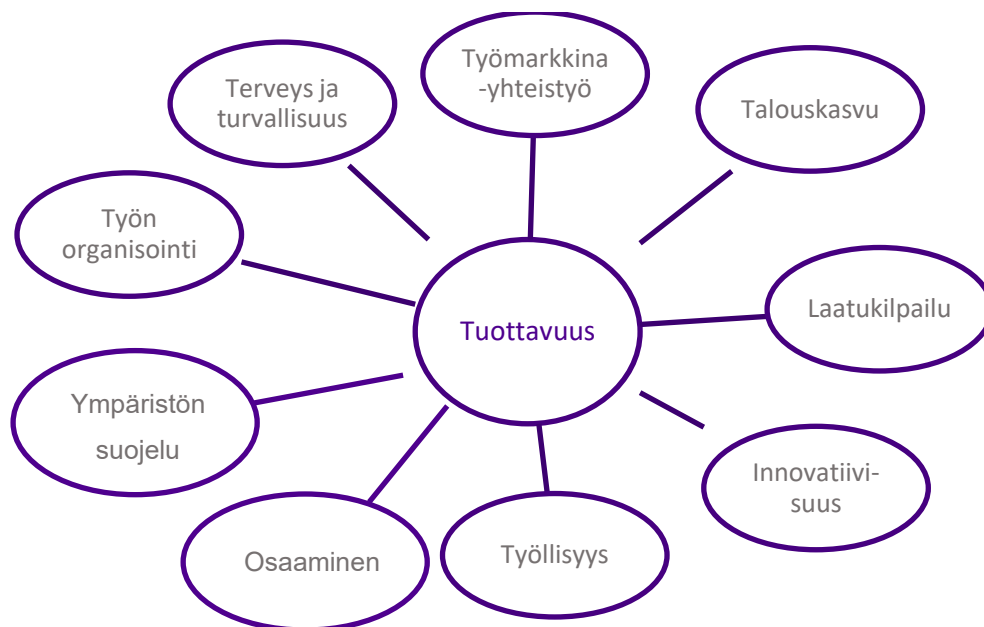
Yksilöiden holistiseen eli kokonaisvaltaiseen merkityksellisyyden kokemiseen vaikuttaa organisaation tekemät arvot ja visiot. Myös työrooli vaikuttaa paljon yksilön tunteeseen työnsä merkityksellisyydestä. Vain harvat kokivat työnsä merkityksettömäksi Baileyn ja Maddisonin tutkimuksessa. He myös korostavat, että mistä vain ammatista tai tehtävänimikkeestä voidaan tehdä työntekijälle merkittävä, kunhan tehtävän tärkeys näytetään koko yrityksen toiminnan rat- taissa. Työtehtävät ja niiden laadukkuus vaikuttaa myös yksilön holistiseen mer- kityksellisyyteen työstään. Vuorovaikutuksellisella merkityksellisyydellä Bailey ja Madden kuviossaan tarkoittavat sitä vuorovaikutusta, mitä työntekijä käy autta- miensa ihmisten kanssa ja sen vaikutusta työn merkityksellisyyteen. (Bailey & Madden 2016, 58–60.)

3.5 Tuottavuus ja tuloksellisuus

Työn mielekkyydellä on monia positiivisia vaikutuksia työntekijän toimintaan töissä. Työn imussa työntekijä on tehokkaampi, innostuneempi ja motivoitu- neempi. Tästä seuraa myös ulospäin näkyvä toiminta, jolla on positiivisesti kor- reloiva vaikutus työntekijän tuottavuuteen ja näin ollen yrityksen tuloksellisuu- teen.

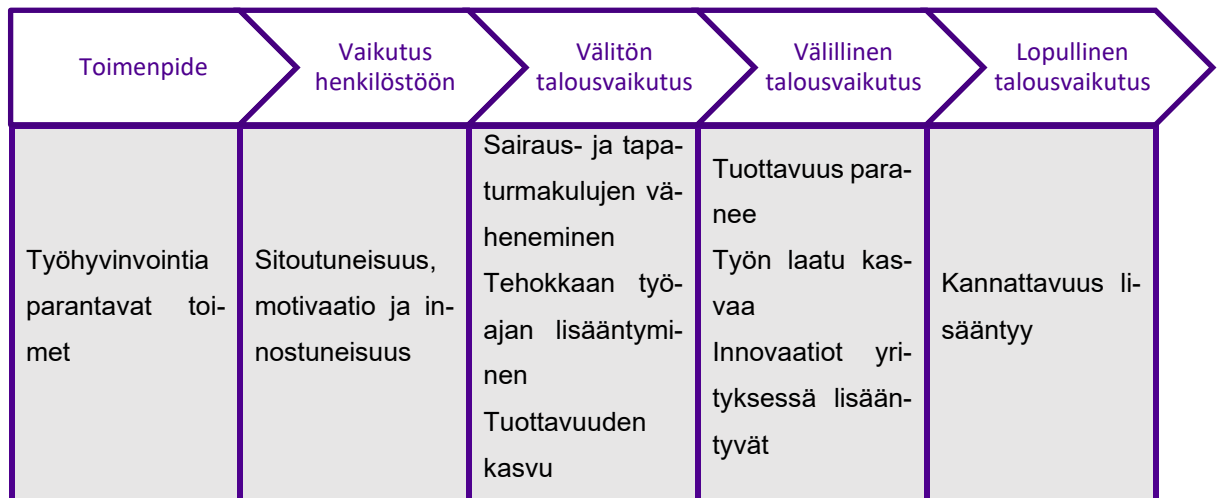
Professori Matti Pohjola on määritellyt työn tuottavuuden kasvuvauhdin olevan sama kuin bruttokansantuotteen kasvuvauhdin. Työn tuottavuuden kasvu johtaa myös talouskasvuun, mitä tukee muun muassa se, että Suomen elintaso on kasvanut 13-kertaiseksi sadan vuoden aikana, vaikka työn määrä on vähentynyt. Näin ollen työn tuottavuus on kasvanut todella merkittävästi, yli 14-kertaiseksi. (Pohjola 2007, 148–149.)

