



Heikkinen Veera & Rahikainen Juuli

Työasioiden vatvominen vapaa-ajalla yksilön kokemuksena

Kasvatuspsykologian pro gradu -tutkielma

KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA

Kasvatustieteiden koulutus

2019

Oulun yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Työasioiden vatvominen vapaa-ajalla yksilön kokemuksena (Veera Heikkinen & Juuli Rahikainen)

Kasvatuspsykologian pro gradu -tutkielma, 52 sivua, 2 liitesivua

Marraskuu 2019

---

Tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella työasioiden vatvomista vapaa-ajalla yksilön kokemuksena. Tässä tutkimuksessa vatvomisella (engl. “rumination”) tarkoitetaan työhön liittyvien asioiden toistuvaa ajattelua vapaa-ajalla. Tutkimme, mitä asioita yksilö vatvoo, miten ne koetaan ja millaisia vaikutuksia vatvomisella nähdään olevan. Lisäksi tutkimme, miten haitallista vatvomista voidaan ehkäistä yksilön ja organisaation toimesta. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä käytettiin Croleyn ja Zijlstran (2011) teoriaa vatvomisesta. Tutkimusaineisto kerättiin kesällä 2019 haastatellen kuutta ICT-alan asiantuntijaa. Aineistonanalyysimenetelmänä käytettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä.

Tulosten perusteella vatvominen koettiin positiivisena, negatiivisena tai neutraalina riippuen siitä, mitä työhön liittyviä asioita vatvottiin. Positiivisena koettu vatvominen liittyi esimerkiksi innostaviin työtehtäviin ja ongelmanratkaisuun, jolloin myös sen vaikutukset nähtiin pitkälti positiivisina. Negatiivisena koettu vatvominen liittyi muun muassa keskeneräisiin työtehtäviin, liialliseen työkuormaan ja organisaatiokulttuurin piirteisiin. Tämä vaikutti heikentävästi unenlaatuun ja keskittymiskykyyn sekä aiheutti uupumusta. Vatvomisen neutraalissa kokemuksessa vatvominen nähtiin luonnollisena osana työelämää ja omaa identiteettiä. Merkittävänä tekijöinä vatvomisen ehkäisyn kannalta näyttäytyivät esimies-alaissuhde, organisaation yhteiset käytänteet sekä vapaa-ajan aktiviteetit.

Tutkimus tarjoaa tärkeää tietoa vatvomisen kokemuksesta ja mahdollisista keinoista haitallisen vatvomisen ehkäisyyn. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää organisaatioiden käytäntöjen ja prosessien kehittämisen tukena haitallisen vatvomisen vähentämiseksi.

Avainsanat: asiantuntijatyö, ICT-ala, kokemus, organisaatiopsykologia, palautuminen, työ, työntekijä, vatvominen

University of Oulu

Faculty of Education

Employee's experiences of work-related rumination (Heikkinen Veera & Rahikainen Juuli)

Master's thesis, 53 pages, 2 appendices

November 2019

---

The aim of this study is to examine employee's views and experiences about work-related rumination. Rumination is conceptualized as repetitive thinking of work-related affairs during off-job time. This study explores how rumination is conceived and how it affects the individual. This research also investigates how to prevent negative rumination in individual and organizational levels.

The theoretical framework of this study was Copley and Zijlstra's (2011) theory of work-related rumination. The research was conducted using a qualitative approach and the data consisted of six specialists working in a Finnish ICT-company. The data was gathered using interviews and analysed with content analysis during summer 2019.

The results show that depending on the subject of the work-related rumination it was experienced as positive, negative or neutral. Positive rumination was connected to inspiring tasks and problem solving at work. Negative rumination was linked to unfinished tasks, high workload and aspects in organizational culture. This affected negatively to sleep quality and concentration and caused exhaustion. Neutral rumination was seen as a natural part of working life and one's identity. The employer-employee relationship, shared practices in the organization and employee's free time activities were remarkable for preventing negative rumination.

The results of the present study cannot be generalized. However, the study offers valuable insights into employee's experiences about rumination and possible ways to prevent negative rumination. The results can be used to improve organizations' processes and practices for minimalizing the negative aspects of rumination.

