

TYÖSTÄ PALAUTUMINEN JA TYÖN VOIMAVARAT KESKI-IÄSSÄ

Sanna Harjula

Gerontologian ja kansanterveyden pro gradu -
tutkielma

Liikuntatieteellinen tiedekunta

Jyväskylän yliopisto

Kevät 2020

TIIVISTELMÄ

Harjula, S. 2020. Työstä palautuminen ja työn voimavarat keski-iässä. Liikuntatieteellinen tiedekunta, Jyväskylän yliopisto, Gerontologian ja kansanterveyden pro gradu -tutkielma, 43 s

Työstä palautumisessa on kysymys työn vaatimusten ja työn voimavarojen keskinäisestä tasapainosta sekä työn ja vapaa-ajan välisestä suhteesta. Keski-iässä voimavarojen vahvistamisen kannalta on tärkeää saada käyttää työssä osaamistaan monipuolisesti ja kokea pystyvänsä vaikuttamaan omaan työhön. Kokemus työstä palautumisesta ja suhde omaa työtä kohtaan heijastavat työntekijän henkilökohtaisia käsityksiä, jotka ovat muodostuneet vuorovaikutuksessa sosiaalisen ympäristön ja yhteiskunnan arvojen kanssa. Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli tarkastella keski-ikäisten työstä palautumista heidän työhön ja vapaa-aikaan liittyvien käsitystensä kautta.

Tutkielman aineistona käytettiin Lapsesta aikuiseksi -pitkittäistutkimusta (JYLS; Jyväskylä Longitudinal Study of Personality and Social Development), josta tässä tutkimuksessa hyödynnettiin 50-vuotiaana kerättyä aineistoa. Tämän tutkielman otos koostui 215 tutkimukseen osallistuneesta miehestä ja naisesta. Psykologista työstä palautumista mitattiin kyselyn avulla. Suhdetta työhön ja vastaajien näkemystä palautumista edistävästä asioista analysoitiin heidän avoimiin kysymyksiin antamiensa vastausten perusteella. Analysoinnin tuloksena muodostettiin kaksi uutta muuttujaa: työn voimavarat ja palautumista edistävät muutostoiveet. Tutkimusmenetelminä hyödynnettiin sisällönanalyysiä ja khiin neliö-testiä.

Pohtiessaan suhdettaan työhön ja työstä palautumista keski-ikäiset nostivat esille useita työn voimavaratekijöitä: mielekkyys, osaaminen, sosiaalinen tuki, taitojen hyödyntäminen, itsenäisyys ja toimeentulo. Kolme neljäsosaa vastanneista toivoi elämänsä palautumista lisääviä muutoksia seitsemällä alueella: vapaa-ajan lisääminen, vapaa-ajan toiminnan muuttaminen, mielen hyvinvointi ja tasapaino, aikaa ihmissuhteille, muutokset työ- tai perheolosuhteissa, terveyden- tai elämäntilanteen parantuminen sekä toimeentulon paraneminen tai määrittelemättömät muutokset. Ensisijaiseksi koettu työn voimavara ei ollut selkeästi yhteydessä palautumiseen. Muutostoiveen ja palautumisen välistä yhteyttä ei löytynyt.

Johtopäätös: Työstä palautumiseen keski-iässä liittyvät oleellisesti työn voimavarat, jotka koetaan yksilöllisesti. Työn mielekkyys on erityisesti keski-ikäisille tärkeä työn voimavara.

Asiasanat: palautuminen, keski-ikä, työ, vapaa-aika

ABSTRACT

Harjula, S. 2020. Recovering from work and job resources among the middle-aged. Faculty of Sport and Health Sciences, University of Jyväskylä, Gerontology and Public Health Master's Thesis, 43 pp.

Recovering from work depends on the balance between job demands and job resources as well as on the relationship between work and leisure. To be able to make full use of one's personal skills and have the feeling of autonomy at work are the critical factors that can maintain and confirm the resources of a middle-aged employee. The individual experience about recovery from work and persons thoughts about his or hers job reflect the conceptions of the employee, which have been formed during the interaction in social and societal contexts. The purpose of this Master's Thesis was to analyze the recovery from work at midlife by making use of the analysis of workers' conceptions about working life and leisure.

This Master's Thesis is based on the data drawn from the Jyväskylä Longitudinal Study of Personality and Social Development, particularly on its data collected for the 50-year-old participants. The present sample consisted of altogether 215 women and men. Psychological recovering from work was measured by self-assessment. The participants' relationship with work and their conceptions of recovery-supporting factors were analysed on the basis of their answers to open questions. As a result of this analysis two new numeric variables were formulated: the resources of work and people's expectations concerning the changes that support recovery. The methods used in this study were Content analysis and Chi-Square -test.

When reflecting their relationship with work and recovery from work middle-aged individuals reported many elements of work resources: meaningfulness, competence, social support, chances to utilize personal skills, autonomy and livelihood. Three quarters of the respondents hoped for changes that improve their recovery: increasing free time, changing free-time activities, mental well-being and balance, time for personal contacts, changes in working conditions and family life, improving health or family conditions, better living or various undefined changes. There was no clear connection between primary job resource and successful recovery. Neither was there any connection between hopes of change and recovery.

Conclusion: Job resources are essential elements in the recovery from work at midlife. Job resources are experienced individually. It is meaningfulness that is an important job resource for the middle-aged.

Key words: recovery, middle age, work, leisure

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

1 JOHDANTO.....	1
2 TYÖSTÄ PALAUTUMINEN.....	3
2.1 Työstä aiheutuva stressi ja siitä palautuminen	3
2.2 Työstä palautumisen teoreettiset mallit	4
2.3 Palautumisen keinot.....	7
2.3.1 Psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen	7
2.3.2 Työn ja vapaa-ajan erottaminen	9
2.3.3 Toiminta vapaa-ajalla	10
3 KESKI-IKÄ JA TYÖSTÄ PALAUTUMINEN	12
3.1 Keski-ian merkitys työstä palautumisessa.....	12
3.2 Suhde työhön ja työstä palautuminen keski-iässä	13
4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	16
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	17
5.1 Tutkittavat.....	17
5.2 Muuttujat	17
5.3 Menetelmät ja aineiston analysointi	18
6 TULOKSET	22
6.1 Kuvailevaa tietoa	22
6.2 Kokemus omasta ajasta ja palautuminen keski-iässä	22
6.3 Suhde työhön ja palautuminen keski-iässä.....	23
6.4 Palautumista ja virkistäytymistä edistävät asiat	25

7 POHDINTA.....	27
-----------------	----

LÄHTEET

1 JOHDANTO

Kokemus työstä palautumisen onnistumisesta kertoo työhyvinvoinnista ja heijastaa tasapainoa elämän eri osa-alueiden välillä. Henkilökohtainen tapa suhtautua työhön, käsitykset sekä toiveet työn ja vapaa-ajan suhteen ovat yhteydessä työstä palautumiseen. Yksilöllisiin näkemyksiin liittyvät osaltaan kulttuuriset ja sosiaaliset tekijät. Viimeisten vuosikymmenien aikana työtä ja työelämää on yleisesti pidetty alati vaativampana, jopa työntekijöiden hyvinvointia heikentävänä elämänaalueena (Jokinen 2005, 86; Ojala 2013). Työssä tapahtuneita muutoksia voi nähdä myös myönteisessä valossa. Uudenlaisten työn voimavarojen esille nostaminen tukisi luovuutta ja hyvinvointia (Riikonen 2013, 19).

Työn vaativuus ja muuttuminen vaikeammin määriteltäväksi ja hallittavaksi on johtanut korostuneeseen tarpeeseen erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan (Ojala 2013; Kinnunen ym. 2016), mutta toisaalta työn ja vapaa-ajan rajat ovat hämärtyneet etätöiden ja paikkaan sitoutumattoman työn lisääntyä. Suhde työhön on muuttunut yksilöllisemmäksi. Muutosvauhdin kiihtyminen työelämässä heijastuu vahvasti keski-ikäisiin työntekijöihin, joille mahdollisuus käyttää osaamistaan ja hallita työtään ovat ikävaiheen näkökulmasta tärkeitä työssä jaksamisen kannalta (Hakanen 2004, 65-66; Yaldiz ym. 2018).

Työn aiheuttamasta stressaantumisesta ja työuupumuksesta on keskusteltu pitkään, vaikka toisaalta työhön on nähty liittyvän myös useita hyvinvoinnin kannalta myönteisiä elementtejä (Hakanen 2011, 5; Ojala 2013). Työhyvinvointitutkimuksessa painopiste on alkanut siirtyä syvemmälle työn ominaisuuksien, johtamiskäytäntöjen ja yksilöiden omien vaikutusmahdollisuuksien suuntaan (Hakanen 2011, 4-5; Riikonen 2013, 58-59).

Työelämässä olevien yli 50-vuotiaiden määrän voimakas kasvu aiheuttaa yhteiskunnalle haasteen, jonka ratkaisemiseen tarvitaan muutoksia asenteissa, esimiesten osaamisen kehittämistä ikääntymiseen liittyvissä kysymyksissä, joustavampia työjärjestelyjä sekä terveydenhuollon kykyä vastata ikääntyvien työntekijöiden tarpeisiin (Ilmarinen 2006).

On yksimielisyyttä siitä, että ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvointia voidaan tukea huomioimalla työntekijöiden tarpeita ja panostamalla hyvään johtamiseen ja yhteistyön kehittämiseen työkykyä tukevien tahojen kanssa (Ilmarinen 2006). Tutkimusta työstä palautumisesta keski-ikäisen työntekijän näkökulmasta ei juuri ole tehty. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella Lapsesta aikuiseksi -tutkimuksen keski-ikäisten tutkittavien työstä palautumista heidän työhön liittyvien käsitystensä ja voimia lisäävien toiveidensa kautta.

2 TYÖSTÄ PALAUTUMINEN

2.1 Työstä aiheutuva stressi ja siitä palautuminen

Suomessa noin neljännes työssä käyvistä kärsii työstressistä (Työterveyslaitos). Valtakunnallisen työolotutkimuksen mukaan epävarmuus työpaikan säilymisestä on kasvanut selvästi 2008-2013 välisenä aikana, toisaalta työn arvostus sekä tyytyväisyys sen tarjoamiin sosiaalisiin suhteisiin on lisääntynyt (SVT 2013). Stressiä aiheuttavat työssä yleisen epävarmuuden lisäksi psyykkiset ja sosiaaliset tekijät kuten esimerkiksi toistuvat keskeytykset, työn tavoitteiden epäselvyys tai yksin tapahtuva työ (Työterveyslaitos). Työn psykologinen vaativuus, vähäiset mahdollisuudet hallita työtä sekä erityisesti vähäinen tuki vaikuttavat olevan yhteydessä työuupumukseen sekä miehillä että naisilla (Lindeberg ym. 2011). Keski-ikäisillä (45-64-vuotiailla) naisilla on havaittu työuupumuksen olevan miehiä yleisempää (esim. Lindeberg ym. 2011). Työssä naisille stressiä voi aiheuttaa esimerkiksi sosiaaliset kontaktit, ilman tunnustusta tai tukea jääminen, työn monimutkaisuuteen liittyvä psykososiaalinen kuorma ja epävarmuus (Gujski ym. 2017).

Palautumiseksi kutsutaan tilaa, jossa altistus kuormitukselle poistuu ja eri psykobiologiset järjestelmät tasapainottuvat tietylle perustasolle tietyssä ajassa (Meijman & Mulder 1998, 9). Palautuminen tarkoittaa sekä työkuormituksesta aiheutuneiden kielteisten vaikutusten häviämistä että positiivisten voimavarojen täydentymistä (Kinnunen 2017). Stressireaktio sisältää fyysisen ja psyykkisen vasteen (Feldt ym. 2017), joten myös työstressistä palautumisessa on kysymys psykofysiologisesta prosessista (Kinnunen 2017). Psykologinen palautuminen tarkoittaa työntekijän kokemusta siitä, että hän pystyy jatkamaan työskentelyään (Manka & Manka 2016, 181). Tässä pro-gradu -työssä palautumista tarkastellaan psykologisena prosessina. Samaan näkökulmaan nojaa pitkälle viimeaikainen tutkimus aiheesta.

Työpäivän aikana ja työvuorokauden sisällä työntekijöiden palautumiseen käytettävä aika määritellään työaikalaisissa. Työpäivän pituus ja rakenne ovat työntekijän kannalta keskeisiä työsuhteen määrittämiä tekijöitä. Uusi vuoden 2020 alusta voimaan astunut työaikalaki antaa

joustotyöaikaa noudattavan työntekijän itse päättää työajastaan sekä työntekopaikastaan (Autio 2019). Tämä lisää joustavuutta, mutta myös työntekijän omaa vastuuta sekä työnantajan ja työntekijän yhteisesti tekemien sopimusten merkitystä. Työaikasäädökset perustuvat tutkittuun tietoon ja niiden tarkoitus on suojata työntekijää liialliselta työn kuormalta. Kun työaikoja ei ole tarkasti määritelty, työntekijä voi tehdä ratkaisuja, jotka eivät välttämättä aina tue palautumista. Esimerkiksi IT-alan työssä päivittäislepoajan laskemisen alle 11 ja 12 tunnin todettiin lisäävän selvästi todennäköisyyttä kokea ahdistusoireita (Tsuchiya ym. 2016).

Työelämän pitkän aikavälin muutossuuntaus on ollut työn henkisten ja kognitiivisten vaatimusten lisääntyminen, mikä liittyy erityisesti enemmän koulutusta vaativiin tehtäviin (Lehto ym. 2015). Toki edelleen on olemassa fyysisesti kuormittavia tehtäviä, mutta niissäkin työn itsenäisyys ja aikataulupaineet usein asettavat myös psykologista palautumistarvetta. Suorittavamman tason työssä vaikutusmahdollisuudet oman työn organisointiin ja aikatauluihin ovat rajalliset. Asiantuntijatyössä ne sen sijaan toteutuvat yleensä paremmin ja tutkimusten mukaan (esim. Ropponen ym. 2017, 7) ne tukevat työssä jaksamista sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista.