Työn tuottavuutta on myös kuvailtu enemmän holistiseksi käsitteeksi, johon vaikuttaa moni ympäröivä asia. The European Productivity Network (EANPC) on luonut kuvion tuottavuuteen vaikuttavista taustatekijöistä ja erilaisista tuottavuuskäsitteistä.



KUVIO 9. Tuottavuuteen vaikuttavat taustatekijät (The European Productivity Network n.d., 4. Muokattu.)

Työhyvinvoinnin vaikutusta tuottavuuden, ja sitä kautta kannattavuuden kasvuun ei ole helppo mitata. Hyvinvoiva työyhteisö vaikuttaa tuottavuuteen monelta eri kannalta ja osa vaikutuksista saattaa tulla esiin vasta vuosien päästä. Toimenpiteillä työhyvinvoinnin edistämisessä on sekä välillisiä että välittömiä talousvaikutuksia. Välittömiä talousvaikutuksia on jokaisessa yrityksessä seurattu jo pitkään, mutta myös välilliset talousvaikutukset tuovat merkittäviä säästöjä yritykselle, joten niidenkin seuranta olisi tärkeää. (Kehusmaa 2011, 77–82).



KUVIO 10. Työterveyslaitoksen kuvaama vaikutuskaava työhyvinvointia lisäävien toimenpiteiden vaikutuksesta tuottavuuteen (Kehusmaa 2011, 82. Muokattu).

4 TYÖSTÄ PALAUTUMINEN

4.1 Palautuminen

Työstä palautuminen on elpymisprosessi, jossa fysiologiset ja psykologiset voimavarat täyttyvät. Näitä voimavaroja kuluu kuormittavien ja vaativien tilanteiden vuoksi (Kinnunen 2019, 228). Työstä palautuminen on erittäin tärkeää, koska pitkittynyt stressitila on riskitekijänä erilaisille terveyshaitoille. Pahimmillaan pitkittynyt stressi ilman palautumisen kokemusta aiheuttaa työntekijälle työuupumusta ja univaikeuksia (Manka 2015). Työstä palautunut työntekijä on tehokkaampi, oppii paremmin uutta ja vie aktiivisesti asioita eteenpäin (Työterveyslaitos n.d.f).

Tämänhetkinen työmarkkinoiden jatkuva muutostila ja sen tuomat epävarmuudet vaativat myös työntekijöiltä muuntautumiskykyä. Lisäksi kiireen lisääntyminen vaatii työntekijöiden jaksamista (Nummelin 2008). Työterveyslaitoksen tekemän tuoreen tutkimuksen mukaan suurin riskitekijä työuupumukselle on kiireen tuntu, riippumatta työsuhteen laadusta (Työterveyslaitos 2020e).

4.2 Stressin vaikutus palautumiseen

Stressi on fysiologinen, automaattinen reaktio tilanteeseen, missä ihminen kokee uhkaa. Perimmäinen tarkoitus stressireaktiolle on evoluution kannalta valmistella keho toimintaan uhkaa vastaan. Hermosto sekä aivot aktivoituvat, ja alkaa lähettämään erilaisia välittäjäaineita, kuten adrenaliinia, ja stressihormoneja pitkin kehoa. Tilanteessa, jossa uhka on mennyt ohi, stressihormonit poistuvat kehosta ja palautumme normaaliin vireystilaan. Lyhytaikainen stressi siis mahdollistaa huipusuorituksia, mutta pitkäaikainen stressi sekoittaa hormonituotantoa eikä palautuminen pääse alkamaan. (Manka 2015).