Keywords: employee, experience, ICT, organizational psychology, recovery, work, work-related rumination

# Sisältö / Contents

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Vatvominen</b> .....	<b>9</b>
2.1	Vatvomisen määritelmä.....	9
2.1.1	<i>Tunneperäinen vatvominen</i> .....	10
2.1.2	<i>Ongelmanratkaisu</i> .....	11
2.1.3	<i>Kyvyttömyys irtautua työstä</i> .....	12
2.2	Työstä palautuminen.....	12
<b>3</b>	<b>Tutkimuksen toteutus</b> .....	<b>15</b>
3.1	Tutkimuskysymykset.....	15
3.2	Tutkimusasetelma ja tutkimuksen lähtökohdat.....	15
3.2.1	<i>Kvalitatiivinen tutkimus</i> .....	16
3.2.2	<i>Puolistrukturoitu haastattelu</i> .....	17
3.3	Aineistonkeruu ja kuvaus.....	18
3.4	Aineiston analyysi.....	19
<b>4</b>	<b>Tulokset</b> .....	<b>23</b>
4.1	Vatvomiseen johtavat tekijät.....	23
4.1.1	<i>Oman työn suunnittelu</i> .....	24
4.1.2	<i>Organisaatiokulttuuri</i> .....	24
4.1.3	<i>Työnkuva</i> .....	26
4.2	Yksilön kokemus työasioiden vatvomisesta vapaa-ajalla.....	29
4.3	Vatvomisen vaikutukset.....	30
4.3.1	<i>Psyykkiset vaikutukset</i> .....	30
4.3.2	<i>Työura</i> .....	32
4.3.3	<i>Ongelmanratkaisu</i> .....	33
4.4	Negatiivisen vatvomisen ehkäisy.....	35
4.4.1	<i>Yksilön keinot</i> .....	35
4.4.2	<i>Sosiaaliset keinot</i> .....	38
4.4.3	<i>Työnantajan tuki</i> .....	39
4.5	Tutkimustulosten yhteenveto.....	44
<b>5</b>	<b>Pohdinta</b> .....	<b>46</b>
5.1	Eettisyys ja luotettavuus.....	50
5.2	Jatkotutkimuskysymykset.....	52
	<b>Lähteet / References</b> .....	<b>53</b>

# 1 Johdanto

Työn ja vapaa-ajan väliset rajat ovat hälventyneet, ja työ tavoittaa työntekijät yhä useammin myös työajan ulkopuolella (Kinnunen, Feldt, de Bloom, Sianoja, Korpela & Geurts, 2017a). Työelämän haasteet liittyvät nykypäivänä pitkälti työn ja vapaa-ajan välisen tasapainon ylläpitämiseen sekä työn henkiseen kuormittavuuteen (Mohr, Müller, Rigotti, Aycan & Tschan, 2006; Kelliher, Richardson & Boiarintseva, 2019). Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen voi olla haasteellista, sillä monet työhön liittyvät asiat vaativat nopeaa ja välitöntä reagointia (Kinnunen ja muut, 2017b) ja kehittynyt viestintäteknologia on mahdollistanut sen, että työntekijä on helposti tavoitettavissa myös työajan ulkopuolella.

Työn ja vapaa-ajan rajojen hälventymisellä on todettu olevan sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia. Työn joustavuus voi toisaalta auttaa työntekijöitä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa (Allen & Schokley, 2009), mutta samaan aikaan työstä voi olla hyvin hankalaa irrottautua henkisesti, jolloin työhön liittyvä mentaalinen prosessointi jatkuu myös työajan päätyttyä ja yksilön työstä palautuminen heikentyy (Cropley & Zijlstra, 2011; Hahn & Dormann, 2013). Yksilön kyky irrottautua henkisesti työstä työpäivän jälkeen on keskeinen tekijä palautumisen ja terveyden ylläpitämisen kannalta (Syrek & Antoni, 2014; Allen, Cho & Meier, 2014), sillä työstä palautuminen vaikuttaa niin työhyvinvointiin kuin työkykyynkin (Geurts & Sonnentag, 2006).