2.2 Työstä palautumisen teoreettiset mallit

Palautumisen teorit kytkeytyvät työstressitutkimukseen, jossa 1970-80 -luvulla esiteltiin erilaisia työstressimalleja. Karasekin (1990) *työn hallinnan malli* kuvaa työtä sen psykologisten vaatimusten sekä päätöksenteon mahdollisuuksien kautta; näiden tekijöiden ollessa korkealla työhyvinvointi lisääntyy. Työntekijän aktiivisuutta korostaa myös 1990-luvun lopulla esitelty *ponnistelujen ja palautumisen malli*, jonka perusteella ihminen pyrkii aina toimimaan aktiivisesti kohdatessaan työtilanteessa vaatimuksia (Meijman & Mulder 1998). Yksilön menettelytapaan vaikuttavat hänellä käytössä olevat voimavarat, jotka koostuvat psykologisista taidoista ja reagoitaitapumuksesta sekä psykofysiologisesta tilasta (Feldt ym. 2007). Ponnistelujen ja palautumisen mallin mukaisesti työn vaatimusten välttäminen tarjoaa palautumiselle mahdollisuuden (Sonnentag 2001). Edellisten vuosikymmenten aikana palautumisteorioissa on nähtävissä kaksi perusoletusta: vaativan työn

yhdistyminen vähäisiin vaikutusmahdollisuuksiin lisää psykologista kuormitusta ja työn kuormituksen yhteydessä tuen vähäisyys lisää riskiä stressiperäisiin sairauksiin (Lindeberg ym. 2011).

Bakker ym. (2005) luoma *työn vaatimukset, työn voimavarat –malli* (TV-TV) perustuu oletukseen työn yleisistä vaatimuksista ja voimavaroista. Näiden vuorovaikutus voi johtaa kohti uupumusta tai kohti työn imua (Hakanen 2004, 254-255). Työn imulla tarkoitetaan työn voimavaroista muodostuvaa työntekijän tunne- tai motivaatio tilaa, joka on aidosti myönteinen (Tuckey ym. 2018; Hakanen ym. 2012, 4). Bakker ym. (2005) määrittelee työn vaatimusten olevan työhön liittyviä fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia ja organisaatioon kuuluvia tekijöitä, jotka vaativat työntekijältä psykologista ja fysiologista panostamista. Työn voimavarat taas auttavat vähentämään koettuja vaatimuksia, auttavat saavuttamaan työn tavoitteita sekä tukevat henkilökohtaista kasvua (Hakanen 2004, 255; Mäkikangas ym. 2014). Työn imuun johtavaa kehitystä kutsutaan motivaatiopoluksi, jossa voimavarat lisäävät työntekijän sekä sisäistä että ulkoista motivaatiota, inhimilliset perustarpeet tyydyttyvät ja työn tavoitteet saavutetaan (Hakanen 2004, 256-257). Työn imun kautta työhön sitoutuminen ja työssä hyvinvointi lisääntyvät (Tuckey ym. 2018). Uupumukseen johtavalla energiapolulla työntekijä yrittää selviytyä työn vaatimuksista ponnisteluja lisäämällä ja ylimääräisiä voimavaroja kuluttamalla (Hakanen 2004, 256-257). Uupumukseen liittyy usein pitkäkestoinen altistuminen haitallisille työolosuhteille (Lindeberg ym. 2011).

Työn vaatimukset, työn voimavarat -mallia on kritisoitu siitä, että se rajoittuu tietyn työpaikan ja työntekijän väliseen suhteeseen eikä siten sovellu yhä yleisempiin projektimaisiin työsuhteisiin (Riikonen 2013, 81-82). Hakasen (2004) tutkimustulokset tukivat TV-TV-mallia vain osittain. Voimavarojen vähenemiseen johtava kehitys tuli esille selkeämpänä. Työn vaatimusten jakamista työtä estäviin ja toisaalta joko myönteisiksi tai kielteisiksi muodostuviin työn haasteisiin on nähty tarpeelliseksi tehdä (Van den Broeck ym. 2010). Koska tärkeimmiksi koetut työn voimavarat vaihtelevat eri ihmisillä riippuen erilaisista tavoitteista työn suhteen, työn voimavarojen yleisluontoisuus ei ole yksiselitteistä mallin kehittäjienkään mukaan (Bakker ym. 2005). Työn voimavarat ja haasteet eivät ole toistensa vastakohtia, vaan enemmänkin yhteen kietoutuneita tekijöitä (Kwon & Kim 2020).

Voimavarojen säilymisen kielteinen tai myönteinen kierre on keskeistä myös 1990-luvun lopulla kehitetyssä *voimavarojen säilyttämisteoriassa* (Conservation of Resources, COR-mallissa), joka kuvaa työstressiä ja erityisesti loppuunpalamista (Hobfoll 2011, 128). Voimavarojen säilyttämisteoria korostaa olosuhteisiin liittyviä objektiivisia tekijöitä ja voimavaroihin kohdistuvien uhkien, stressitekijöiden yleistä arviointia (Hobfoll 2011, 127). Mallin mukaan ihmisillä on perusmotivaatio hankkia, säilyttää ja suojella arvostamia asioita. Universaaleja, arvokkaina pidettyjä voimavaroja ovat terveys, hyvinvointi, rauha, perhe, itesäilytysvaisto, myönteinen minäkuva (Hobfoll 2011, 128). Voimavarat voidaan jakaa esineisiin, olosuhteisiin, henkilökohtaisiin luonteenpiirteisiin ja energiaan kuten raha tai suosio. Psykkistä stressiä aiheutuu, kun nämä voimavarat uhkaavat vähetä, vähenevät tai ihminen ei saa niitä panostuksestaan huolimatta hankittua lisää (Hobfoll & Shirom 2001, 58).

COR-mallin perusteella työn ulkopuolella käytetty aika mahdollistaa menetettyjen tai vaarassa olevien voimavarojen palauttamisen (Sonnentag, 2001). Tätä teoriaa tukevia havaintoja ovat tutkimuksissaan löytäneet esimerkiksi Brummelhuis ja Bakker (2012), jotka tutkivat vapaa-ajan toimintojen vaikutusta seuraavan päivän työssä suoriutumiseen 22-48 vuotiailla sairaanhoitajilla. Palkitseva vapaa-aika ja sen kautta saadut voimavarat saivat aikaan myönteisen kehän, joka saattoi johtaa edelleen uusien henkilökohtaisten voimavarojen hankkimiseen. Tutkijat esittivät ilmiön selittyvän sillä, että tietyt vapaa-ajan toiminnot tukevat muiden henkilökohtaisten voimavarojen syntymistä kuten esimerkiksi itsetunnon kohentumista (Brummelhuis & Bakker 2012). *Laajenna ja rakenna -teorian* perusteella myönteisten tunteiden kuten ilon, kiinnostuksen ja tyytyväisyyden kokemisen voidaan nähdä laajentavan yksilön huomiokykyä ja ajattelua siten, että hänen on helpompi nähdä haastavissakin tilanteissa enemmän mahdollisuuksia (Fredrickson 1998; 2001). Työelämässä tätä tukee moderni johtamistapa, jonka tavoitteena on lisätä työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia (Manka 2011). Voimavarojen menettämisen uhka tai työskentelyä estävät tekijät, kuten työroolin epäselvyys tai työn epävarmuus ovat kriittisiä voimavarojen kannalta (Hakanen 2005, 270; Van den Broeck ym. 2010).

Ihmisen voimavaroihin liittyvällä tutkimuksella on psykologiassa pitkät perinteet. Voimavarat suojaavat yksilöä haastavissa tilanteissa, auttavat häntä ratkaisemaan ongelmia ja vähentävät stressaavien olosuhteiden negatiivisia vaikutuksia (Hobfoll 2002). Hyvät voimavarat omaavat

henkilöt pystyvät joustavasti hyödyntämään niitä haastavissa tilanteissa. Voimavarojen keskinäiset yhteydet ovat myös omiaan tukemaan niiden lisääntymistä. Voimavarojen vaikutusten on todettu olevan pitkäkestoisia ja niiden omaamisen on nähty olevan yhteydessä myönteisempään käsitykseen itsestä (Hobfoll 2002). On muistettava, että voimavarojen säilyttämisteoriassa voimavarat käsitetään varsin laajasti aineellisista objekteista henkisiin ominaisuuksiin. Työstä saatu toimeentulo eli raha nähdään teoriassa energiana kuten myös tieto ja henkinen energia (Hakanen 2004, 170).

Näitä kansainvälisessä palautumistutkimuksessa keskeisiä näkökulmia hyödynnetään tämän tutkimuksen avovastausten tulkinnessa.

2.3 Palautumisen keinot

Palautumisteorioiden perusteella on oleellista, ettei työssä tarvittavia voimavaroja vaadita sillä aikaa, kun palautumista oletetaan tapahtuvan (Sonnentag 2001). Näille palautumisprosesseille tarjoutuu mahdollisuuksia työpäivän aikana tauoilla, iltaisin ja viikonloppuisin sekä lomilla (Sonnentag 2001). Työn piirteet ja vapaa-ajan toiminnot vaikuttavat palautumisen tarpeeseen (Pennonen 2011). Vapaa-ajalla ajatukset pyritään pitämään erillään työstä ja toisaalta työssä keskittyminen edellyttää muiden elämänalueiden pitämistä pois ajatuksista työn aikana (Ojala 2013). Palautumisen mekanismeja ja tapoja on tutkittu melko paljon kansainvälisesti, myös Suomessa työstä palautumisteemaa on käsitelty kattavasti (esim. Kinnunen 2017; Mäkikangas ym. 2014).

2.3.1 Psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen

Useissa tutkimuksissa merkittäväksi tekijöiksi työstä palautumisessa esitetään psykologinen irrottautuminen (Sonnentag & Kuhnel 2016; Brummelhuis & Bakker 2012; Moreno-Jiménez ym. 2012). Psykologisella irrottautumisella (psychological detachment) tarkoitetaan yksilön tunnetta olla erossa työstä (Wendsche & Lohmann-Haislah 2017). Tutkijat toteavat sen voivan olevan työntekijän keskeisin keino vähentää työkuormituksesta seuraavia oireita ja täydentää omia voimavarojaan (Sonnentag & Kuhnel, 2016). Onnistunut palautuminen

edellyttää työntekijältä työstä irrottautumista ja siihen uudelleen orientoitumista (Fritz ym. 2010; Sonnentag & Kuhnel 2016).

Toinen merkittävä palautumiskeino on rentoutuminen (Sonnentag & Kuhnel 2016; Brummelhuis & Bakker 2012; Moreno-Jiménez ym. 2012). Sillä tarkoitetaan alhaisen virittymisen ja myönteisen tunteen sävyttämää olotilaa, joka tukee työhön kulutettujen voimavarojen palauttamista (Feldt ym. 2007; Moreno-Jiménez ym. 2012). Tähän tilaan eri ihmiset voivat päästä eri tavoin. Myönteisten tunteiden on havaittu auttavan tasoittamaan kielteisten tunteiden aiheuttamia reaktioita sydän- ja verenkiertoelimistössä sekä pitämään emotionaalista etäisyyttä stressaaviin, kielteisiin tapahtumiin (Fredrickson ym. 2000). Psykologinen irrottautuminen työstä sekä rentoutuminen auttavat työntekijöitä lisäämään ja säilyttämään voimavarojaan, mikä voimavarojen säilyttämisteorian mukaisesti estää työn kuormituksesta aiheutuvia kielteisiä seurauksia (Moreno-Jiménez ym. 2012).

Tutkijat ovat siis yksimielisiä siitä, että palautumisen kannalta on oleellista pystyä kokemaan olevansa irti työstä sekä fyysisesti että ajatusten tasolla. Työstä irrottautuminen on myönteisesti yhteydessä henkiseen ja fyysiseen terveyteen, hyvinvointiin ja tehtävistä suoriutumiseen haastavissakin työtilanteissa (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017; Moreno-Jiménez ym. 2012). Ylitöiden tekeminen iltaisin ei tue palautumista, mutta sen sijaan etätyö voi hyvinkin auttaa löytämään tasapainon eri elämänalueiden välillä (Ojala 2013). Palautumisen mekanismit toimivat dynaamisina jopa päivittäin vaihtelevina yhdistelminä sekä välittävät ja muuttavat työn piirteiden ja psykologisten seurausten välisiä yhteyksiä (Pennonen, 2011; Chawla ym. 2020).

Työstä palautumisen kannalta kielteisenä tekijänä vaikuttaisi olevan työhön liittyvien, erityisesti kielteisten ja tunnekokemukseen keskittyvien ajatusten ilmeneminen vapaa-ajalla (Jalonen, 2011, 26; Kinnunen 2017). Työstä palautumiseen liittyvässä pohdiskelussa on olemassa erilaisia tyyppejä. Weigelt ym. (2019) käsittelevät erillisinä tekijöinä psykologista irrottautumista, tunnepitoista pohdiskelua, ongelmanratkaisuun tähtäävää ajattelua sekä myönteisiä ja kielteisiä työhön liittyviä ajatuksia. Näistä ongelmanratkaisujattelun sekä myönteisten työhön liittyvien ajatusten todettiin vahvimmin ennustavan työn imua yliopisto-

opiskelijoilla (Weigelt ym 2019). Sen sijaan taipumus runsaaseen tunnepitoiseen pohdiskelun ei tukenut palautumista 50-vuotiailla (Jalonen 2011).

Palautumisessa on kysymys taidosta hallita stressiä työelämän muuttuvissa tilanteissa (Feldt ym. 2007). Kokemus työn stressaavuudesta on yhteydessä työntekijän käsitykseen työstä ja siihen, millaisia merkityksiä hän työlle antaa (Riikonen 2013, 63). Tehokkaista ja toimivista työstä palautumiskeinoista erityisesti keski-ikässä on haastavaa löytää tutkittua tietoa. Tämän tutkimuksen tutkittavien haastatteluissa esille tuomia näkemyksiä peilataan teorian tietoon palautumismekanismeista.

2.3.2 Työn ja vapaa-ajan erottaminen

Vapaa-aika on käsitteenä kulttuuriin ja aikaan sidoksissa, sen olemassaolo edellyttää oletusta elämän jakautumisesta eri osa-alueisiin. Historian valossa vapaa-aika on suhteellisen uusi käsite ja tietyissä ammateissa työn ja vapaa-ajan raja on aina ollut häilyvämpi (Ojala 2013). Työ ja muu elämä eivät ole koskaan olleet ihmisen elämässä toisistaan täysin erillisiä kokonaisuuksia. 2000-luvulla työn ja vapaa-ajan rajat ovat alkaneet hämärtyä, muuttua häilyviksi ajan ja paikan suhteen (Jokinen 2005; Kinnunen ym. 2016). Toisaalta pyrkimystä vapaa-ajan erottamiseen on selkeästi nähtävissä ja siihen liittyy ajankäytön symbolisten merkitysten keskinäistä kilpailua (Valtonen 2004, 153-154). Työn tekemisen tavoissa on nyt enemmän yksilöllisyyttä, joustavuutta ja luovuutta kuin ennen. Tässä mielessä nykyinen, 2000-luvun työ, muistuttaa enemmän kotityötä (Jokinen 2005, 70-71).