Pitkittynyt työstressi aiheuttaa niin fyysisiä kuin psyykkisiäkin ongelmia. Stressi muun muassa aiheuttaa väsymystä, terveyshaittoja ja vaikeuksia elämänhallinnassa. Lisäksi stressi lisää masentuneisuutta, unettomuutta ja vähentää motivaatiota suoriutua työstä ja vapaa-ajan askareista sekä huonontaa muistia. (Manka 2015.)

4.3 Työuupumus

Työuupumus on pitkittyneen stressireaktion ja olemattoman palautumisen lopputulos. Uupuneen henkilön voimavarat ovat loppuneet ja hän tuntee kyynisyyttä sekä väsymystä. Lisäksi ammatillinen itseinho sekä matala itseluottamus ovat osa työuupumuksen oireita. (Nummelin 2008.)

Riskit työuupumukseen kasvavat, kun työntekijä on erittäin sitoutunut työhönsä ja tuntee suurta velvollisuutta työtehtäviensä loppuunsaattamiseen. Lisäksi korkeat tavoitteet omasta työstä suoriutumisesta lisäävät uupumukseen sairaustumista. Myös huonot työolot ja riittämättömät ongelmanratkaisukeinot aiheuttavat pitkittynyttä stressiä. (Työterveyslaitos n.d.a)

Työuupumuksesta toipuminen vaatii tapauksen vakavuuden mukaan joko sairauslomaa tai tilanteeseen reagointia muilla keinoin, jotta työntekijä pääsee palautumaan ja elpymään. Työntekijä on loppujen lopuksi itse vastuussa omasta terveydestään, joten on tärkeää, että pitkittyneessä stressitilassa haetaan apua. Tärkeää on, että työstä poistetaan kuormittavat tekijät. Työolot ja -asenteet on muutettava suotuisammiksi. (Työterveyslaitos, n.d.a)

Työuupumuksen arviointiin käytetään apuna terveystietoja ja työntekijän haastattelua työterveyden toimesta. Eri kyselylomakkeita on myös olemassa pitkittyneen stressin havainnoimiseksi. Maslachin työuupumusmittari (*Maslach Burnout Inventory*) ja Bergeen työuupumusmittari (*BBI-15*) ovat Suomessa käytetyimpiä. (Työterveyslaitos, n.d.a)

4.4 Palautuminen työpaikalla

Palautumista työpäivästä tulisi tapahtua jo päivän aikana työpaikalla. Vuonna 2014 tehdyssä tutkimuksessa tutkittiin palautumisen aloittamista jo työpäivän aikana (*Recovery During Lunch Breaks: Testing Long-Term Relations with Energy Levels at Work*), ja sen vaikutuksia terveyteen pidemmällä aikavälillä. Mikäli työntekijä koki lounastauon virkistävänä, hän sai lisää energiaa ja tarmokkuutta loppupäivään. Taukojen pituus, säännöllisyys ja taukopaikka vaikuttivat kaikki palautumisen kokemukseen. Lisäksi tutkimuksessa kävi ilmi, että noin 15 minuutin pituiset kävelyt luonnossa auttoivat loppupäivän keskittymiskykyyn ja piristivät työntekijöitä. (Sianoja 2016, 2–3).

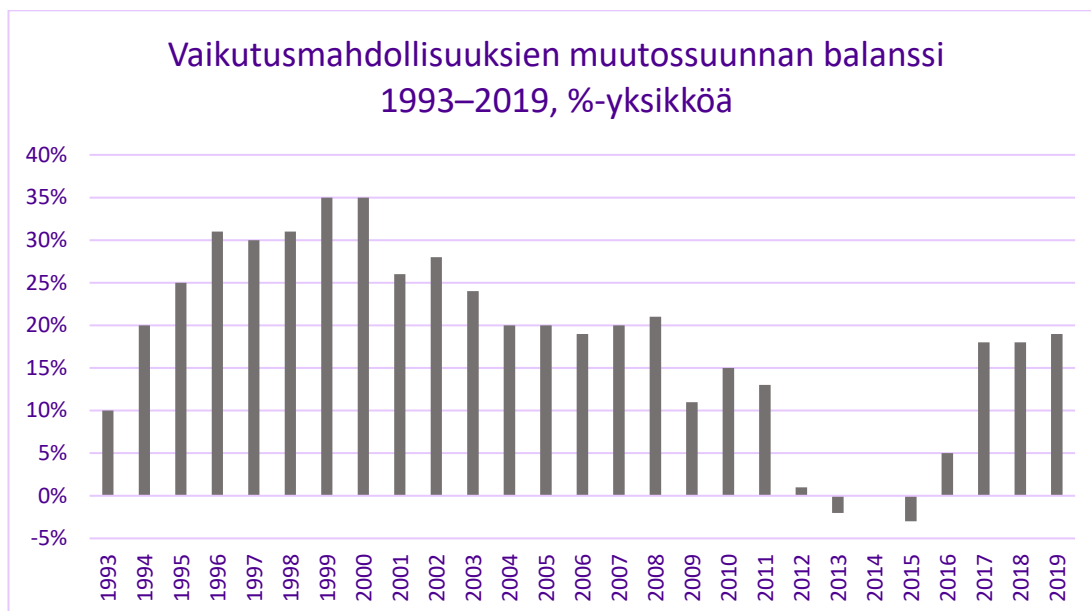
4.4.1 Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön

