

“Switching off” - Psykologinen irrottautuminen etätyöstä

Kirjoittaja: Projektitutkija Heini Pensar, Vaasan yliopisto

Tausta. Suomessa tehdään nyt etätyötä enemmän kuin koskaan ennen ja etätyön uskotaankin tulleen jäädäkseen. Monen etätyöpaikkana toimii koti. Kun työpaikka on jatkuvasti läsnä esimerkiksi digitaalisten laitteiden välityksellä, työn ja muun elämän välinen rajanveto voi hämärtyä. Työstä irtautuminen nähdään tärkeänä palautumista edistävänä tekijänä, ja jos työasiat pyörivät mielessä vapaa-aikana, voi työstä irtautuminen ja palautuminen jäädä vaillinaiseksi. Riittävä palautuminen on edellytys työssä jaksamiselle, kun taas huono palautuminen lisää terveydellisiä riskejä.

Tutkimuskysymys. Millaiset tekijät vaikuttavat työstä irtautumiseen etätyössä?

Relevanssi. Tässä tutkimuksessa keskeisenä käsitteenä sovelletaan *psykologista irtautumista*, jolla tarkoitetaan yksilön tuntemusta olla poissa työtilanteesta fyysisesti ja psyykkisesti. Riittävä irtautuminen toimii vastapainona työn kuormittavuudelle ja edesauttaa palautumista. Kun työn ja kodin välinen raja on matala, kuten se etätyössä usein on, edellyttää työstä irtautuminen työntekijältä kognitiivisia ja toiminnallisia irtautumisen keinoja. Etätyössä irtautuminen jää paljolti työntekijän itsensä varaan. Siksi irtautumiseen vaikuttavat mekanismit ovat tärkeä tutkimusaihe kestävän etätyön näkökulmasta.

Metodologia. Aineisto koostuu 85 yksilöhaastattelusta viiden eri alan konsernista.

Tutkimustulokset. Työstä irtautumisella koetaan olevan merkitys etätyöstä palautumisessa. Kotona työskentelyssä irtautuminen koettiin ensin haastavaksi, mutta etätyön jatkuessa irtautumiseen on kehittynyt rutiinit. Vaativissa tehtävissä toimivat kokevat enemmän tarvetta tai odotuksia hoitaa työn vastuita työajan ulkopuolella, ja myös useammin toimivat niin. Irtautuminen koettiin joko tarpeettomaksi tai ponnistelua vaativaksi. Kyky ja halu työn ja kodin väliseen rajanvetoon vaikuttivat kokemukseen. Mitä selkeämpi ja tiedostetumpi raja on, sitä onnistuneemmaksi irtautuminen kuvailtiin. Työmäärällä ja kokemuksella saada käsiteltyä työasiat työajalla oli myös vaikutusta. Jos ikävät työtapahtumat jäivät vaivaamaan, ei vapaa-ajalla koettu palautumista. Työn ja elämän tasapainoa kuvattiin tunteilla: ”Työasiat eivät ole mielessä työajan ulkopuolella”, ”vapaa-ajallekin liittyy voimavaroja” ja ”töihin palatessa on levännyt olo”.

Taulukko 1 esittää aineistosta tunnistettuja kognitiivisia ja toiminnallisia irtautumisen keinoja. Kognitiiviset keinot ovat tietoista vaikuttamista omiin ajatuksiin. Toiminnallisilla keinoilla viitataan fyysisiin ja verbaalisiin aktiviteetteihin, jotka voivat sisältää emotionaalista, fyysistä ja sosiaalista toimintaa.

Taulukossa 2 on ehdotettu tukitoimia irtautumiselle.

Taulukko 1. Irtautumista edistävät ja haittaavat keinot

| | 1. Kognitiiviset | 2. Emotionaaliset | 3. Fyysiset | 4. Sosiaaliset |
|-------------------|--|---|---|--|
| Edistävät keinot | Tietoinen irtautuminen <ul style="list-style-type: none">Tietoinen valinta tai päätösItselleen luvan antaminen | Tunnetason irtautuminen <ul style="list-style-type: none">Työhön liittyvien tunteiden käsittelyn rajaaminen töihinTyöperäisten psyykkisten kuormittavuustekijöiden ennaltaehkäisy | Fyysinen irtautuminen <ul style="list-style-type: none">Laitteiden sulkeminenFyysinen siirtyminen työpisteeltäMuu tekeminen, kuten ulkoiluRutiinien luominen | Sosiaalinen irtautuminen <ul style="list-style-type: none">Keskittyminen vapaa-ajan rooleihin ja toimintaanKeskittyminen työn ulkopuolisiin sosiaalisiin suhteisiin, kuten perheeseen ja ystäviin |
| Haittaavat keinot | Tietoinen sulautuminen <ul style="list-style-type: none">Työnteon tietoinen salliminen vapaa-ajaksi miellettyinä aikanaTyöasioiden tietoinen ajattelu työssä | Tunteiden sulautuminen <ul style="list-style-type: none">Työhön liittyvien kuormittavien tunteiden käsittely vapaa-ajalla (esim. puiminen, märehäily) | Fyysinen sulautuminen <ul style="list-style-type: none">Työvälineiden pitäminen fyysisesti läsnä ja avoimena (esim. ruutu ja ääni päällä, s-posti puhelimesta)Rutiinien puuttuminen | Sosiaalinen sulautuminen <ul style="list-style-type: none">Työhön liittyvä tavoitettavuus vapaa-ajallaTyöhön liittyvä sosiaalinen kanssakäyminen vapaa-ajalla (esim. työhön liittyvän sosiaalisen median käyttö) |

Taulukko 2. Suositukset työstä irtautumisen tukemiseen

| | Etätyöntekijälle | Etätyön järjestäjälle |
|----------------|--|--|
| Kognitiiviset | <ul style="list-style-type: none"> • Tietoinen työn lopettaminen • Tietoinen sulkeminen • Tietoinen ajatusten siirtäminen työstä muuhun | <ul style="list-style-type: none"> • Hiljaisen ”luvan” antaminen sulkea laitteet ja ajatukset työstä vapaa-ajalla |
| Toiminnalliset | <ul style="list-style-type: none"> • Työn lopettamiseen liittyvien rutiinien luominen • Työpisteeltä fyysinen siirtyminen työpäivän päättyessä • Keskeyttävä tekeminen työpäivän lopussa, kuten liikunta, ulkoilu, lukeminen • Aktivoiva vapaa-ajan toiminta • Työaikojen suunnittelu ja priorisointi • Työhön liittyvien laitteiden ja sovellusten sulkeminen vapaa-aikoina • Oman työkuorman seuranta | <ul style="list-style-type: none"> • Työstä irtautumista tukevien keinojen asettaminen mitattavaksi tavoitteeksi • Työntekijän työn määrällisen, sisällöllisen ja psyykkisen kuormituksen seuranta • Tuki työtehtävien priorisoinnissa • Tuki kuormittavuustekijöiden käsittelyssä (konfliktit, vaativat työtehtävät ja -tilanteet) • Työyhteisön yhteisten rutiinien ja pelisääntöjen luominen, esimerkiksi työhön liittyville yhteydenotoille vapaa-ajalla • Vapaa-ajan toimintaan liittyvät työsuhte-edut |