Työn ja vapaa-ajan välisen rajan luomisen ja ylläpitämisen kautta ihmiset hallitsevat itseensä kohdistuvia vaatimuksia sekä toisaalta voimavaroja ja niiden tasapainoa (Kinnunen ym. 2016). Kompensaatiomallissa se tarkoittaa toisella alueella koettujen pettymysten tasapainotusta panostamalla toiseen alueeseen (Hakanen 2004, 107). Esimerkiksi harrastuksen kautta voi hyödyntää omaa osaamista alueilla, johon työelämä ei tarjoa mahdollisuuksia. Toisaalta työ liittyy yhä useammin palvelutuotantoon, jossa oleellista on elämyksellisyys ja merkityksellisyys, kekseliäisyys (Riikonen 2013, 18).

Rajanhallinnan tyylejä on määritelty sekä rajan joustavuuden ja kumpaankin suuntaan läpäisevyyden perusteella (Kinnunen ym. 2016). On tavallista, että keskeytyksiä työstä yksityiselämän suuntaan sekä päinvastoin tapahtuu runsaasti. Tutkimusten perusteella niin työn vaikutukset perhe-elämään kuin myös perhe-elämän vaikutukset työhön voivat olla myönteisiä tai kielteisiä (Boyar & Mosley 2007). Oleellinen työn ja vapaa-ajan rajan hallintatyyliin liittyvä työn ominaisuus on autonomia, joka luo työntekijälle mahdollisuuden säädellä keskeytyksiä kumpaankin suuntaan (Kinnunen ym. 2016). Vaikka ihminen pyrkii tavoittelemaan tasapainoa, hän voi päätyä suhtautumaan työhönsä ylisitoutuvasti saadakseen arvostusta tai toteuttaakseen kunnianhimoaan (Ojala 2013; Eriksson 2017, 97). Vahvan työhön sitoutumisen seuraukset korostuvat, kun omat keinot ovat rajalliset, työssä on paljon stressitekijöitä ja elämän kokonaisvaltaisuus ei toteudu (Eriksson 2017, 97).

Kun työn vaatimukset pysyvät kohtuullisina, työn ja yksityiselämän välistä rajaa on helpompi hallita, jolloin myös työkuormituksesta palautuminen (psykologinen irrottautuminen) onnistuu paremmin (Sonnetag & Zijlstra 2006; Riikonen 2013; Sonnetag & Fritz 2015; Kinnunen ym. 2016). Lapsesta aikuiseksi -tutkimuksessa työn ja perheen yhteensovittamista on tutkittu osallistujien ollessa 36-, 42- ja 50-vuotiaita. Sen onnistumisen todettiin olevan melko pysyvää, tosin 50-vuotiaat arvioivat työn vievän hieman vähemmän aikaa perhe-elämältä kuin mitä he olivat arvioineet aiemmissä ikävaiheissa (Rantanen & Räikkönen 2010). Tutkimukseen osallistuvat olivat kokeneet perheen tukevan vahvasti työelämää ja toisaalta myös työn tukevan perhe-elämää (Rantanen & Räikkönen 2010). Keski-ikäiset pitävät yllä tasapainoa työn ja yksityiselämän välillä vaihdellen voimavaroja sekä työstä että yksityiselämästä tarpeen mukaan sinne, missä voimavaroja tarvitaan (Eriksson 2017, 137).

Tässä tutkimuksessa avovastausten tulkinnessa kiinnitetään huomiota tutkittavien käsityksiin työstä sekä työn ja vapaa-ajan välisestä rajasta.

2.3.3 Toiminta vapaa-ajalla

Loman vaikutuksia palautumiseen on tutkittu runsaasti. On merkittävää, että lyhytkestoinenkin loma voi välittömästi vähentää stressiä ja parantaa palautumista sekä

hyvinvointia (Blank ym. 2018). Lomaa merkityksellisemmäksi tekijäksi palautumisen kannalta on kuitenkin voitu nähdä voimavaroja kuluttavat kokemukset, joiden välttäminen olisi tehokkaampaa kuin voimavaroja lisäävä tekeminen (Fritz & Sonnentag 2006). Usein aktiivisuus on nähty hyvinvoinnin kannalta myönteisenä vapaa-ajan piirteenä. Vapaa-ajan toiminnan aktiivisuustaso ei kuitenkaan välttämättä ole oleellinen tekijä palautumisen kannalta (Sonnentag 2001). Vapaa, oma aika ilman velvoitteita, voi tarjota mahdollisuuksia henkiseen kasvuun. Merkitykselliseksi koettu toiminta voi tarjota hyväksynnän, arvostuksen, kiintymyksen, saavuttamisen sekä viihtymisen kokemuksia, jotka auttavat välttämään pelkoa, turhautumista, alemmuuden ja syyllisyyden tunteita (Sterns & Huyck 2001).

Liikkumisen ja ulkoilun on todettu edistävän palautumista työn aiheuttamasta stressistä (Korpela & Kinnunen 2011; Brummelhuis & Bakker 2012). Luontoaiheisten videoiden katsomisen työpäivän taukojen aikana on todettu parantavan merkittävästi palautumista (Ojala ym. 2019, 21). Sosiaaliseen toimintaan osallistuminen vapaa-ajalla on yhteydessä alle 50-vuotiailla tehtyjen tutkimusten perusteella rentoutumiseen ja lisää voimavaroja (Brummelhuis & Bakker 2012; Sonnentag, 2001). Vapaaehtoistyöhön osallistumisen on todettu voivan tukea psykologista irrottautumista työstä sekä hallinnan kokemusta (Mojza ym. 2011), toisaalta sillä ei ole nähty olevan selkeää yhteyttä ikääntyvien työntekijöiden masennukseen tai elämänlaatuun (Potacnik & Sonnentag 2013).

On pystytty osoittamaan, että vähän ponnisteluja vaativa toiminta lisää voimavaroja ja hyvinvointia työssä (Brummelhuis & Bakker, 2012; Sonnentag, 2001). Työhön ja kotitöihin liittyvien asioiden tekemisen on sen sijaan tutkimuksissa osoitettu vähentävän tarmokkuutta työssä seuraavana aamuna ja heikentävän palautumista (Brummelhuis & Bakker, 2012; Sonnentag, 2001; Saxbe ym. 2011; Lindeberg ym. 2011). Kotitöiden tekemisen kielteinen yhteys voimavaroihin ei kuitenkaan ole yksiselitteinen, sillä sen on osoitettu myös edistävän palautumista (Brummelhuis & Bakker 2012). Kotityöt sisältävät useanlaista tekemistä, jonka vuoksi niiden tarkempi erittely tutkimusasetelmissa olisi tarpeen. Lisäksi kotitöiden tarkastelussa on huomioitava niiden jakautuminen perheenjäsenten kesken. Miesten ja naisten kotitöihin osallistumisessa ja sen yhteyksistä fyysiseen palautumiseen työstä on havaittu sekä yhtäläisyyksiä että eroja (Saxbe ym. 2011). Naisilla rentoutumista voi tehostaa puolison osallistuminen kotitöihin.

3 KESKI-IKÄ JA TYÖSTÄ PALAUTUMINEN

3.1 Keski-ikäisen merkitys työstä palautumisessa

Ikä ja ikääntyminen on tullut ajankohtaiseksi tutkimuskohteeksi useilla tieteenaloilla. Sosiologiassa ikä on alettu ymmärtää aiempaa monimerkityksellisempänä tekijänä, ei pelkästään yksilön ominaisuutena vaan sosiaalisena ja historiallisena ilmiönä (Rantamaa 2001). Keski-ikäisillä on keskeinen rooli yhteiskunnan toimijoina ja tieteen tekijöinä (Marin 2001). Vastuullinen asema työssä, perheessä ja yhteisöissä muokkaa myönteisellä tavalla keski-ikäisen psykologisia ominaisuuksia (Helson ym. 2006 Kokon 2010a mukaan). Toisaalta keski-ikässä tietoisuus omasta kuolevaisuudesta saattaa saada ihmiset miettimään jäljellä olevan ajan käyttämistä ja kiinnostumaan yhteisön hyvinvoinnin edistämisestä (Kroger 2007, 166).

Henkilökohtainen yksilöityminen ja erilaisuuksien lisääntyminen nähdään alkavan noin 40-vuotiaana, jolloin ihmisen kasvu biologisesti ja sosiaalisesti antaa siihen mahdollisuuden (Eriksson 2017, 104). Keski-ikäisen keskimmaisessa, toimeenpanelevassa kehitysvaiheessa (45-60-vuotiaana) tunne-elämässä, persoonallisuudessa ja kognitiivisissa taidoissa tapahtuu myönteistä kehittymistä (Helson ym. 2006 Kokon 2010a mukaan; Eriksson 2017, 115).

Keski-ikää kuvataan psykologiassa usein käännekohtana, johon Levinsonin ja Eriksonin teorioiden mukaan liittyy kehityksellisiä haasteita (Nurmi ym. 2014, 184). 40-50-vuoden iässä elämän ja omien mahdollisuuksien rajallisuus tulee väistämättä eteen. Siksi oleellista on pystyä hyväksymään kielteiset tuntemukset ja kohdata uusi tilanne, jonka kautta itsetuntemus ja voimavarat voivat kasvaa (Dunderfelt, 2011, 158-159). Toisaalta keski-ikää kuvataan vakaana ajanjaksona, jolloin ulkoiset muutoksetkaan eivät välttämättä horjuta psyykkistä toimintakykyä ja jolloin hyvällä tavalla eri ikävaiheet yhdistyvät (Marin 2001). Havighurstin kehitystehtäväteoriaan viitaten Sterns ja Huyck toteavat 40-50-vuotiaiden pohdiskelevan ponnisteluaan ja toisaalta oman paikkansa puolustamista. 50-60-vuotiaana useimmat luovat uuden elämäntyylin ja ajattelu alkaa tulla toiminnan tilalle (Sterns & Huyck 2001). Keski-ikässä yksilöillä on enemmän mahdollisuuksia tutkia omia tarpeitaan ja keskittyä uudelleen

itselleen tärkeisiin alueisiin. Jung on Krogerin mukaan määritellyt keski-ikäisen lisääntyneen itsehavainnoinnin ajaksi (Kroger 2007, 172).

3.2 Suhde työhön ja työstä palautuminen keski-ikässä

Keski-ikäisen käsitykset työstä ovat kehittyneet pitkän ajan kuluessa jatkuvassa vuorovaikutuksessa ympäröivän todellisuuden kanssa (Mikkilä-Erdmann 2016). Vuorovaikutuksessa rakennetaan tietoa ja sosiaalisia käytänteitä, joita kutsutaan diskursseiksi eli merkityssysteemeiksi (Luukka 2000). Työelämän yhteisöt ja verkostot tarjoavat vuorovaikutukselle runsaasti mahdollisuuksia. Diskurssi muodostuu sosiaalisissa tilanteissa ja luo sosiaalista todellisuutta (Luukka 2000). Erilaisia vaiheita ja muutoksia sisältävän työelämän kuvaamiseen tarinat sopivat luontevasti. Yhteiskuntatieteissä vallitsevan näkemyksen, sosiaalisen konstruktivismin, mukaan todellisuus muodostuu tarinoista, uskomuksista ja yhteisistä merkityksistä (Leppänen 2007).

Vallitseva diskurssi, eli puhetapa työhön on sen näkeminen vaativana ja työntekijän omaa vastuunottoa korostavana (Jokinen 2005, 86). Yleinen keskustelu työelämän vaatimusten lisääntymisestä ja toisaalta sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden lisääntymisestä on vahvasti lisännyt ihmisten kollektiivista huolta työssä viihtymisestä ja työhyvinvoinnista. Tilastojen valossa asia ei kuitenkaan näytä yhtä huolestuttavalta. Vuonna 2013 suomalaisista vajaa 30 % totesi olevansa tyytyväisiä omaan työhönsä, vuonna 2008 tyytyväisiä oli ollut vähemmän (SVT 2013).

50 ja 60 ikävaiheen välillä ihmisten asenteen työtä kohtaan on havaittu muuttuvan siten, että 60-vuotiaana arvostetaan aiempia ikävaiheita enemmän työn sisällöllisiä tekijöitä kuten arvostusta, kunnioitusta ja tehtävien mielenkiintoisuutta kuin ulkoisia, taloudellisia seikkoja (Sterns & Huyck 2001; Moilanen & Virtanen 2010). Työympäristön laadulliset ominaisuudet, työn sekä perhe-elämän tasapaino ja kokemus oman työpanoksen arvostamisesta ovat keski-ikäisille tärkeitä asioita (Kroger 2007, 179). Keski-ikäisten työsuhteet ovat Suomessa usein pitkäkestoisia (Rokkanen & Uusitalo 2010). Tämänkin tutkimuksen osallistujista suurin osa oli ollut saman työnantajan palveluksessa viimeiset 10 vuotta (Kokko 2010b). Työpaikkaan

sitoutuminen voi johtua siitä, ettei työn jättäminen vaikuta kannattavalta; olemassaolevien etujen saaminen muualla ei tunnu mahdolliselta tai työntekijällä voi olla työpaikkaan emotionaalinen side, jolloin hän kokee työnsä kiinnostavana ja haluaa olla lojaali työpaikkaa ja sen tavoitteita kohtaan (Sterns & Huyck, 2001).

Keski-iässä koetaan tärkeänä vapaus määritellä itse työskentelyään, toimia luovasti ja kokea hallinnan sekä onnistumisen tunteita työssä (Kroger 2007, 179). Työn voimavaratekijöinä erityisesti työn hallintamahdollisuudet ja tehtävien monipuolisuus tukevat ikääntyvän työntekijän hyvinvointia (Hakanen 2004, 65-66). Työn mielekkyys on yleisesti tärkeänä pidetty työn ominaisuus, ja se liittyy oleellisesti sekä työtyytyväisyyteen että työmotivaatioon. Näiden toteutumisen kannalta on tärkeää, että työntekijän arvot ovat työn kanssa yhteensopivat ja työtehtävät ovat vaihtelevia ja mielenkiintoisia (Moilanen & Virtanen 2010). Työn kokeminen merkitykselliseksi tarkoittaa, että työntekijä tuntee työn olevan erityisen tärkeä myönteisessä mielessä (Lysova ym. 2019). Uuden kokeileminen, haasteiden hakeminen ja käytäntöjen kehittäminen kuvaavat keski-ikäisten tapaa tehdä työtä (Eriksson 2017, 95). Työn itsenäisyyden ja vapauden avulla työn tekeminen omalla tavalla on mahdollista. Vaikka perinteisesti teollisessa työkuultuurissa työhön liitetty välinearvo vaikuttaa edelleen vahvasti, työ voidaan nähdä myös itseisarvona, jolloin työ itsessään on merkityksellistä ja innostavaa (Riikonen 2013, 63).