Kokemus siitä, että voi vaikuttaa omaan työhönsä lieventää työstä koettua stressiä. Vaikutusmahdollisuuksia voi olla monia – esimerkiksi vaikutus työaikoihin, työtehtäviin tai siihen missä työtä tehdään. Työntekijät, jotka kokevat voivansa vaikuttaa omaan työhönsä myös ratkaisevat työhön liittyviä ongelmia tehokkaammin. (Spector 2009, 173–174.)

Vaikutusmahdollisuus omaan työhön on tutkimusten mukaan myös lieventänyt monia fyysisiä ja psyykkisiä ongelmia. Näiden tutkimusten mukaan työntekijät, jotka eivät kokeneet voivansa vaikuttaa työhönsä, sairastuivat muita todennäköisemmin ahdistuneisuuteen tai masennukseen, burnoutiin tai muihin sairausloma aiheuttaviin fyysisiin kiputiloihin. (Spector 2009, 177–178.)

Erilaiset yksilölliset piirteet ja persoonallisuus vaikuttaa siihen, kuinka ihminen kokee vaikutusmahdollisuudet työssään. Joissain tapauksissa suuret edellytykset vaikuttaa voivat myös lisätä stressiä, jos yksilö ei persoonallisuudeltaan ole tähän halukas. (Spector 2009, 185.)

Suomen työ- ja elinkeinoministeriön teettämän vuosittaisen työolobarometrin yksi tutkimuskysymys on työntekijän kokemus omista vaikutusmahdollisuuksista työhönsä. Vuodesta 2015 eteenpäin tämä luku on ollut nousussa Suomessa, ja tällä hetkellä kyseinen balanssiluku onkin 19 %. (Keyriläinen, M. 2020, 70.)



KUVIO 11. Vaikutusmahdollisuuksien kokemus omassa työssä 1993–2019 (Keyriläinen, M. 2020, 70. Muokattu.)

4.4.2 Teknologia

Teknologia on ollut kovassa kasvussa jo monien vuosikymmenien ajan. Tällä hetkellä elämme neljättä teollista vallankumousta, johon kuuluu vahvasti digitalisaatio ja teknologia. Tällä hetkellä teknologian kehitys on erittäin nopeaa. (Launis 2020.) Tilastokeskuksen teettämän kyselyn mukaan vuonna 2018 90 % työntekijöistä Suomessa käyttivät teknologiaa osana työtään (Tilastokeskus 2019).

Teknologian kehitys tulee väistämättä muuttamaan työelämää ja sitä kautta vaikuttamaan myös ihmisiin. Tutkimusten mukaan uudet teknologiset keksinnöt tulevat korvaamaan 45 % tämänhetkisistä työtehtävistä. Ammatteja sen sijaan tul- laan korvaamaan noin 5 % teknologialla (Launis 2020). Tilastokeskuksen teettä- män tutkimuksen mukaan vuonna 2018 viisi prosenttia tutkimukseen vastan- neista koki, että työntekijöitä olisi vähennetty teknologian lisääntymisen takia.

Kuusi prosenttia vastaajista olivat sitä mieltä, että työntekijöitä olisi lisätty teknologian lisääntymisen vaikutuksesta. (Tilastokeskus 2019.)

Teknologian innovaatioiden saapuessa osaksi työelämäämme, vaikutukset ovat laaja-alaiset. Informaatioergonomiasta puhuttaessa tarkoitetaan teknologian tuoman informaation käsittelyn ohjaamista ergonomiseen suuntaan. Työympäristömme ja työvälineemme koostuvat teknologiasta. Kuormitus, jonka saamme muuttuvista ärsykeistä, heikentävät työhyvinvointiamme ja näin ollen palautumista. (Manka 2015.)

Teknologialla on myös positiivisia vaikutuksia jaksamiseemme ja terveyteemme. Teknologisoituminen avaa uusia ovia työelämässä, kun yksitoikkoiset ja rutiininomaiset työtehtävät poistuvat työntekijöiden työlistalta. Työtehtävät monipuolistuvat ja muuttuvat mielekkäämmiksi. Lisäksi haasteiden tunnistettavuus parantuu ja nopeutuu, jolloin epäkohtiin on helpompi puuttua. (Manka 2015.) Jo nykyisellä teknologialla voimme perehtyä unen laatuun, palautumiseen ja stressin määrään (Forma, 2018).