Vatvomisella (engl. "ruminatation") tarkoitetaan työhön liittyvien asioiden toistuvaa ajattelua vapaa-ajalla (Cropley & Zijlstra, 2011), jolla on havaittu olevan sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia. Negatiivisen vatvomisensa on todettu heikentävän palautumista (Geurts & Sonnentag, 2006) ja osoitettu olevan yhteydessä esimerkiksi uniongelmiiin (Syrek, Weigelt, Peifer & Antoni, 2017) sekä työuupumukseen (Querstret & Cropley, 2012). Kaikki työhön liittyvä vatvominen ei kuitenkaan ole negatiivista, vaan vatvomisella on havaittu olevan myös positiivisia vaikutuksia riippuen vatvomisensa muodosta (Cropley & Zijlstra, 2011).

Tutkimuksen teoreettisena viitekehystenä käytämme Cropleyn ja Zijlstran (2011) määritelmää vatvomisesta. He ovat jakaneet vatvomisensa käsitteen kolmeen osaan, jotka ovat tunneperäinen vatvominen, ongelmanratkaisu sekä kyvyttömyys irtautua työstä. Tunneperäiseen vatvomiseseen liittyy negatiivisia, laaja-alaisia ja hallitsevia ajatuksia työstä, kun taas ongelmanratkaisuun tähtäävässä vatvomisessa korostuu oman työskentelyn kehittäminen ja työhön liittyvien ongelmien ratkaiseminen ilman negatiivista tunneaspektia. Sekä tunneperäinen vatvominen että

ongelmanratkaisu ovat yhteydessä kolmanteen osa-alueeseen, eli kyvyttömyyteen irtautua työstä. (Cropley & Zijlstra, 2011.)

Tässä tutkimuksessa olemme kiinnostuneita työasioiden vatvomisesta vapaa-ajalla yksilön kokemuksen näkökulmasta ja sitä, millaisia vaikutuksia vatvomisella nähdään olevan. Tutkimme myös, millä tavalla yksilö pyrkii irtautumaan työstään ja ehkäisemään negatiivista vatvomista. Lisäksi olemme kiinnostuneita selvittämään, millaisia keinoja organisaatiossa käytetään yksilön vatvomisen ehkäisemiseksi ja miten työnantajan koetaan voivan vaikuttaa siihen, kuinka paljon työasiat ovat työntekijöiden mielessä vapaa-ajalla.

Työasioiden vatvomista ja työstä palautumista käsittelevää kansainvälistä tutkimusta on tehty runsaasti 2010-luvulla. Aikaisemman tutkimuksen perusteella vatvomisen kolmen osa-alueen vaikutukset näyttäytyvät samanlaisina riippumatta tutkittavien ammatista tai alasta. Merkittävää näyttäisi olevan se, kuinka työntekijät vatvovat työhön liittyviä asioita, eli onko kyseessä tunneperäinen ja negatiivisesti väritynyt vatvominen vai positiivisempi ongelmanratkaisuun tähtäävä vatvominen.

Esimerkiksi Questret ja Cropley (2012) havaitsivat tunneperäisen vatvomisen vaikuttavan negatiivisesti uneen ja lisäävän uupumusta, kun taas ongelmanratkaisuun tähtäävän vatvomisen nähtiin olevan yhteydessä vähäiseen uupumukseen. Tutkimukseen osallistui työntekijöitä terveydenhuollon, oikeustieteellisen, lääketieteellisen ja henkilöhallinnon aloilta Englannissa. (Questret & Cropley, 2012.) Vastaavia tuloksia saivat myös Syrek ja muut (2017) Saksassa toteuttamallaan määrällisellä päiväkirjatutkimuksella, johon osallistui työntekijöitä muun muassa teollisuuden, terveydenhuollon ja koulutuksen aloilta sekä palveluammateista. Negatiivisia vaikutuksia työntekijöiden unenlaatuun havaittiin myös aiemmin toteutetussa Syrekin ja Antonin (2014) tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin IT-alan työntekijöitä. Suomessa aihetta ovat tutkineet Kinnunen ja kumppanit (2019) kvantitatiivisin menetelmin pitkäaikaisena tutkimuksena, johon osallistui media-, kasvatus- ja IT-alan työntekijöitä eri organisaatioista. Myös heidän tutkimuksessaan vatvomisen vaikutukset näyttäytyivät samankaltaisina. (Kinnunen ja muut, 2019.)