Tutkimuksia ikääntyvän työntekijän työssä palautumisesta löytyy varsin rajallisesti ja niissä on usein keskitytty tiettyyn ammattiin tai kuormittavasta fyysisestä työstä palautumiseen. Iän karttuminen lisää palautumistarvetta työelämässä (Siltaloppi & Kinnunen 2007). On tutkittu erilaisten interventoiden vaikutuksia työstä palautumiseen ja havaittu rauhallista, sykettä enemmän nostavan ohjatun liikuntaohjelman (Vital Work) vaikuttavan myönteisesti palautumistarpeeseen yli 45-vuotiailla sairaalatyöntekijöillä (Strijk ym. 2012). Tutkimukset ovat osoittaneet ikääntyvien työntekijöiden palautumisessa erityispiirteitä. Kun mahdollisuudet käyttää joustavasti omia taitoja, luottamusta ja kunnioitusta sisältävä vuorovaikutus sekä oikeudenmukaisuus ovat vähäisiä, vanhemmat työntekijät kokevat merkittävästi enemmän stressiä verrattuna nuorempiin (Yaldiz ym. 2018). Näiden voimavarojen heikkeneminen aiheuttaa ikääntyville siten itsessään kuormitusta.

Työssä kiireen kokemus on yleisesti tunnettu asia. Kiire on itsessään moniselitteinen käsite ja vaatisi enemmän tarkastelua eri näkökulmista. Työelämää ja etenkin työhyvinvointia tarkastellessa sen merkitystä ei voi ohittaa. Useimmat 50 vuotta täyttäneet kokevat aikapaineen työssä ongelmallisena ja siitä aiheutuu heille muita enemmän fyysisiä ja psykososiaalisia riskejä (Volkoff ym. 2010). Tutkimusten perusteella (esim. Eriksson 2017, 149) keski-ikäiset kaipaavat työpäivään perinteisiä kahvitaukoja, jotka käytäntöjen uudistuessa ja sähköisen viestinnän lisääntyessä ovat saattaneet jäädä pois. Työn stressitekijät ovat yhteydessä vanhempien työntekijöiden hyvinvointiin. Työn psykososiaaliset vaatimukset, kuten esimerkiksi kiire, eivät kuitenkaan välttämättä johda terveydentilan heikentymiseen, mutta saattavat heijastua koettuun elämänlaatuun (Potocnik & Sonnentag 2013). Suhde työhön on monisäikeinen, ajan myötä muuttuva, niin yksilöllinen kuin osin ikäryhmää yhdistäväkin tekijä, jolla on kytköksiä työssä viihtymiseen, työhyvinvointiin ja jaksamiseen.

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella keski-ikäisten työstä palautumista ja tutkia palautumisen yhteyksiä tutkittavien työhön ja vapaa-aikaan liittyviin kokemuksiin ja käsityksiin. Tausta-ajatuksena on, että työstä palautumisessa yksilön omakohtainen kokemus on merkityksellinen tekijä (Siltaloppi & Kinnunen 2007). Tarkoituksena on pyrkiä muodostamaan haastatteluaineistosta nouseva yhtenäinen kuva siitä, miten 50-vuotiaat itse määrittelevät työstä palautumiseen yhteydessä olevia tekijöitä ja mitkä he kokevat merkityksellisenä palautumisen kannalta.

Tutkimuskysymykset ovat

1. Ovatko keski-ikäisten kokema mahdollisuus omaan aikaan vapaa-ajalla ja työstä palautuminen yhteydessä toisiinsa?
2. Millainen suhde keski-ikäisillä on työhön ja miten se liittyy työstä palautumiseen?
3. Millaisia asioita keski-ikäiset nostavat palautumisen (virkistäytymisen) kannalta merkityksellisinä esiin ja miten nämä liittyvät työstä palautumiseen?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkittavat

Tutkimus perustuu Lapsesta aikuiseksi (JYLS; Jyväskylä Longitudinal Study of Personality and Social Development) -tutkimusaineistoon. Kyseinen pitkittäistutkimus aloitettiin vuonna 1968 tutkimuksen osallistujien ollessa 8-vuotiaita (Pulkkinen 2017). Tutkimuksen otokseen poimittiin Jyväskylän kaupungin kansakouluista satunnaisesti 12 toisen luokka-asteen koululuokkaa (N=369, 196 poikaa ja 173 tyttöä). Pitkittäistutkimuksessa aineistoa on koottu toistaiseksi kuudessa päävaiheessa, jolloin tutkittavat ovat olleet 8-, 14-, 27-, 36-, 42- ja 50-vuotiaita (Metsäpelto ym. 2010). Parhaillaan, vuonna 2020, tutkimuksessa kootaan aineistoa 60 vuotta täyttäviltä tutkittavilta.

Pääaineistonkeruutavat olivat elämäntilannekysely, psykologinen haastattelu ja terveystarkastus. Tämä tutkimus kohdistuu vuonna 2009 kerättyyn psykologiseen haastattelututkimusaineistoon, jolloin tutkittavat olivat 50-vuotiaita. Tuolloin tutkimukseen osallistujia oli yhteensä 271 ja käytettävissä oleva otoskoko oli 323 (Metsäpelto ym. 2010). Tutkimuksessa käytetään vapaa-aika ja harrastukset-, työidentiteetti- sekä työstä palautumisosioista koottuja tietoja, joista osa on määrällisessä ja osa avoimien vastausten muodossa.

5.2 Muuttujat

Kokemusta mahdollisuudesta omaan aikaan vapaa-ajalla selvitettiin seuraavalla haastattelun kysymyksellä: Jääkö sinulle mielestäsi riittävästi ns. omaa aikaa, jonka voit käyttää niin kuin itse haluat? Vastausvaihtoehdot olivat 1 = ei ollenkaan, 2 = hyvin vähän, 3 = jonkin verran, 4 = paljon. Tarkasteltaessa kokemusta oman ajan jäämisestä palautumiseen yhdistettiin 1 ja 2 yhdeksi luokaksi: ei ollenkaan tai hyvin vähän.

Kokemusta työstä palautumisesta haastateltavilta tutkittiin haastattelukysymyksellä: Kuinka hyvin koet yleensä palautuvasi työsi aiheuttamasta kuormituksesta työpäivän/työvuoron jälkeen? Vastausvaihtoehtoina ovat 1 = hyvin, 2 = melko hyvin, 3 = kohtalaisesti, 4 = melko huonosti ja 5 huonosti. Tarkasteltaessa palautumisen yhteyttä suhteeseen työtä kohtaan luokittelu muutettiin kaksiosaiseksi: hyvin tai melko hyvin sekä kohtalaisesti tai melko huonosti.

Suhdetta työhön tutkittavilta selvitettiin esittämällä haastattelussa seuraava avokysymys: Kertoisitko nyt tarkemmin siitä, millainen on oma suhteesi työhön? Vastauksen tähän kysymykseen litteroitiin.

Palautumisen kannalta merkityksellisiä asioita kartoitettiin kysymyksellä: Toivotko elämääsi muutosta, että saisit nykyistä enemmän virkistystä ja voimaa elämiseen. Vastausvaihtoehdot ovat 1 = ei, 2 = kyllä. Jos tutkittava vastasi kyllä, häneltä kysyttiin edelleen, millaisia muutoksia hän toivoisi elämäänsä. Vastaukset tähän avokysymykseen kirjattiin ylös.

5.3 Menetelmät ja aineiston analysointi

Ilmiötä, eli keski-ikäisten työstä palautumista, tarkastellaan tässä pro-gradu tutkimuksessa yksilön kokemuksen ja ymmärryksen kautta. Tutkimuksessa hyödynnettiin laadullisen ja määrällisen menetelmän yhdistelmää (Mixed Methods), jonka avulla ilmiötä on mahdollista tarkastella moniulotteisemmin ja syvemmin (Morse 2016, 29). Monimenetelmäinen lähestymistapa mahdollistaa kokonaisvaltaisen ja käytännöllisen tiedon saavuttamisen sekä aineiston käsittelyn kehittyvän luonteen (Kyllönen 2020, 55-56). Kehittyvällä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa teorioiden peilaamista toistuvasti aineistoon ja aineistosta esille nousevien teemojen tarkastelua uudelleen teorian kautta.

Tarkastelussa pyritään ilmiön ymmärtävään selittämiseen ja siihen liitettyjen merkitysten avaamiseen, mikä on niin laadullisen tutkimuksen kuin kulttuurintutkimuksenkin peruslähtökohta (Alasuutari 2011 55-63). Tutkimusmenetelmä perustuu fenomenologiseen ja hermeneuttiseen ihmiskäsitykseen, jossa yksilön maailmasuhde muodostuu merkityksiä

sisältävistä kokemuksista (Tuomi & Sarajärvi 2018). Taustalla on sosiaalisen konstruktionismin näkemys todellisuudesta, joka on yksilön havaintojen ja tietoisuuden tuottama ja rakentuu sosiaalista merkitystulkintoista (Alasuutari 2011; Halme, 2011, 36). Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineistoa käsitellään kokonaisuutena ja tarkastellaan aina tietystä näkökulmasta, määrällisessä tutkimuksessa pyritään löytämään tilastollisia säännönmukaisuuksia muuttujien välisistä yhteyksistä (Alasuutari, 2011, 37-38). Tässä tutkimuksessa tutkittavaa ilmiötä lähestytään kummastakin näkökulmasta.

Laadullisen aineiston osalta analyysimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysiin pohjautuvia työvaiheita. Sisällönanalyysi edustaa laadullisessa tutkimuksessa systemaattisuuteen ja objektiivisuuteen pyrkivää perusmenetelmää ja toisaalta se tarjoaa väljän teoreettisen kehyksen aineiston analysoinnille (Tuomi & Sarajärvi 2018). Tausta-ajatuksena aineiston analysoinnissa oli, että avokysymyksiin vastatessaan tutkittavat nostavat esille heille merkityksellisiä, työhön ja siitä palautumiseen liittyviä asioita. Tavoitteena analysoinnissa oli ymmärtää aineistoa ja haastateltavien vastauksissaan esille nostamia merkityksiä, mihin sisällönanalyysimenetelmä on menetelmänä soveltuva (Tuomi & Sarajärvi 2018). Laadullisen analyysin valinta perustui käsitykseen, että työelämä ja ihmisten suhtautuminen työhön edustavat kulttuurisia ja sosiaalisia ilmiöitä, joiden kuvaamiseen moniulotteisempi menetelmä voi tuoda syvyyttä ja uusia näkökulmia. Todellisuus on täynnä merkitystulkintoja ja tulkintasääntöjä, jotka määrittävät tavan nähdä maailma (Alasuutari 2011, 60).

Omaa suhdetta työhön käsittelevään avoimeen kysymykseen saatuja vastauksia tarkastellaan työn vaatimukset, työn voimavarat -mallin (Bakker ym. 2005) sekä voimavarojen säilyttämisteorian kautta (Hobfoll 2011, 128). Kysymykseen oli vastannut 190 tutkittavaa. Litteroidut vastaukset olivat pituudeltaan muutamasta sanasta muutamaan sivuun. Ensimmäisellä lukukerralla haastateltavien vastaukset luettiin ajatuksella läpi ja poimittiin suhdetta työhön määrittelevät analyysiyksiköt tekstistä. Analyysiyksikkö tarkoittaa sanaparia, virkkeen osaa tai pidempää tekstin pätkää, joka kuvaa työsuhteeseen olennaisesti liittyvää merkitystä haastateltavalle. Nämä raakatekstin osat pelkistettiin yksittäisiksi ilmaisuiksi, minkä jälkeen niistä ryhmiteltiin yhtenäisiä joukkoja. Toisella lukukerralla aineisto luettiin läpi pyrkien löytämään haastateltavien vastauksista uusia työsuhteeseen liittyviä analyysiyksiköitä ja toisaalta tarkistamaan vastasivatko ensimmäisellä kierroksella kirjatut

asiat toisen lukukerran vaikutelmaa. Tämän jälkeen tehtiin tarpeelliset lisäykset ja tarkennukset. Tavoitteena pidettiin, että nostetut asiat vastaisivat haastateltavien työlle antamia merkityksiä mahdollisimman hyvin. Aineiston lukemisen aikana nousseita havaintoja ja kysymyksiä kirjattiin ylös. Lukujärjestystä vaihdeltiin välillä lopusta alkuun päin eteneväksi, jotta aineiston käsittely olisi mahdollisimman tasapuolista. Aineistosta muodostuneet kategoriat on kuvattu taulukoissa 2 ja 3.

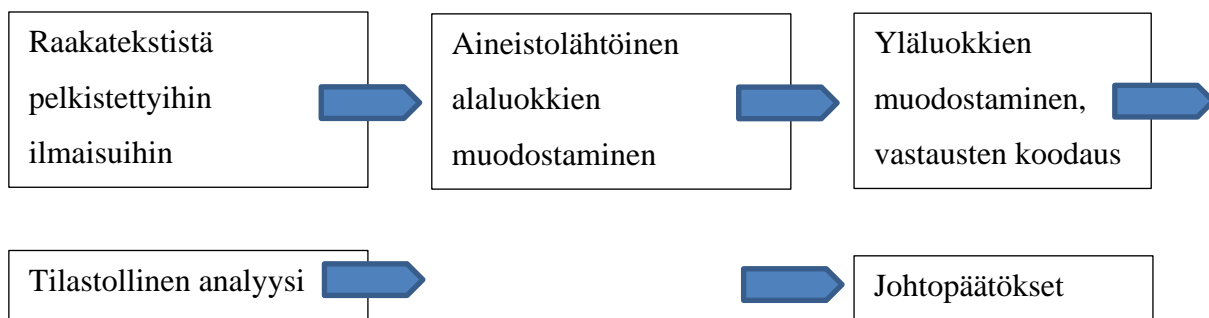
Vastausten luokittelu työn voimavarojen mukaan tehtiin tarkastelemalla avovastausta kokonaisuudessaan ja pyrkimällä löytämään siitä ensisijainen, vahvimmin ilmenevä työn voimavara. Tässä vaiheessa hyödynnettiin aiempia merkintöjä esimerkiksi laskemalla vastauksesta kunkin kategorian värikoodeja sekä vertailemalla vastauksia toisiinsa. Tarkasteltiin asioiden kerrontajärjestystä ja tutkittavan vastauksessaan painottamia seikkoja. Toimeentulokategoriaan luokiteltuja vastauksia kuvasivat tutkittavien käsitykset työstä välttämättömyytenä, toimeentulon lähteenä, vapaa-ajan mahdollistajana. Tutkittavat kertoivat suhteestaan työhön ei aikakausilta. Vastaus pyrittiin luokittelemaan nykyhetken (haastatteluhetken) tilanteen mukaan.