4.5 Palautuminen vapaa-ajalla

Koko ajan muuttuvan työmaailman vaikutuksesta työn ja vapaa-ajan erottaminen muuttuu haasteellisemmaksi. Yhteiskuntamme ei perustu enää yhtä kaavallisesti aikaan, vaan useat paikat ovat auki päivästä ja ajasta riippumatta. Useat työpaikatkaan siis eivät ole aikaan tai paikkaan sidonnaisia. Lisäksi digitalisaation määrän lisääntyminen työssämme tuo niin helpotuksia kuin ristiriitaisuuksiakin. Sähköpostin ja muiden viestintäsovellusten takia olemme käytettävissä helpommin – myös kotoa käsin. (Manka 2015.)

4.5.1 Työajat

Palautumisen kannalta olisikin erittäin tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että vaalii itselleen tarpeeksi vapaa-aikaa. Työajasta on tehty Suomessa oma lakinsa (*Työaikalaki 872/2019*) ja Euroopan Unionin tasolla työaikadirektiivi

(2003/88/EY). Näiden avulla pyritään pitämään huoli siitä, että työajat ovat työhyvinvointia tukevia ja oikeudenmukaisia. Työterveyslaitos on kehittänyt työaikojen mittaukseen liikennevalomallin. Tämän avulla yksilö voi tunnistaa, kuinka kuormittavat työajat hänellä on. Mallia voidaan myös käyttää apuna työaikojen suunnitteluun. Liikennevalomallissa työajan ja palautumisen välille on annettu muutama ohjeistus. Mitä pidemmät työvuorovälit ovat, sitä paremmin työntekijä saa palaututtua. Pääsääntöisesti työvuorojen välille pitäisi jäädä 11 tuntia. Yötöiden jälkeen palautumista edesauttaa kahden vuorokauden vapaat. Myös viikokolepoaika on määritelty. Vähintään kerran viikossa tulisi olla vähintään 35 tunnin pituinen vapaa ajanjakso. (Työterveyslaitos n.d.b).

4.5.2 Liikunta ja ravinto

Liikunnalla ja ravinnolla on erittäin tärkeä osa palautumisessa. Unen kanssa ne muodostavatkin ihmisen ihanteelliselle toimintakyvylle pohjan. Ravinto on kehon polttoainetta, jotka auttavat kehon eri osia toimimaan täydellä kapasiteetilla. Aivomme säätelevät kaikkea meidän toimintaamme, minkä vuoksi onkin erittäin tärkeää tukea niiden toimintaa riittävällä ja oikeanlaisella ravinnolla. Usein äkillinen stressitila vaikuttaa ruokahaluumme niin, että emme tunne nälkää. Pitkittyneessä stressitilassa tämä jatkumo vain pahentaa tilannetta. Lisäksi tunnesyöminen viinouttaa ruokailutottumuksiamme. Usein erittäin stressaavassa tai muuten tunteikkaassa tilanteessa toimimme omien mielitekojemme pohjalta ja päädymme syömään nopeita verensokerin kohottajia. Ideaali ravinto pitäisi saada kehoomme säännöllisin väliajoin, jotta se vaikuttaisi positiivisesti stressin ehkäisyyn ja palautumiseen. (Nummelin 2020.)

Liikunta vaikuttaa ihmisellä niin henkiseen kuin fyysiseenkin hyvinvointiin. Liikunnan harrastaminen pienentää elimistön stressihormonitasoja huomattavasti, mutta lisää sen sijaan mielihyvähormonien eli endorfiinien pitoisuuksia. Endorfiinit lisäävät tyytyväisyyden tunnetta ja näin ollen parantelevat kehoa ja mieltä. Liikuntalajeja on moninaisia, mutta jo vartin liikkuminen luonnossa on todettu lieventävän stressiä ja edesauttavan palautumista. (Nummelin 2020.)

4.5.3 Uni

Uni on toimintakokonaisuus, joka aiheuttaa muutoksia niin aivotoiminnassa kuin muualla kehossa. Uni siis vaikuttaa kokonaisvaltaisesti ihmisen kehon ja mielen toimintaan. Unen tarvetta ohjaa yksilön uni-valverytmi ja unen homeostaasi, mikä kertoo kuinka paljon yksilö tarvitsee unta. Terveellä yksilöllä nämä kaksi vaikutustekijää toimivat yhdessä. (Stenberg 2019, 831.)