Vatvomisen ilmiötä on tutkittu aikaisemmin pääasiassa määrällisten tutkimusten kautta, joka mahdollistaa suuret otoskoot. Useissa tutkimuksissa tutkittavat on rajattu psykologisesti ja kognitiivisesti vaativiin ammatteihin (Questret & Cropley, 2012; Weigelt, Gierer, & Syrek, 2019), sillä vatvomisen on havaittu olevan yleisempää kyseisissä ammateissa (Pravettoni, Cropley, Leotta & Bagnara, 2007). Vatvomista käsittelevissä tutkimuksissa ei ole yleensä

keskitytty kerrallaan vain yhteen alaan, vaan osallistujat ovat olleet eri alojen työntekijöitä useista organisaatioista. Tutkimukseen osallistujien ikähaitari on vaihdellut tutkimuksesta riippuen noin 17-70 ikävuoden välillä, ja useimmissa tutkimuksissa vastaajien keski-ikä on noin 30-45 vuotta (mm. Cropley, Michalianou, Pravettoni ja Milward, 2012; Kinnunen, Feldt & de Bloom, 2019; Weigelt, Gierer, & Syrek, 2019). Vatvomista käsittelevissä tutkimuksissa suuri osa osallistujista on kokoaikaisia työntekijöitä, jotka työskentelevät säännöllisinä virka-aikoina (mm. Berset, Elfering, Lüthy, Lüthi & Semmer, 2011; Questret ja Cropley, 2012; Kinnunen ja muut, 2019).

Monissa määrällisissä, vatvomista käsittelevissä tutkimuksissa aineisto on kerätty Cropleyn, Michalianoun, Pravettonin ja Milwardin (2012) kehittämällä työhön liittyvän vatvomisen kyselyllä (Work-Related Rumination Questionnaire). Kyselylomake sisältää väittämiä työhön liittyvän vatvomisen kolmesta osa-alueesta, jossa tutkittava vastaa esitettyihin väittämiin asteikolla 1-5. Kyselylomakkeen lisäksi aineistonkeruumenetelmänä on käytetty myös päiväkirjatutkimusta (mm. Syrek & Antoni, 2014; Syrek ja muut, 2017).

Tutkimuksemme tavoitteena on pyrkiä kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän kautta syventämään ymmärrystä vatvomisen ilmiöstä sekä tutkia sen vaikutuksia yksilöön. Tutkimusmenetelmänä käytämme tapaustutkimusta, jossa pyritään lisäämään ymmärrystä ilmiöstä tietyssä kontekstissa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Aikaisemmissa tutkimuksissa aineistoa ei ole kerätty haastattelujen kautta, vaan pitkälti esimerkiksi kyselylomakkeilla, joka sulkee pois yksilön mahdollisuuden avata henkilökohtaisia kokemuksiaan vatvomisesta. Lisäksi aikaisemmasta tutkimuksesta poiketen keskitymme tutkimuksessamme ainoastaan yhden organisaation työntekijöihin.

Tutkimuksessamme haastateltavat saivat tuoda esille keinoja vatvomisen ehkäisyyn, mikä tuo uutta näkökulmaa vatvomisen tutkimukseen. Esimerkiksi Kinnunen ja muut (2019) ovat tutkimustulostensa perusteella tuoneet esille ehdotuksia negatiivisen vatvomisen vähentämiseen organisaatioissa, mutta työntekijöiden omia keinoja tai kehitysideoita organisaation toimintaan ja vatvomisen ehkäisyyn ei ole juurikaan tutkittu.

Halusimme toteuttaa tutkimuksemme juuri ICT-alan yrityksessä, sillä ala on nopeasti kehittyvä ja jatkuvassa kasvussa. Aihe kiinnostaa meitä etenkin työnantajien näkökulmasta, sillä kilpailu pätevistä työntekijöistä on alalla erittäin kovaa ja vaihtuvuus suurta (Hyrnsalmi, Rantanen & Hyrnsalmi, 2018). Jotta ammattitaitoiset osaajat saadaan palkattua yritykseen ja pysymään

mahdollisimman pitkään saman työnantajan palveluksessa, työnantajan kannattaa kiinnittää huomiota työntekijöiden hyvinvointiin ja jaksamiseen (Mohr ja muut, 2006).