Vastauksia elämän muutostoiveita käsittelevään avoimeen kysymykseen tarkastellaan peilaten niitä rakenna ja laajenna teoriaan (Fredrickson 1998; 2001) sekä palautumismekanismeihin (esim. Sonnentag & Kuhnel 2016). Muutostoiveita käsittelevään kysymykseen saatuja vastauksia oli yhteensä 162. Vastaukset olivat pituudeltaan muutamasta sanasta muutamiin virkkeisiin. Ensin tutkittavien vastaukset siirrettiin omaan tekstitiedostoon sellaisinaan, minkä jälkeen ne luokiteltiin käyttäen apuna erivärisiä fontteja ja tekstin korostusvärejä. Vastauksista poimittiin virkistystä ja voimaa tuottavia asioita, yhdessä vastauksessa niitä saattoi olla useampia. Ensin erotettiin omiksi kategorioikseen vastaukset, joissa toivottiin lisää omaa aikaa tai vapaa-aikaa määrittelemättä tarkemmin miksi tai mihin sitä haluttaisiin käyttää. 162 muutostoiveita sisältäneistä vastauksista löytyi 30 alakategoriaa, joista muodostettiin 7 toiveita kuvaavaa kokonaisuutta, yläluokkaa. Apuna käytettiin tekstin värikoodeja sekä aineistosta esille nousseita alaluokkien nimiä. Vastausta tarkasteltiin kokonaisuutena ja kiinnittäen huomiota etenkin voimavaroihin oleellisesti liittyviin tekijöihin Vastausten jakautuminen eri yläluokkiin pääasiallisen toiveen mukaan on nähtävissä taulukosta 5.

Oman ajan kokemisen yhteyttä työstä palautumiseen analysoitiin ristiintaulukoinnin ja khiin nelilötestin avulla. Tässä tutkimuksessa muodostettujen uusien muuttujien: suhde työhön ja muutostoiveet yhteyttä palautumiseen analysoitiin myös khiin nelilötestin avulla. Testi soveltuu luokitteluasteikollisten muuttujien riippuvuuden arviointiin ja sillä tutkitaan tarkasteltavan muuttujan jakaumaa selittävän muuttujan eri luokissa.

Tutkimuksessa pyritään muodostamaan aineiston pohjalta yhtenäinen kokonaisuus, jota kaikki tutkimustieto tukee. Arki ajattelussakin ihminen pyrkii luomaan maailmasta yhtenäisen kuvan saamansa tiedon pohjalta. Mikäli uusi tieto horjuttaa olemassa olevaa käsitystä ilmiöstä, sen tarkastelu uudelleen on tarpeen. Introspektio, eli oman psyyken, ajatusten ja tuntemusten havainnointi on kvalitatiivinen menetelmä, jonka avulla psyykkisen ilmiön olemuksen selvittäminen on mahdollista (Dunderfelt 2011, 40-41). Arki ajattelussa ihmiset voivat helposti eri keinoin pyrkiä säilyttämään oman kenties virheellisenkin näkemyksensä, mutta tutkimuksen tavoitteena on pyrkiä selvittämään ilmiöitä kriittisemmin.

Laadullista ja määrällistä analyysiä ei ole järkevää pitää toisiaan poissulkevinä, vastakkaisina metodeina, vaan enemmänkin toisiaan täydentävinä, jatkumon muodostavina keinoina tutkimuskohteen analysoinnissa (Alasuutari 2011, 32). Tässä tutkimuksessa menetelmät muodostavat jatkumon siten, että raakatekstin laadullisen analyysin kautta edettiin ristiintaulukointiin, jonka jälkeen tulosten pohjalta tutkittavasta ilmiöstä muodostettiin johtopäätökset. Analysointiprosessia on kuvattu kuviossa 1.



KUVIO 1. Aineiston analysointiprosessi

6 TULOKSET

6.1 Kuvailevaa tietoa

Tutkimukseen osallistui yhteensä 271 50-vuotiasta tutkittavaa, 144 miestä ja 127 naista. Yrittäjinä heistä toimi noin 9 %, työttömänä oli 9 % ja eläkkeellä 7 %. Alemman tai ylemmän korkea-asteen koulutuksen oli suorittanut yhteensä 47 %, keskiasteen koulutuksen suorittaneita oli 41 % ja 12 % tutkittavista ei ollut perusasteen jälkeistä koulutusta. 86 % tutkittavista oli vähintään yksi lapsi (Metsäpelto ym. 2010).

Palautumistaan työpäivän kuormituksesta oli arvioinut 207 tutkittavaa. Suurin osa, 82 % kysymykseen vastanneista 207 tutkittavasta, totesi palautuvansa joko hyvin tai melko hyvin. Melko huonosti palautui vastausten perusteella noin 3 %. Hyvin tai melko hyvin palautuvista suurin osa (94 %) olivat työssä. Työssä tai apurahalla työskenteleviä oli 212 kysymykseen vastanneesta 87 %.

6.2 Kokemus omasta ajasta ja palautuminen keski-iässä

Kysymyksiin oman ajan jäämisestä sekä työssä palautumisesta oli vastannut 201 tutkittavaa.

Taulukosta 1 voi nähdä, että kokemus omasta ajasta oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä palautumisen onnistumiseen. Hyvin tai melko hyvin palautuneista suurin osa (83 %) koki omaa aikaa jäävän vähintään jonkin verran. Yhteys tuli esille vasta luokkien yhdistämisen jälkeen.

Taulukko 1. Työstä palautumisen ja oman ajan ristiintaulukointi

	Palautuminen	
	Hyvin tai melko hyvin	Kohtalaisesti tai melko huonosti
Oma aika	n (%)	n (%)
Ei ollenkaan tai hyvin vähän	29 (18)	13 (36)
Jonkin verran	75 (46)	11 (31)
Paljon	61 (37)	12 (33)
Yht.	165 (100)	36 (100)

Pearson Chi-Square: 6,5 vapausasteita =2, **P = 0.039<0.05**

6.3 Suhde työhön ja palautuminen keski-iässä

Suhdettaan työtä kohtaan sekä palautumistaan oli arvioinut 204 tutkittavaa. Taulukosta 2 voi nähdä aineiston laadullisen analyysin tulokset.

Taulukko 2. Aineistosta esille nousseet palautumiseen liittyvät alaluokat ja niistä kootut, työn voimavaroja kuvaavat yläluokat sekä kaikkien kysymykseen vastanneiden tutkittavien määrät eri yläluokissa

Alaluokat	Yläluokat	n (%)
Työn kiinnostavuus Työn sisällön kokeminen myönteisenä Työn vaihtelevuus	MIELEKKYYS, MERKITYKSELLISYYS	79 (39)
Ammattitaito, osaaminen Onnistumisen kokemukset Arvona työn hyvin tekeminen	OSAAMINEN, ONNISTUMINEN	51 (25)
Työyhteisön kokeminen voimavarana	SOSIAALINEN TUKI	11 (5)
Mahdollisuus käyttää osaamistaan Haasteet voimavarana	TAITOJEN HYÖDYNTÄMINEN	27 (13)
Vapaudet työssä	ITSENÄISYYS	5 (3)
Toimeentulo	TOIMEENTULO	31 (15)

Tutkittavien kertomuksissa suhteestaan työhön nousi työn voimavarojen lisäksi esille myös muita palautumiseen liittyviä teemoja. Nämä kategoriat ja tutkittavien määrät niissä olivat: työn ja vapaa-ajan rajan epäselvyys (32), pyrkimys työn rajaamiseen työajalle (29), iän tuomat muutokset suhteessa työtä kohtaan (21), työ ei ole tärkeä (32) ja työ on tärkeä (51). Iän tuomissa muutoksissa oli eroteltavissa neljä alaryhmää: työskentelyn muokkaaminen omien voimavarojen mukaan, työn merkityksen väheneminen, työn ja vapaa-ajan eron selkiytyminen sekä itsensä toteuttaminen työssä. Saman tutkittavan vastauksessa saattoi olla useaan kategoriaan kuuluvia elementtejä. Kaikki vastaukset (204) luokiteltiin pääasiallisen työn voimavaran mukaan.

190 tutkittavan kohdalla pystyttiin tarkastelemaan palautumisen yhteyttä ensisijaiseen työn voimavaraan. Useimmin voimavaroista nousi esille työn kokeminen mielekkäänä, siihen saattoi liittyä työn kokeminen kutsumuksena, henkisesti tärkeänä ja itsessään arvokkaana. Taulukosta 3 voi nähdä, että tilastollisesti merkitsevä yhteys palautumisen ja työn voimavarojen eri luokkien välillä löytyi, mutta tulosta ei voida pitää luotettavana frekvenssien jäätyä liian pieniksi. Yhteys tuli esille palautumisluokkien yhdistämisen jälkeen. Työn voimavaraluokkien yhdistäminen olisi voinut kadottaa oleellista tutkittavilta saatua tietoa.

Taulukko 3. Palautumisen ja työn voimavarojen ristiintaulukointi

	Palautuminen	
	Hyvin tai melko hyvin	Kohtalaisesti tai melko huonosti
Työn voimavarat	n (%)	n (%)
Mielekkyyys	65 (41)	6 (19)
Osaaminen	35 (22)	13 (41)
Sosiaalinen tuki	8 (5)	2 (6)
Haastavuus	24 (15)	2 (6)
Itsenäisyys	5 (3)	0 (0)
Toimeentulo	21 (13)	9 (28)
Yht.	158 (100)	32 (100)

Pearson Chi-Square: 13.5, vapausasteita = 5, **P=0.019>0.05**

33.3 % odotetuista frekvensseistä < 5

6.4 Palautumista ja virkistäytymistä edistävät asiat

Kysymykseen virkistystä tuottavista muutostoiveista oli vastannut 215 tutkittavaa, joista 162 (75 %) toivoi muutoksia ja kertoi vastauksissa omista toiveistaan. Nämä vastaukset koodattiin. Toivekategoriat ja niistä muodostetut yläluokat on kuvattu taulukossa 4.

Taulukko 4. Palautumista ja virkistäytymistä lisäävät muutokset

Alaluokat	Yläluokat	n (%)
Oman ajan lisääntyminen Vapaa-ajan lisääntyminen Työn väheneminen Taloudellisen tilanteen paraneminen keinona saada aikaa Suunnitelmat vuorotteluvapaasta Työn vähentäminen ja vapaa-ajan lisääntyminen	TYÖN VÄHENTÄMINEN JA VAPAA-AJAN LISÄÄMINEN	37 (23)
Liikunnan lisääminen Taloudellinen tilanteen paraneminen itselle tärkeiden asioiden mahdollistajana Matkustaminen Asioita, joita haluaisi tehdä Opiskelu	VAPAA-AJAN TOIMINNAN MUUTTAMINEN	24 (15)
Psykkien terveys Oman ajankäytön muuttaminen Tasapainon ja hyvinvoinnin tavoittelu Oma rauhallinen aika Myönteinen ajattelu Asioiden hyväksyminen	MIELLEN HYVINVOINTI JA TASAPAINO	25 (15)
Enemmän parisuhdeaikaa Parisuhde Aika perheen kanssa Sosiaalisten verkostojen laajeneminen	AIKAA IHMISSUHTEILLE	21 (13)
Muutos työn sisältöön Muutos työaikaan Muutos perhepiiriin Työn kuormittavuus	MUUTOKSET TYÖ- TAI PERHE OLOSUHTEISSA	26 (16)
Terveystilanteen kohentuminen Elämäntilanteeseen liittyvän haasteen ratkeaminen Painonhallinta	TERVEYDEN TAI ELÄMÄNTILANTEEN PARANTUMINEN	19 (12)
Toimeentulon paraneminen Määrittelemättömät muutokset	TOIMEENTULON PARANEMINEN MUUTOS	10 (6)

Suurin yläluokka (37 tutkittavaa) muodostui työn vähentämisestä sekä vapaa-ajan lisäämisestä. Usein työn vähentäminen nähtiin hyvinvointia lisäävänä tärkeänä keinona. Vapaa-ajan toiminnan muuttamisessa vahvimmin nousi esille liikunnan lisääminen. Henkistä hyvinvointia ja tasapainoa käsittelevissä toiveissa suurin alaluokka oli oman ajankäytön

muuttaminen. Työn kuormittavuus ja muutos työn sisältöön alaluokat sisälsivät kumpikin ilmauksia työn epäedullisista merkityksistä palautumisen kannalta. Kategoriat erosivat toisistaan siinä, että muutoksissa työn sisältöön esitettiin selkeämpiä keinoja työn muuttamiseksi palautumista paremmin tukevaksi.

Muutostoiveita esittäneistä 162 tutkittavasta 11 ei ollut vastannut palautumista koskevaan kysymykseen, minkä vuoksi 151 tutkittavan kohdalla oli mahdollista tutkia muutostoiveiden ja palautumisen välistä yhteyttä. Pienimmät yläluokat: terveyden- tai elämäntilanteen parantuminen sekä toimeentulon paraneminen tai määrittelemätön muutos yhdistettiin yhdeksi kategoriaksi ennen khiin neliö-testin suorittamista. Taulukosta 5 on nähtävissä, ettei työstä palautuminen ollut merkitsevästi yhteydessä virkistäytymistoiveiden kanssa.

Taulukko 5. Palautumisen ja virkistymistoiveiden ristiintaulukointi

Palautuminen	Hyvin tai melko hyvin	Kohtalaisesti tai melko huonosti
Virkistymistoiveet	n (%)	n (%)
Työn vähentäminen	29 (24)	8 (25)
Vapaa-ajan toiminnan muuttaminen	20 (17)	4 (13)
Mielen hyvinvointi ja tasapaino	17 (14)	6 (19)
Aikaa ihmissuhteille	18 (15)	2 (6)
Muutokset työ- tai perheolosuhteissa	16 (13)	8 (25)
Terveyden tai toimeentulon paraneminen tai määrittelemätön toive	19 (16)	4 (13)
	119	
Yht.	(100)	32 (100)

Pearson Chi-Square: 4.4 vapausasteita = 5, P>0.05
25 % odotetuista frekvensseistä < 5

7 POHDINTA

Tässä tutkimuksessa tavoitteena oli tarkastella keski-ikäisten työstä palautumista heidän työhön ja vapaa-aikaan liittyvien kokemustensa ja käsitystensä kautta. Ensisijainen työn voimavara tai palautumista edistävä muutostoive eivät kumpikaan olleet tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä palautumiseen. Viitteitä ensisijaiseksi koetun työn voimavaran ja palautumisen onnistumisen välisistä yhteyksistä kuitenkin löytyi. Työn mielekkyys kuvautui keski-ikäisille merkittäväksi työn voimavaraksi.