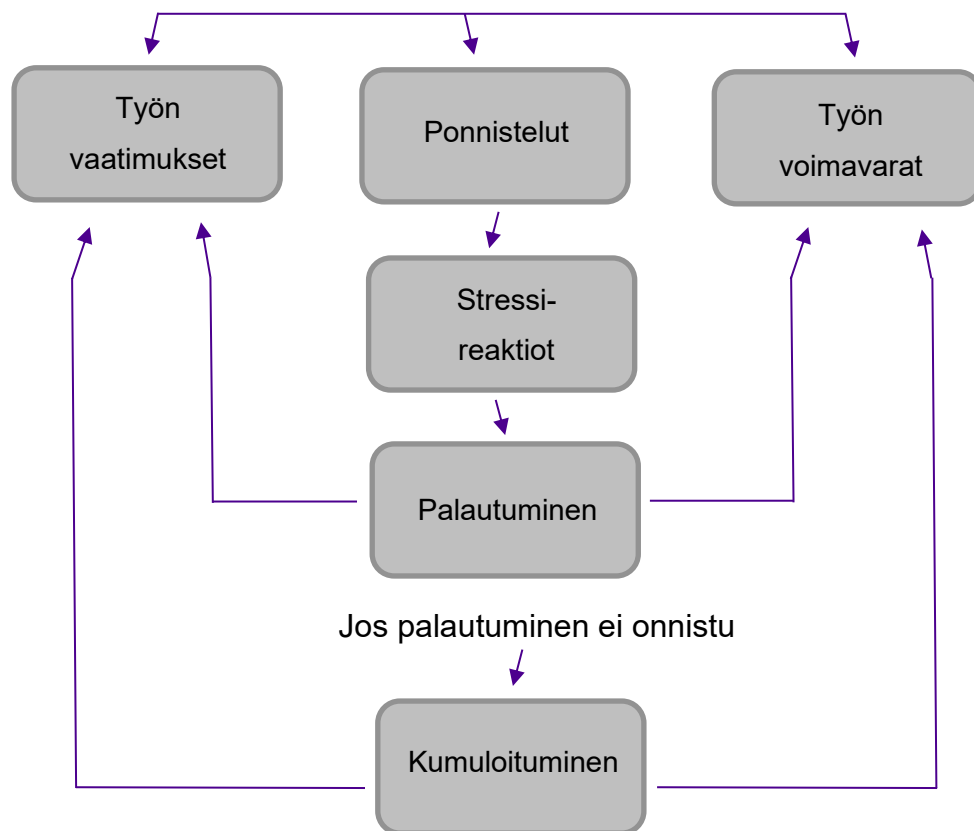
Uni on välttämätöntä kokonaisvaltaisen palautumisen saavuttamiseksi. Unen aikana ihmisen aivot käsittelevät tapahtumia ja opittuja asioita sekä ylläpitävät hermosoluverkkojamme. Unettomuudesta aiheutuu elimistömme kortisolipitoisuuden lisääntyminen, verenpaineen kohoaminen, vireystilan romahdus sekä sydämen syketaajuuden tihentyminen. Nämä puolestaan ovat heijastettavissa samoiksi oireiksi kuin stressin aiheuttamat oireet, jolloin jo päivällä koettu stressi ja sen aiheuttamat kehon ja mielen muutokset vain yltyvät ja kehomme joutuu yhä suurempaan stressitilaan. (Nummelin 2020.)

4.5.4 Palautumisen psykologiset mekanismit vapaa-ajalla

Vapaa-ajan palautumiselle on nimetty neljä psykologista mekanismia. Tämän teorian julkaisivat Sonnentag ja Fritz vuonna 2007. Ensimmäisenä mekanismina on psykologinen irrottautuminen. Tämä tarkoittaa tunnetta, jolloin yksilö on henkisesti täysin irrottautunut työstään eikä mieti mitään siihen liittyvää. Toinen mekanismi on rentoutunut olotila, jolloin yksilön vireystila on erittäin alhainen ja hän kokee levollisuutta. Seuraavana mekanismeista on taidonhallintakokemukset. Tämän avulla yksilö tuntee menestystä jonkun uuden taidon tai tiedon omaksumisesta. Tämä voi olla esimerkiksi uuden soittimen opettelu. Viimeinen psykologinen mekanismi on kontrolli vapaa-ajalla. Palautumisen kannalta on erityisen tärkeää, että yksilöllä on päätäntävalta omasta vapaa-ajan tekemisestään. (Kinnunen 2019, 229–230.)

4.6 Ponnistelujen ja palautumisen malli

Tutkijat Meijman ja Mulder kehittivät vuonna 1998 ponnistelujen ja palautumisen mallin. Tämän teorian mukaan on luonnollista, että työpäivän aikana väsy sekä henkisesti että fyysisesti. Kuitenkin työpäivän jälkeen, kun kuormittavia stressitekijöitä ei enää ole, täytyisi palautumisen alkaa. Näin seuraavan päivän työt voisi aloittaa palautuneena ja täysissä voimissa. Mikäli näin ei kuitenkaan pääse tapahtumaan, kumuloituu työpäivän stressi seuraavallekin päivälle. Pitkittyneenä tämä johtaa terveyshaittoihin. (Kinnunen 2019, 228–229.)



KUVIO 12. Ponnistelujen ja palautumisen malli (Manka 2015. Muokattu.)