Kokemus omasta ajasta oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä palautumiseen keski-ikässä. Selvästi suurin osa hyvin tai melko hyvin palautuneista koki omaa aikaa jäävän vähintään jonkin verran. Kohtalaisesti tai melko huonosti palautuvistakin noin kolmasosa koki omaa aikaa jäävän paljon. Tästä voisi päätellä, ettei koetun oman ajan määrä ole heikommin palautuvilla olennainen tekijä, vaan syitä on etsittävä muualta. Hyvin palautuneilla yhteys voi toimia kumpaankin suuntaan; onnistunut palautuminen tuo kokemusta omasta ajasta ja toisaalta oman ajan kokeminen vahvistaa palautumista. Palautumisen kannalta voi olla oleellista, että työntekijä pystyy hyödyntämään kaikkia neljää palautumismekanismia: psykologista irrottautumista, rentoutumista, taidonhallintaa ja hallintaa vapaa-ajalla (Chawla ym. 2020). Näistä etenkin hallintaan liittyy kiinteästi kokemus omasta vaikutusmahdollisuudesta, minkä vuoksi sen yhteys oman ajan kokemiseen voi olla merkittävä. Tarve saada itselleen aikaa, jonka voi käyttää itse haluamallaan tavalla, ei noussut esille tutkittavien kertoessa suhteestaan työhön. Sen sijaan palautumista lisäävissä muutostoiveissa se mainittiin. Oman ajan kokemisen yhteys palautumiseen oli odotettu tulos, mutta yhteyden olisi voinut olettaa olevan vahvempikin. Palautumisen kannalta voi olla keskeisintä oman ajan käyttämistavat sekä yksilölliset käsitykset oman ajan tarpeellisuudesta, työn ja vapaa-ajan välisestä rajasta.

Ajan käyttäminen itselle tärkeisiin asioihin kenties sekä tukee palautumista että osoittaa sen onnistumisesta. Näkemys omasta ajasta liittyy työn ja vapaa-ajan erottamiseen toisistaan, mikä toteutuu eri ihmisillä ja eri elämänvaiheissa hyvin eri tavoin. Tutkittavista noin

kolmasosa pohti työn ja vapaa-ajan välistä eroa vastauksessaan ja vähän yli puolet heistä kuvasi työn ja vapaa-ajan rajan häilymistä eri tavoin. Rajan olemassaoloa tai pyrkimystä sen pitämiseen tuotiin esille usein omista kokemuksista oppimisen kautta, työlle panostamisesta oli saattanut aiheutua huomattavia terveydellisiä ja sosiaalisia ongelmia. Rajat työn ja vapaa-ajan välillä sallivat läpäisevyyden kumpaankin suuntaan, kuten aiemmissakin tutkimuksissa on havaittu (Kinnunen ym. 2016). Haastatteluissa nousi myös esille työn ja vapaa-ajan myönteisiä ja kielteisiä vaikutuksia kumpaankin suuntaan, mikä on linjassa aiempien tutkimusten kanssa (Boyar & Mosley 2007). Yksilöiden vapaa-ajalle antamat merkitykset siis vaihtelivat ja näin voisi haastatteluaineistosta saatujen havaintojen perusteella nähdä olevan myös ns. oman ajan suhteen. Työn tuleminen vapaa-ajalle saatettiin nähdä sekä myönteisenä että kielteisenä asiana. Oma aika ei ole yhtä merkityksellinen asia kaikille ja sen merkitys voi vaihdella ajan myötä. Sen kokeminen ei siten ole välttämättä oleellinen työstä palautumisen kannalta, vaan silloin palautumista selittävät muut tekijät.

Suhde työtä kohtaan osoittautui tämän tutkimuksen perusteella määrittyvän pääasiassa työn voimavarojen kautta. Tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ensisijaisen työn voimavaran ja palautumisen välillä ei tässä tutkimuksessa pystytty osoittamaan, vaikka viitteitä siitä löytyikin. Tutkimukseen osallistuneiden työn voimavarat jakautuivat tehdyn sisällönanalyysin perusteella kuuteen yläkategoriaan: työn mielekkyys, osaaminen, sosiaalinen tuki, taitojen hyödyntäminen, itsenäisyys ja toimeentulo. Työhyvinvointia ja työn imua vahvistavat voimavaratekijät on aiemmin jaettu tehtävään, työn järjestelyyn, vuorovaikutukseen ja organisaatioon kuuluviin tekijöihin, joista voidaan erottaa viisi kokonaisuutta: työtehtävien haastavuus ja monipuolisuus, vaikutusmahdollisuudet, työssä koettu arvostus ja tuki, kannustava johtaminen sekä mahdollisuus oppia ja kehittyä työssä (Hakanen 2011, 52-61; Riikonen 2013, 81). Voimavaratekijöiden yksiselitteinen jaottelu on haastavaa, mutta sillä on oleellinen merkitys sekä tutkimuksen tekemisen näkökulmasta että ilmiön tunnistamisen kannalta.

Oman työn kokeminen mielekkääksi ja merkitykselliseksi nousi tässä tutkimuksessa useimmin tärkeimmäksi työn voimavaraksi. Työn mielekkääksi kokemisella on selkeitä myönteisiä vaikutuksia työntekijän terveyteen, työssä suoriutumiseen ja sitä kautta koko organisaatioon (Lysova ym. 2019). Mielekkyys liittyy käsitteenä työtyytyväisyyteen,

työmotivaatioon ja sen toteutumisen kannalta on keskeistä työntekijän kokemus omien ja työn arvojen riittävästä yhdenmukaisuudesta, työn mielenkiintoisuudesta ja vaihtelevuudesta (Moilanen & Virtanen 2010). Mielekkyyden voidaan työssä nähdä koostuvan itsenäisyydestä sekä yhteenkuuluvuuden ja pärjäämisen tunteesta (Hakanen 2011). Riittävät mahdollisuudet oman osaamisen vahvistamiseen ja itsenäisyyteen tarjoavat työntekijälle edellytyksiä kokea työnsä merkitykselliseksi (Lysova ym. 2019). Tässä tutkimuksessa työn mielekkyysmerkityksellisyyskategoria sisälsi työn kiinnostavuuden, vaihtelevuuden sekä työhön liitettyjä myönteisiä asioita kuten työstä nauttimisen, työn arvostamisen ja kokemisen itselle soveltuvana, antoisana. Mahdollisuus oppia ja kehittyä, olla hyödyksi toisille, saada palautetta ja nähdä työn tulos tekivät työstä mielekästä ja merkityksellistä. Työn merkitykselliseksi kokemisen on todettu selkeästi edistävän hyvinvointia ja johtavan kokemukseen kutsumustyön tekemisestä (Duffy ym. 2014). Kutsumustyöhön liittyy aina mielekkyys. Lysova ym. (2019) nostavat esille mielekkyyden yhteisölliset, kulttuuriset ja organisatoriset taustatekijät, joihin työntekijän kokemus on aina yhteydessä. Tämä ilmiö näkyi aineistossa selvästi. Mielekkyyden korostuminen työn voimavarana on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, sillä olisi voinut olettaa olevan yhteys palautumiskokemukseen.

Halu tehdä työnsä hyvin, saada siitä tyydytyksen ja onnistumisten tunteita sekä kokea työnsä ja itsensä arvostetuksi ovat yleisesti hyväksytyjä työn tarjoamia voimavaroja, jotka edelleen lisäävät työntekijän hyvinvointia ja kykyä selviytyä työn vaatimuksista (Hakanen, 2004, 287). Lapsesta aikuiseksi -tutkimuksen haastateltavat kokivat työn tärkeimpänä voimavarana osaamisen toiseksi useimmin. Tähän voi osaltaan olla vaikuttamassa tutkittavien työsuhteiden pitkäkestoisuus, 59 % naisista ja 67 % miehistä olivat olleet viimeiset kymmenisen vuotta samassa työpaikassa (Kokko 2010b). Toisaalta työn osaamisen korostaminen voi kertoa yksilön henkilökohtaisesta tavasta suhtautua tehtäviin, mikä ei välttämättä aina tue työstä palautumista. Kohtalaisesti tai melko huonosti palautuvista moni koki ensisijaiseksi työn voimavarakseen osaamisen. Työn voimavaroja voi ikääntymisen myötä tulla tällä alueella myös lisää. Keski-iässä työelämäkokemus ja itsesäätelytaidot voivat auttaa haastavissa työtilanteissa sopeuttamaan omaa toimintaa siten, että hallinnan tunne työstä säilyy (Eriksson 2017, 118). Työn osaamisen vaatimus voidaan nähdä myös yleisenä hyveenä tai normina, jonka keski-ikäinen työntekijä on omaksunut vanhemmiltaan vuosikymmeniä sitten. Tämä nousi aineistosta selvästi esille.

Palautumisteorioissa (Karasek, Bakker & Demerouti, Hobfoll) sosiaalisen tuen nähdään tukevan työhyvinvointia ja palautumista. Tutkittavista 5 % koki työhön liittyvän sosiaalisen tuen ensisijaiseksi työn voimavarakseen. Lisäksi monet näkivät työn mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä lisäävänä elementtinä työssään ihmisten, asiakkaiden kanssa toteutuvan vuorovaikutuksen. Työn haastavuus tukee Karasekin työn hallinnan ja vaatimusten mallin perusteella voimavarojen säilymistä edellyttäen, että työn hallinta ja vaatimukset ovat tasapainossa (Manka 2011). Vaatimustason sopivuuden kautta työntekijä voi kokea työssään inhimillisesti tärkeää hallinnan tunnetta (Riikonen 2013, 33). Työn imun ja innovatiivisuuden on todettu lisääntyvän, kun työ on riittävän haastavaa (Kwon & Kim 2020). Tähän tutkimukseen osallistuneista vain 13 % koki työn riittävän haasteellisuuden merkittävimpanä työn voimavarana, mikä on hieman yllättävää. Samasta aineistosta tehdyn pro gradu -tutkielman (Jalonen 2011) perusteella työn haasteellisuus edisti psykologista palautumista. Keski-iässä tarve päästä hyödyntämään monipuolisesti omaa osaamistaan sekä työssä että työn ulkopuolella oman lähipiirin ja yhteisön hyväksi lisääntyy (Kroger 2007, 166, 179). Työuran vaiheeseen 50-vuotiaana usein liittyy luontaista haastavuuden ja vaatimustason nousua. Enemmän voi kuitenkin olla merkitystä keski-ikäen kuuluvalla yksilöllisyyden korostumisella, jonka kautta yksilö pyrkii tavoittelemaan tasapainoa ja levollisuutta itsessään (Dunderfelt 2011, 159).

Itsenäisyyden koki tärkeimmäksi työn voimavarakseen vain hyvin harva (3 %) tutkimukseen osallistuneista. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteivät työkuvat osin olisi olleet itsenäisiä. Kuvauksia työn vapauden myönteisyydestä nousi esille. Itsenäisyys voi sisältyä myös työn mielekkyyteen (Hakanen 2011), eikä siten välttämättä näyttäytyä erillisenä niin vahvasti. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön tukee työssä jaksamista, ikääntyvillä fysiologiset ja psykologiset tekijät entisestään lisäävät tarvetta muokata työstä itselleen mahdollisimman sopiva. Toisaalta liiallinen työn itsenäisyys voi pelottaa; asiantuntijatyötä tekevillä on todettu esiintyvän huolia, jotka estävät heitä etenemästä johtotehtäviin (Feldt ym. 2019). Tällöin työn voimavara muuttuu työn vaatimukseksi, mikä on mahdollista tapahtua pääosin muidenkin voimavarojen kohdalla. Sen sijaan työn voimavarana toimeentulo tekee poikkeuksen, koska se nähdään välineenä hankkia itselleen jotain arvokkaana pidettyä. Ensisijaiseksi työn voimavaraksi toimeentulo näyttäytyi tässä tutkimuksessa 15 % vastaajista,

mikä tuloksena ei ollut yllättävä. Toimeentulon merkityksen korostaminen liittyi usein näkemykseen työstä vapaa-ajan mahdollistajana.

Tuloksena se, ettei tärkeimmäksi koetun työn voimavaran ja työstä palautumisen välillä pystytty osoittamaan merkitsevää tilastollista yhteyttä, on osin yhdensuuntainen palautumisteorioiden kanssa. Ensisijaiseksi koettua työn voimavaraa olennaisempaa onkin todennäköisesti työstä kokonaisuudessaan saatujen voimavarojen ja siihen käytettyjen panostusten välinen suhde työn vaatimukset, työn voimavarat –mallin mukaisesti. Palautumisprosessi syntyy useiden työntekijään itseensä sekä työ- ja lähiyhteisöön liittyvien tekijöiden tuloksena ja yksilöllä itsellään on siinä merkittävä rooli. Palveluihin painottuvassa työelämässä hyvä vuorovaikutus- ja kommunikointiosaaminen korostuvat ja työltä odotetaan aineistossa usein esille nousutta mielekkyyttä, merkityksellisyyttä ja vapautta (Riikonen, 2013, 59-60). Nämä kiteytykset nousevat tämänkin tutkimuksen aineistosta hyvin esille. Kokemukset mielekkästä, merkityksellisestä ja vapaasta työstä ovat yksilöllisiä ja kulloisiinkin tilanteisiin sidoksissa, minkä vuoksi niiden yleinen määrittely on haastavaa. Hobfollin (2011) teorian mukainen voimavarojen heikkenemisen kierre on hyvin ymmärrettävissä työntekijöiden panostamisena työhönsä yli omien voimavarojen (Hakanen 2004, 287).

Palautumista ja virkistäytymistä edistävät asiat eivät olleet tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä keski-ikäisten työstä palautumiseen. Kolme neljästä tutkimukseen osallistuneista toivoi elämäänsä muutosta, jonka avulla saisi lisää voimia arkeensa. Laadullisen analyysin tuloksen perusteella muutostoiveet jakautuivat seitsemään yläkategoriaan: työn vähentäminen ja vapaa-ajan lisääminen, vapaa-ajan toiminnan muuttaminen, mielen hyvinvointi ja tasapaino, aikaa ihmissuhteille, muutokset työ- tai perheolosuhteissa, terveyden tai elämäntilanteen parantuminen sekä toimeentulon paraneminen tai määrittelemätön muutos.

Toive lisätä vapaa-aikaa ja toisaalta vähentää työhön panostamista itsessäänkin kuvastaa keski-ikäisten työntekijöiden tarvetta vahvistaa palautumista, mutta se myös osaltaan vahvistaa työsuhteen pohdinnassa esille tullutta työn ja vapaa-ajan välisen eron problematiikkaa. Näiden pohjalta tutkittavista piirteistä kuva työhön hyvin sitoutuneista keski-

ikäisistä, jotka tiedostavat tarvetta panostaa jatkossa enemmän hyvinvointia lisäävään vapaa-aikaan. Tämä nostaa esille huolta, koska voimakas työhön sitoutuminen ja siihen liittyvä epätasapaino ponnistelujen ja saatujen palkkioiden välillä heikentää työstä palautumista ja lisää riskiä loppuun palamiselle (Feldt ym. 2016).

Haastateltavat kuvasivat vastauksissaan myös iän mukanaan tuomia muutoksia suhteessaan työtä kohtaan. Nämä vastasivat kirjallisuudesta saatuja tietoja (esim. Kroger 2007, 172; Sterns & Huyck, 2001). Muutoksia kuvasi 12 % vastaajista. Iän mukanaan tuomissa muutoksissa oli havaittavissa neljä eri teemaa: työskentelyn muokkaaminen omien voimavarojen mukaan, työn merkityksen väheneminen, työn ja vapaa-ajan eron selkiytyminen, itsensä toteuttaminen työssä. Muutosajatukset kertovat vastaajien tiedostamista keinoista tukea hyvinvointia ja palautumista. Ne voivat myös heijastaa vastaajien palautumisen kannalta epätydyttävää elämäntilannetta. Haastavissa tilanteissa palautumisen merkitys korostuu. Palautumiskeinojen vahvistaminen myönteisiä tunteita lisäämällä, laajenna ja rakenna -teorian (Fredrickson 1998) mukaisesti saa vahvistusta tässä tutkimuksessa. Tämä tulee hyvin esille siinä, että yli neljäsosa muutostoiveita esittäneistä toivoi lisää aikaa ihmissuhteille

Keski-iässä työstä palautumisessa korostuvat tietyt tekijät. Työn voimavarat kuten työn hallinta, oikeudenmukainen työn johtaminen ja sosiaalinen tuki edistävät palautumista sekä tukevat työn voimavarat ja työn vaatimukset -mallin (Bakker & Demerouti JD-R-Model) mukaisesti työn imua. Tässä voidaan nähdä myös yhteys voimavarojen säilyttämismalliin (Hobfoll COR-model), koska hyvät voimavarat työssä vaikuttavat heijastuvan vahvoihin taidonhallintakokemuksiin ja uusien voimavarojen syntymiseen vapaa-aikana (Pennonen 2011, 56). Tässä tutkimuksessa esille tullut keski-ikäisten kokemus työn tärkeimmiksi koettujen voimavarojen vaihtelusta on samansuuntainen kansainvälisten tutkimustulosten kanssa. Työn voimavarojen ilmeneminen on henkilökohtaista ja sidoksissa tilanteisiin, samoin työn vaatimukset voivat eri tilanteissa muodostua joko kielteisiksi tai myönteisiksi (Kwon & Kim 2020). Osa työn vaatimuksista on luonteeltaan sellaisia, jotka vaikuttavat estävän työstä palautumista (Van den Broeck ym. 2010). Näiden työn kielteisten vaatimusten minimointi ja työhyvinvointia parantavat käytännöt palvelevat kaikkia muitakin ikäryhmiä (Volkoff ym. 2010). Etenkään tiettyjen työn voimavarojen lisääminen ei välttämättä automaattisesti johda parempaan työssä jaksamiseen ja palautumiseen. Esimerkiksi autonomian vaikutus noudattaa

U-käyrää, liian suuri autonomia työssä voi olla yhtä haitallista kuin sen puuttuminen (Bakker ym. 2005). Sen sijaan sosiaalisen tuen lisääntyminen työssä todennäköisesti tukee yleisesti palautumista. Ikääntyvien työntekijöiden on todettu erityisesti hyötyvän kunnioittavasta ja luottamusta sisältävästä vuorovaikutuksesta (Sterns & Huyck 2001; Yaldiz ym. 2018). Työstä palautumisessa on pitkälle kysymys tasapainosta työn vaatimusten ja voimavarojen välillä sekä työhön uppoutumisen ja vapaa-ajan välillä. Myös liiallinen työn ja vapaan erottaminen voi olla ongelmallista (Fritz ym. 2010).

Työn vahva merkitys näkyi aineistossa kohtalaisesti; tutkittavista vajaa puolet oli työsuhdetta kuvatessaan määritellyt työn tärkeyttä itselleen, suurimman osan heistä mielestä työ oli tärkeä, ehkä jopa tärkein elämänalue. Työn tärkeys ja taipumus panostaa työhön runsaasti ilmenee niin myönteisessä kuin kielteisessäkin mielessä (Hakanen 2011, 113). Työholismia ja työn imua yhdistää juuri voimakas paneutuminen työhön, mutta niiden seuraukset hyvinvointiin ja työkykyyn ovat erilaiset (Shimazu ym. 2015). Erona voimavaroja säilyttävälle työhön paneutumiselle ja työuupumuksen riskiä lisäävälle työhön uppoutumiselle on haettu motivaation luonteesta: voimavaroja lisää työstä saatu nautinto ja palkitsevuus, sen sijaan toisista irtautuminen ja työn lisääminen entisestään kuluttaa voimavaroja (Hakanen & Perhoniemi 2012, 35-36). Tämän tutkimuksen aineiston tiedonkeruun aikaan (2009) Suomessa oli havaittu työn arvostuksen ja siihen liittyvän mielekkyyden vähenemistä (Moilanen & Virtanen 201). Työ on ehtinyt kymmenessä vuodessa muuttua paljon. Tämänhetkisen tutkimustiedon perusteella työurilla etenemistä ei enää nähdä yhtä houkuttelevana vaihtoehtona (Auvinen & Feldt 2019).

Koska psykologinen palautuminen on yksilön kokemukseen perustuva ilmiö (Manka & Manka 2016), laadullisten analyysitapojen hyödyntäminen sen tutkimisessa on luontevaa. Tutkimus pohjautui fenomenologis-hermeneuttiseen ontologiaan, jonka perusteella yksilöiden kokemukset ja niistä saatava tieto ovat ainutlaatuisia, jatkuvasti muuttuvia (Tökkäri 2018). Lapsesta aikuiseksi -pitkittäistutkimuksen 50-vuoden seurantavaiheesta saatu tutkimustieto tarjoaa kattavan kuvan kyseisen ikäluokan työstä palautumiskokemuksista. Kyseisen pitkittäistutkimuksen laajan ja monipuolisen tiedonkeruun ansiosta tähän tutkimukseen oli mahdollista hyödyntää sekä määrällisiä tutkimustuloksia että litteroitua haastatteluaineistoa.

Laadullista analyysiä sisältävän tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltaessa on huomioitava tutkijan oma ns. esiymmärrys tutkittavasta ilmiöstä. Itselläni siihen on vaikuttanut parinkymmenen vuoden työskentely työikäisten ammatillisen kuntoutuksen asiakkaiden parissa. Olen keskustellut runsaasti asiakkaiden ja työnantajien kanssa työstä, työssä jaksamisesta ja työstä palautumisesta. Kuntoutuksen viitekehyksessä tavoitteena on korostunut jaksamisen ja työhyvinvoinnin yksilöllinen tukeminen erilaisissa työelämäkonteksteissa. Tämän tutkimuksen haastattelut ovat nivoutuneet osaksi aiempaa ymmärrystä, jota on tutkimuksen tekovaiheessa muokannut aiempi tutkimus- ja teorianäkökulma. Prosessi on sisältänyt aineiston peilaamista aiempaan tietoon useissa eri vaiheissa sekä palaamista palautumista koskeviin teorioihin toistuvasti. Kattavan otoksen haastatteluaineiston analysointi tutkimustietoa hyödyntäen on tässä tutkimuksessa yhdistynyt muuttujien tilastollisten yhteyksien selvittämiseen, minkä avulla ilmiöstä on saatu moniulotteisempi käsitys. Sisällönanalyysimenetelmän toteuttaminen vain yhden tekijän toimesta on ollut käytännön sanelema ratkaisu tässä opinnäytetyössä, mikä voi hieman heikentää laadullisen analyysin luotettavuutta. Sitä arvioitaessa on myös huomioitava, ettei analyysia viety loppuun (kokoaviin luokkiin) saakka. Vahvuutena voidaan pitää ilmiön tarkastelua aineistolähtöisesti ja eri menetelmiä yhdistäen useiden palautumista kuvaavien teoreettisten mallien avulla.

Keski-ikäinen kokee työssään tavallisesti useita voimavaratekijöitä, kuten tämänkin tutkimuksen tuloksista voi päätellä. Jatkossa olisikin järkevää tarkastella erikseen kunkin voimavaratekijän yhteyttä kokemukseen työstä palautumisesta. Tätä kautta voitaisiin myös saada käytännössä sovellettavaa tietoa siitä, minkälaiset voimavarojen yhdistelmät tukevat palautumista parhaiten. Ikääntymisen myötä tapahtuneita muutoksia yksilön suhteessa työhön kannattaisi myös tutkia. Sitä kautta saadun tiedon avulla voitaisiin lisätä ymmärrystä iän vaikutuksesta työhyvinvointiin.

Keski-Suomen sairaanhoitopiirin eettinen toimikunta on puoltanut Lapsesta aikuiseksi - pitkäikäistutkimuksen toteuttamista ja aineiston keruussa on noudatettu eettisiä ohjeita. Olemassa olevan aineiston hyödyntäminen opinnäytetyössä noudattaa eettistä toimintatapaa. Eettisyys tutkimuksen toteuttamisen eri vaiheissa kytkeytyy luotettavuuteen, kummankin toteutuminen edellyttää itsearviointia, reflektointia, pyrkimystä ymmärtää ja löytää aineistosta

ilmiön kannalta oleellisia merkityksiä sekä kunnioittaa tutkittavien tutkimuskäyttöön antamaa tietoa. Tulosten havaintojen siirrettävyys suomalaisiin keski-ikäisiin työntekijöihin toteutuu kattavan otoskoon ansiosta.

Yhteenvetona voidaan todeta, että työstä palautumisen onnistuminen edellyttää lukuisten tekijöiden keskinäistä tasapainoa ja sen merkitys ikääntyessä lisääntyy (Volkoff ym. 2010; Eriksson, 2017; Yaldiz ym. 2018). Tässä tutkimuksessa työstä palautumiseen oleellisesti liittyviksi tekijöiksi osoittautuivat koetut työn voimavarat, joista tärkeimmäksi osoittautui työn kokeminen mielekkäänä. Yksittäinen työn voimavara ei välttämättä määrittele palautumisen onnistumista. Työhön liittyvät voimavarat muodostavat kokonaisuuden, joka koetaan yksilöllisesti. Voimavarat ovat aina väistämättä yhteydessä työn vaatimukseen. Sosiaaliset ja kulttuuriset tekijät vaikuttavat osaltaan työn voimavarojen ja työstä palautumisen kokemiseen. Keski-ikässä työssä palautumisessa korostuvat yksilölliset käsitykset työstä sekä työn ja vapaa-ajan välisestä suhteesta. Työn sisällölliset tekijät kuten toimivat vuorovaikutussuhteet ja mahdollisuus hyödyntää osaamistaan tukevat palautumista. Työn voimavarojen merkitys on moniulotteinen: ne tukevat työssä jaksamista ja niitä on mahdollista hankkia niin työn kuin vapaa-ajankin toiminnan kautta. Voimavarojen heikkenemisen estäminen on yksilön hyvinvoinnin kannalta kriittistä voimavarojen säilyttämisteorian mukaisesti ja tämä mekanismi on työstä palautumisessa varsin keskeinen.

Työntekijän näkökulmasta työn voimavarojen pohtiminen voi johtaa oivalluksiin, joiden avulla omaa työhyvinvointia ja työstä palautumista voi oleellisesti parantaa. Organisaatioiden näkökulmasta työn voimavarojen merkityksellisyyden hyväksyminen ja niiden huomioiminen johtamiskäytännöissä tukee luonnollisella ja kestäväällä tavalla toiminnan päämäärien toteutumista. Olemassa olevan laadukkaan tutkimustiedon hyödyntäminen työelämässä on suuri haaste. Työhön liittyvät käsitykset muuttuvat hitaasti. Tutkimuksen avulla olisi tärkeä lisätä yleistä tietoisuutta ikääntyvien työntekijöiden ja sitä kautta koko työyhteisön palautumista tukevista toimintatavoista.

LÄHTEET

- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus, 4. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Autio, M. 2019 (päivitetty). Tietoa eduskunnasta. Viitattu 4.12.2019 https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/tyoaikalaki.aspx.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Euwema, M. C. 2005. Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology* 10 (2), 170-180.
- Blank, C., Gatterer, K., Leichtfried, V., Pollhammer, D., Mair-Raggautz, M., Duschek, S., Humpeler, E. & Schobersberger, W. 2018. Short Vacation Improves Stress-Level and Well-Being in German-Speaking Middle-Managers – A Randomized Controlled Trial. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 15(1): doi: 10.3390/ijerph15010130.
- Boyar, S. L. & Mosley Jr, D. C. 2007. The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior* 71(2), 265-281.
- Chawla, N., MacGowan, R. L., Gabriel, A. S. & Podsakoff, N. P. 2020. Unplugging or Staying Connected? Examining the Nature, Antecedents, and Consequences of Profiles of Daily Recovery Experiences. *Journal of Applied Psychology* 105(1), 19–39.
- Duffy, R. D., Allan, B. A. Autin, K. L. & Douglass, R. P. 2014. Living a Calling and Work Well-Being: A Longitudinal Study. *Journal of Counseling Psychology* 61(4), 605-615.
- Dunderfelt, T. 2011. *Elämänkaaripsykologia*. 14.-15. painos. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Eriksson, T. 2017. Ikääntyvät ja työhyvinvointi - 45–64-vuotiaiden työssäjaksamiskokemuksia. *Jyväskylä Jyväskylän studies in education, psychology and social research* 585.
- Feldt, T., Huhtala, M., Kinnunen, U., Hyvönen, K., Mäkikangas, A. & Sonnentag, S. 2013. Long-term patterns of effort-reward imbalance and over-commitment: Investigating occupational well-being and recovery experiences as outcomes. *Work & Stress* 27(1), 64-87.