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

5.1 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen perusteella voi huomata suuren korrelaation työn mielekkäänä kokemisen ja työstä palautumisen välillä. Mielekkääksi kokemisen tunteeseen voi vaikuttaa itse todella paljon muun muassa valitsemalla työpaikan, joka mukailee omia arvoja ja elämänkatsomusta. Silloin työnantajan ja omat työtehtävät kokee merkityksellisinä. Jokaisesta työtehtävästä löytyy merkitystä, ja sen tunnistamiseen vaikuttaakin erittäin paljon oma asenne. Omat ajatukset itsestä ja omista kyvyistä vaikuttavat suuresti työssä pärjäämiseen ja asenteeseen työtä ja työyhteisöä kohtaan. Oma motivaatio ja into työtä kohtaan antaa voimavaroja siitä selviämiseen, ja tällainen ajattelutapa myös herkästi tarttuu työyhteisön sisällä. Tämä kaikki ennaltaehkäisee stressin syntymistä ja sen käsittelyä. Lisäksi uskon, että myönteinen ajattelumalli omasta itsestä ja työstä edesauttavat psykologista palautumista ja elpymisen tunnetta. Työterveys ja työturvallisuus on myös jokaisen työntekijän vastuulla, jolloin fyysinen palautuminen helpottuu.

Sen lisäksi, että työn mielekkyyteen vaikuttaa omat asenteet ja arvot, vaikuttaa siihen myös työyhteisö ja muut ominaisuudet, joihin ei voi itse vaikuttaa. Palautteen saaminen kollegoilta tai työnantajalta parantaa työn voimavaroja, joka taas osaltaan vaikuttaa positiivisesti työn imuun. Avoin työilmapiiri edesauttaa palautteen antamista ja vastaanottamista. Työnantajasta riippuvaisia tekijöitä on muun muassa työajat, ergonomia ja työterveys, sillä näillä kaikilla tekijöillä on vaikutusta työn mielekkyyteen ja siitä palautumiseen. Työnantaja voi tukea työntekijöitä erilaisin liikuntasetelein ja fysioterapian palveluin, mikä auttaa fyysistä palautumista.

Jo nyt monilla organisaatioilla on erittäin hyviä työhyvinvointi ja työtyytyväisyyskyselyitä. Mielestäni siis monella yrityksellä on hyvät perusteet ja lähtökohdat alkaa kiinnittämään enemmän huomiota henkilöstönsä työn mielekkyyteen ja työstä palautumiseen. Yritysten tulisi kiinnittää enemmän huomiota mielekkyyden kokemiseen, koska sillä on niin monia positiivisia vaikutuksia yrityksen toimintaan ja tuloksellisuuteen sekä henkilöstön hyvinvointiin. Tämän tutkimuksen avulla saa

hyvän, tiiviin teoriapaketin tekijöistä, jotka lisäävät mielekkyyttä ja palautumista työstä.

5.2 Yhteenveto prosessista ja arviointi

Tämän opinnäytetyön prosessi sujui aikataulussa. Ensimmäisenä ideana oli toteuttaa tämän viitekehyksen pohjalta kyselytutkimus johonkin yritykseen, mutta vallitsevan maailmantilanteen takia oli erittäin hankala saada toimeksiantajaa. Päätin siis tehdä tutkimuksen teorian pohjalta. Mielestäni kyselytutkimus olisi tuonut lisäarvoa, mutta toisaalta se luo myös hyvän jatkotutkimusaiheen. Tätä opinnäytetyötä voi pitää tiiviinä, yleistietokirjana työhyvinvointiin, työn mielekkyyden kokemiseen ja työstä palautumiseen liittyen. Tässä osin sain mielestäni kuvailtua aihetta hyvin ja löysin mielenkiintoisia lähteitä. Aiheena tämä on kasvava trendi, minkä takia sitä tulisi tutkia enemmän. Työntekijöiden fyysinen ja psyykinen hyvinvointi on monessa organisaatiossa huolenaiheena, ja tämän pohjalta sitä voi mielestäni hyvin tarkastella ja lähteä kehittämään.

5.3 Jatkotutkimusaiheet

Työn mielekkyydestä ja työstä palautumisesta ei vielä löydy moniakaan tutkimuksia. Tätä aihetta olisi mielenkiintoista tutkia esimerkiksi jonkun organisaation näkökulmasta ja suorittaa kyselytutkimus aiheesta. Tällä tavoin tietoisuus lisääntyisi ja organisaatioiden kyky tarjota mielekästä työtä parantuisi. Myös eri toimialojen eroavaisuuksia olisi hyvä tutkia työn mielekkyyden ja palautumisen valossa.

LÄHTEET

Aaltonen, T. et al. 2020. Johda merkitystä . Helsinki: Alma Talent.

Bailey, C. & Madden, A. 2016. What makes work meaningful - or meaningless. MIT Sloan Management Review. 57 (4), 53–60. Luettu 8.7.2020.

Bakker, A.B. 2011. An Evidence-Based Model of Work Engagement. Current Directions in Psychological Science. 20(4) 265–269. Luettu 10.7.2020.