- Feldt, T., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., Rantanen, J. Huhtala, M. & Kinnunen, U. 2016. Overcommitment as a predictor of effort – reward imbalance: evidence from an 8-year follow-up study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 42(4), 309-319.
- Feldt, T., Kinnunen, U., Rönkä, T., Kinnunen, M.-L. & Rusko, H. 2007. Työkuormituksesta palautuminen ja sen mittaaminen: psykologinen ja fysiologinen näkökulma. Teoksessa A. Aro, T. Feldt & V. Ruohomäki (toim.) *Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta*. Helsinki: Edita, 60-82.
- Feldt, T. Tsupari, H., Kilponen, K., Auvinen, E., Huhtala, M., Muotka, J. & Mauno, S. 2019. Miltä johtotehtävä tuntuisi? Johtotehtävien seurauksiin liittyvät huolenaiheet korkeasti koulutetuilla asiantuntijoilla, niiden selittäjät ja seuraukset. *Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja* 356.
- Fredrickson, B. L. 1998. What Good Are Positive Emotions? *Rev Gen Psychology* 2(3), 300–319.
- Fredrickson, B. L. 2001. The Role of Positive Emotions in Positive Psychology The Broaden-and Build Theory of Positive Emotions. *American Psychologist* 56 (3), 218-226.
- Fritz, C. & Sonnentag, S. 2006. Recovery, Well-Being, and Performance-Related Outcomes: The Role of Workload and Vacation Experiences. *Journal of Applied Psychology* 91(4), 936-945.
- Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A. & Barger, P. 2010. Happy, Healthy, and Productive: The Role of Detachment From Work During Nonwork Time. *Journal of Applied Psychology* 95(5), 977–983.
- Gujski, M., Pinkas, J., Juńczyk, T., Pawełczak-Barszczowska, A., Racziewicz, D. et al. 2017. Stress at the place of work and cognitive functions among women performing intellectual work during peri- and post-menopausal period. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 30(6), 943-961.
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27*. Työterveyslaitos.
- Hakanen, J., Harju, L., Seppälä, Piia., Laaksonen, A. & Pahkin, K. 2012. *Innostuksen spiraali*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. 2011. *Työn imu*. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Hakanen, J. & Perhoniemi, R. 2012. Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Halme, P. 2011. Iästä johtamiseen - Ikäjohtaminen ja eri-ikäisyys johtajuuden tutkimuskohteena. University of Jyväskylä. Jyväskylä Studies in Business and Economics 105.
- Hobfoll, S. E. 2002. Social and Psychosocial Resources and Adaptation. *Review of General Psychology* 6(4), 307-324.
- Hobfoll, S. E. 2011. Conservation of Resources Theory: Its Implication for Stress, Health, and Resilience. Teoksessa S. Folkman (toim.) *The Oxford Handbook of Stress, Health, and Coping*. New York: Oxford University Press, 127-147.
- Hobfoll, S. E. & Shirom, A. 2001. Conservation of Resources Theory. Applications to Stress and Management in the Workplace. Teoksessa R. T. Golembiewski toim. *Handbook of Organizational Behavior*. Second edition. Revised and Expanded. Viitattu 4.12.2019.
<https://books.google.fi/books?hl=en&lr=&id=aOyYDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA57&dq=Conservation+of+Resources+Theory.+Applications+to+Stress+and+Management+in+the+Workplace&ots>
- Ilmarinen, J. 2006. The ageing workforce—challenges for occupational health. *Occupational Medicine*, 56(6), 362–364.
- Jalonen, N. 2011. Työn haasteellisuuden ja tunteiden hallinnan merkitys psykologiselle työstä palautumiselle – Palautumisen riski- ja voimavaratekijät. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 4.12.2019.
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/12356789/36711>.
- Jokinen, E. 2005. *Aikuisten arki*. Helsinki: Gaudeamus Kirja. Oy Yliopistokustannus.
- Kinnunen, U. 2017. Työstä palautuminen. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) *Tykkää työstä – työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-Kustannus. E-kirja.
- Kinnunen, U., Rantanen, J., de Bloom, J., Mauno, S., Feldt, T. & Korpela, K. 2016. Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa. *Työelämän tutkimus* 14(3), 243-256.

- Kokko, K. 2010a. Keski-ikäen määrittelyä ja kuvailua. Teoksessa L. Pulkkinen & K. Kokko (toim.) Keski-ikä elämänvaiheena. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston psykologian laitos, 1-4.
- Kokko, K. 2010b. Työ. Teoksessa L. Pulkkinen & K. Kokko (toim.) Keski-ikä elämänvaiheena. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston psykologian laitos, 32-39.
- Korpela, K. & Kinnunen, U. 2011. How is leisure time interacting with nature related to the need for recovery from work demands? Testing multiple mediators. *Leisure Sciences*, 33(1), 1-14.
- Kroger, J. 2007. *Identity Development Adolescence Through Adulthood*. Toinen painos. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Kwon, K. & Kim, T. 2020. An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review*, 30(2), <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100704>.
- Kyllönen, M. 2020. Teknologian pedagoginen käyttö ja hyväksyminen: opettajien digipedagoginen osaaminen. Jyväskylän yliopisto. Jyu Dissertations 191.
- Lehto, A. – M., Sutela, H. & Pärnänen, A. 2015. Työn henkinen ja ruumiillinen rasittavuus. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen raportteja ja muistioita 2015:33. Viitattu 25.5.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3595-2>.
- Leppänen, S. 2007. Narratiivinen työtapa johdon ja esimiesten coachingissa. Teoksessa A. Aro, T. Feldt & V. Ruohomäki (toim.) Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta. 1.painos. Helsinki: Edita Prima Oy, 198-220.
- Lindeberg, S. I., Rosvall, M., Choi, B.K., Canivet, C., Isacson S-O, Karasek, R. & Östergren, P-O. 2011. Psychosocial working conditions and exhaustion in a working population sample of Swedish middle-aged men and women. *European Journal of Public Health*, 21(2), 190-196.
- Luukka, M.-R. 2000. Näkökulma luo kohteen: diskurssintutkimuksen taustaoletukset. Teoksessa K. Sajavaara & A. Piirainen-Marsh (toim.) *Kieli, diskurssi & yhteisö*. 2. muuttumaton painos. Jyväskylä: Soveltavan kielentutkimuksen keskus Jyväskylän yliopisto, 133-160.
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D. & Steger, M. F. 2019. Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior* 110, 374-389.

- Manka, M.-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent Oy. E-kirja.
- Marin, M. 2001. Aikuisuus ja keski-ikäisyys. Teoksessa A. Sankari & J. Jyrkämä (toim.) Lapsuudesta vanhuuteen. 3. painos. Tampere: Vastapaino.
- Meijman, T. F. & Mulder, G. 1998. Psychological Aspects of Workload. Teoksessa P. J. D. Drenth (toim.) Handbook of Work and Organizational Psychology. Viitattu 4.12.2019 <https://psycnet.apa.org/record/1998-06505-001>.
- Metsäpelto, R.-L., Polet, J., Kokko, K., Rantanen, J., Kinnunen, M.-L., Pitkänen, T., Lyyra A.-L. & Pulkkinen, L. 2010. Tutkimuksen toteutus. Teoksessa L. Pulkkinen & K. Kokko (toim.) Keski-ikä elämänvaiheena. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston psykologian laitos, 5-19.
- Mikkilä-Erdmann, M. 2016. Käsitteellinen muutos ja koulutukselliset haasteet aikuisuudessa. Teoksessa E. Kallio (toim.) Ajattelun kehitys aikuisuudessa – kohti moninäkökulmaisuuutta. Suomen kasvatustieteellinen seura kasvatusalan tutkimuksia 71, 205-226. E-kirja.
- Moilanen, L. & Virtanen, S. 2010. Työn arvon muutos ja mielekkyys. Työelämän tutkimus, 1, 26-41.
- Morse, J. M. 2016. Essentials of Qualitatively-Driven Mixed-Method Designs. New York: Taylor & Francis Group. E-kirja.
- Mojza, E. J., Sonnentag, S. & Bornemann, C. 2011. Volunteer work as a valuable leisure-time activity: A day-level study on volunteer work, non-work experiences, and well-being at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 84(1), 123-152.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I. & Garrosa, E. 2012. Elucidating the role of recovery experiences in the job demands-resources model. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(2), 659-669.
- Mäkikangas, A., Kinnunen, S., Rantanen, J., Mauno, S., Tolvanen, A. & Bakker, A. B. 2014. Association between vigor and exhaustion during the workweek: A person-centered approach to daily assessments. *Anxiety, Stress & Coping* 27(5), 555-575.
- Nurmi, J.-E., Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Pulkkinen, L. & Ruoppila, I. 2014. Ihmisen psykologinen kehitys. 5. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Ojala, A., Neuvonen, M., Leinikka, M., Huotilainen, M., Yli-Viikari, A. & Tyrväinen, L. 2019. Virtuaaliluontoympäristöt työhyvinvoinnin voimavarana: Virtunature-

- tutkimushankkeen loppuraportti. Luonnonvarakeskus. Helsinki. Luonnonvara- ja biotalouden tutkimus 51/2019.
- Ojala, S. 2013. Työn kaltevilla pinnoilla. Tulkinnat työstä elämänalueena kotona työskentelevillä yrittäjillä ja palkansaajilla. *Janus* 21(3), 222-240.
- Pennonen, M. 2011. *Recovery from Work Stress – Antecedents, Processes and Outcomes*. Tampereen yliopisto.
- Potocnik, K. & Sonnentag, S. 2013. A longitudinal study of well-being in older workers and retirees: The role of engaging in different types of activities. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 86, 497–521.
- Pulkkinen, L. 2017. *Human development from middle childhood to middle adulthood: Growing up to be middle-aged*. (Yhteistyössä Katja Kokon kanssa.) London: Routledge.
- Rantamaa, P. 2001. Ikä ja sen merkitykset. Teoksessa A. Sankari & J. Jyrkämä (toim.) *Lapsuudesta vanhuuteen*. 3. painos. Tampere: Vastapaino, 49-95.
- Rantanen, J. & Räikkönen, E. 2010. Työn laadulliset piirteet, hyvinvointi työssä sekä työn ja perheen yhteen sovittaminen. Teoksessa L. Pulkkinen & K. Kokko (toim.) *Keski-ikä elämänvaiheena*. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 352. 40-55.
- Riikonen, E. 2013. *Työ ja elinvoima*. Helsinki: Osuuskunta Toivo.
- Rokkanen, M. & Uusitalo, R. 2010. Katosivatko elinikäiset työpaikat - Työelämän epävarmuuden kasvu ei tilastoissa näy. Työsuhteiden kestossa tai niiden päättymisriskissä ei pitkällä aikavälillä ole tapahtunut suuria muutoksia. *Talous & yhteiskunta* 1, 16-21.
- Ropponen, A., Bergbom, B., Härmä, M. & Sallinen, M. 2017. *Asiantuntijatyön työajat – yhteydet työhön ja hyvinvointiin*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Saxbe, D. E., Repetti R. L. & Graesch, A. P. 2011. Time spent in housework and leisure: links with parents' physiological recovery from work. *Journal of Family Psychology*, 25(2), 271-81.
- Shimazu, A., Shaufeli, W. B., Kamiyama, K. & Kawakami, N. 2015. Workaholism vs. Work Engagement: the Two Different Predictors of Future Well-being and Performance. *Int.J. Behav. Med.* 22, 18–23.
- Siltaloppi, M. & Kinnunen, U. 2007. Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma palautumiseen. *Työ ja ihminen* 21 (1), 30-41.

- Sonnentag, S. 2001. Recovery Activities, and Individual Well-Being: A Diary Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196-210.
- Sonnentag, S. & Fritz, C. 2015. Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior* 36, S72-S103.
- Sonnentag, S. & Kuhnel, J. 2016. Coming Back to Work in the Morning: Psychological Detachment and Reattachment as Predictors of Work Engagement. *Journal of Occupational Health Psychology* 21(4), 379-390.
- Sonnentag, S. & Zijlstra, F. R. H. 2006. Job Characteristics and Off-Job Activities as Predictors of Need for Recovery, Well-Being, and Fatigue. *Journal of Applied Psychology* 91(2), 330-350.
- Sterns, H. L. & Huyck, M. H. 2001. The Role of Work in Midlife. Teoksessa M. E. Lachman (toim.) *Handbook of Midlife Development*. Toronto: John Wiley & Sons, Inc., 447-486.
- Strijk, J. E., Proper, K. I., van der Beek, A.J. & van Mechelen, W. 2012. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 66(11), 1071-1078.
- Suomen virallinen tilasto (SVT). Työolot. 2013. Helsinki. Tilastokeskus. Viitattu 4.12.2019. http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/tyoolot_2013_2014-11-26_tie_001_fi.html.
- ten Brummelhuis, L. L. & Bakker, A. B. 2012. Staying engaged during the week: The effect of off-job activities on next day work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology* 17(4), 445-455.
- Tsuchiya, M., Takahashi, M., Miki, K., Kubo, T. & Izawa, S. 2016. Cross-sectional associations between daily rest periods during weekdays and psychological distress, non-restorative sleep, fatigue, and work performance among information technology workers. *Ind Health*, 55(2), 173–179.
- Tuckey, M. R., Sonnentag, S. & Bryan, J. 2018. Are state mindfulness and state work engagement related during the workday? *Work & Stress* 32 (1), 33-48.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi. E-kirja.
- Työterveyslaitos Viitattu 4.12.2019 <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>
- Tökkäri, V. 2018. Fenomenologisen, hermeneuttis-fenomenologisen ja narratiivisen kokemuksen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa J. Toikkanen & I. A. Virtanen (toim.)

- Kokemusen tutkimus VI Kokemuksen käsite ja käyttö. Rovaniemi: Lapland University Press, 64-84.
- Valtonen, A. 2004. Rethinking Free Time : a Study on Boundaries, Disorders and Symbolic Goods. Helsinki School of Economics.
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H. & Vansteenkiste, M. 2010, Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands–Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 735-759.
- Volkoff, S., Buisset, C. & Mardon, C. 2010. Does intense time pressure at work make older employees more vulnerable? *Applied Ergonomics* 41, 754–762.
- Weigelt, O., Gierer, P. & Cyrek, C. J. 2019. My Mind is Working Overtime—Towards an Integrative Perspective of Psychological Detachment, Work-Related Rumination, and Work Reflection. *International Journal of Environmental Research and Public Health — Open Access Journal* 16(16), 2987; <https://doi.org/10.3390/ijerph16162987>.
- Wendsche, J. & Lohmann-Haislah, A. 2017. A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in Psychology*, 7(13): DOI: 10.1037/t03569-000.
- Yaldiz, L. M., Truxillo, D. M, Bodner, D. & Hammer, L. B. 2018. Do resources matter for employee stress? It depends on how old you are. *Journal of Vocational Behavior* 107, 182-194.