Bakker, A. B. & Leiter, M. P. 2010. Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. [Online]. Hove: Psychology Press, 1–2. Luettu 7.7.2020.

Cooper, Cary L, James Campbell Quick, and Marc J Schabracq. 2009. International Handbook of Work and Health Psychology. 3. Aufl. GB: Wiley-Blackwell. Print. Luettu 24.7.2020.

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2011. Johda työkykyä, pidennä työuria: EK:n työkykyjohtamisen malli, 4–9, 11–12. Luettu 10.6.2020.
<https://ek.fi/wp-content/uploads/Tyokykyjohtamisenmalli.pdf>

European Association of National Productivity Centres. N.d. A holistic concept of Productivity. Luettu 14.7.2020.

Forma, Pauli, Työ, terveys ja teknologia. 20.4.2018. Työterveyslaitos. Luettu 13.7.2020.
<https://www.ttl.fi/blogi/tyo-terveys-ja-teknologia/>

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos. Luettu 10.7.2020.

Henttonen, E. & LaPointe, K. 2015. Työelämän toisinajattelijat : vallataan tilaa mielekkäälle työlle . Helsinki: Gaudeamus. Luettu 3.7.2020.

Härmä, M, and M Sallinen. 2000. “Sleep deprivation as a health risk.” 116.20 : 2267–. Print. Luettu 22.7.2020.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna . Helsinki: Kauppakamari. Vaatii käyttöoikeuden.
[https://kauppakamaritieto-fi.libproxy.tuni.fi/ammattikirjasto/teos/tyohyvinvointi-kilpailuetuna-2011#kohta:Sis\(\(e4\)\)llys](https://kauppakamaritieto-fi.libproxy.tuni.fi/ammattikirjasto/teos/tyohyvinvointi-kilpailuetuna-2011#kohta:Sis((e4))llys)

Keyriläinen, M. 2020. Työolobarometri 2019 – ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettu 6.7.2020.

Kinnunen, U. 2019. Työstressi ja siitä palautuminen : Katsaus alan tutkimuksen kehitykseen, Tampere University Press.

Launis, Risto. 2020. Kysyntämarkkinointi neljännessä teollisessa vallankumouksessa. Helsinki: [Books on Demand]. Print.

Manka, M. 2015. Stressikirja : mistä virtaa? Talentum, Helsinki.

- Manka, M.-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi . Helsinki: Talentum Pro. Vaatii käyttöoikeuden.
[https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/BAX-BBX AUGGBJXAB#piste:b2855/kohta:TY\(\(d6\)HYVINVOINTI\(\(20\)\)](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/BAX-BBX AUGGBJXAB#piste:b2855/kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)))
- Nummelin, Tarja. 2020. Hallitse stressiä : tunnetaidoilla irti paineista. Jyväskylä: Atena. Print.
- Nummelin, Tarja. 2008. Stressi haastaa työkyvyn : varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna . Helsinki: WSOYpro. Print.
- Pohjola, M. 2007. Työn tuottavuuden kehitys ja siihen vaikuttavat tekijät. Kansantaloudellinen aikakauskirja – 1 03. vsk. Luettu 14.7.2020.
- Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat : työkirja . Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Schaufeli, W.B, and A.B Bakker. 2004. "Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study." Print. Luettu 10.7.2020.
- Sianoja, Marjaana et al. 2016. "Recovery During Lunch Breaks : Testing Long-Term Relations with Energy Levels at Work." n. pag. Print. Luettu 22.7.2020.
- Stenberg, T. 2019. "Elimistön fysiologiaa unen aikana." 135:831–7. Print. Luettu 22.7.2020.
- Työterveyslaitos. N.d.a. Stressi ja työuupumus. Luettu 15.7.2020.
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>
- Työterveyslaitos. N.d.b. Työaika. Luettu 14.7.2020.
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/>
- Työterveyslaitos. N.d.c Työkykytalo. Luettu 8.6.2020.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>
- Työterveyslaitos. N.d.d. Työn imu. Luettu 14.7.2020.
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>
- Työterveyslaitos. 5.2.2020e. TYÖUUPUMUKSELLE ALTISTAVAT KIIRE JA AIKAPAINNE – EI TYÖSUHTEEN MÄÄRÄAIKAISUUS TAI VUOKRATYÖ. Luettu 15.7.2020.
- Työterveyslaitos. N.d.f. Uni ja palautuminen. Luettu 15.7.2020.
<https://www.ttl.fi/tyontekija/uni-ja-palautuminen/>
- Työturvallisuuskeskus. N.d.g. Työhyvinvoinnin portaat. Luettu 27.9.2020.
https://ttk.fi/koulutukset/tilaa_koulutus_tyopaikalle/tyohyvinvoinnin_portaat
- Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen : strateginen kilpailutekijä 4. uud. p. Helsinki: Edita. Vaatii käyttöoikeuden.