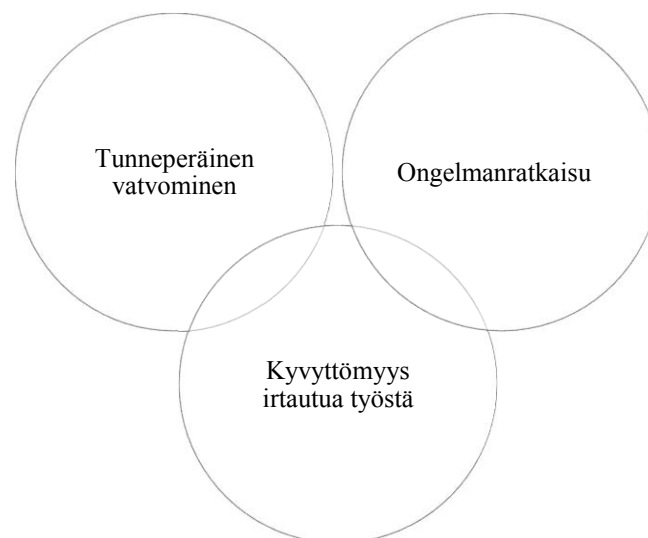


## 2 Vatvominen

### 2.1 Vatvomisen määritelmä

Vatvominen on työhön liittyvien asioiden toistuvaa ajattelua vapaa-ajalla (Cropley & Zijlstra, 2011). Se on joukko johonkin tiettyyn teemaan liittyviä tietoisia ajatuksia, jotka toistuvat myös niihin liittymättömässä ympäristössä (Martin & Tesser, 1996). Tässä tutkielmassa tarkoitamme vatvomisella työhön liittyvien ongelmien, vaatimusten ja tapahtumien toistuvaa miettimistä työajan ulkopuolella (Cropley & Zijlstra, 2011). Vatvominen on yleisesti nähty kirjallisuudessa negatiivisena prosessina, mutta Kinnusen ja kollegoiden (2019) mukaan vaikutukset voivat olla sekä positiivisia että negatiivisia. Questretin ja Cropleyn (2012) mukaan vatvominen ei itsessään ole yksilölle haitallista, vaan vaikutukset ovat riippuvaisia vatvomisen tyylistä.

Käsitlemme vatvomista Cropleyn ja Zijlstran (2011) kolme osa-aluetta sisältävän mallin mukaisesti (ks. Kuvio 1). Nämä kolme osa-aluetta ovat tunneperäinen vatvominen (affective work-related rumination), ongelmanratkaisu (problem-solving pondering) sekä kyvyttömyys irtautua työstä (lack of psychological detachment). Kaikki nämä kolme osa-aluetta korreloivat keskenään: sekä tunneperäinen vatvominen että ongelmanratkaisu ovat yhteydessä kolmanteen osa-alueeseen, eli kyvyttömyyteen irtautua töistä. (Cropley & Zijlstra, 2011).



**Kuvio 1. Vatvomisen osa-alueet Cropleyn ja Zijlstran (2011) mukaan**

### 2.1.1 Tunneperäinen vatvominen

Tunneperäisellä vatvomisella tarkoitetaan työn ongelmien ja niihin liittyvien negatiivisten tunteiden toistuvaa ajattelua vapaa-ajalla (Nolen-Hoeksma, Wisco & Lyubomirsky, 2008). Siihen liittyy negatiivisia, laaja-alaisia ja hallitsevia ajatuksia työstä (Praverttoni ja muut, 2007), jotka heikentävät työntekijän palautumista (Vahle-Hinz, Mauno, De Bloom & Kinnunen, 2017). Tunneperäiseen vatvomiseen liittyy aina negatiivinen tunnelataus, kuten ahdistus tai pelko (Cropley & Zijlstra, 2011). Stressitekijöiden ja vatvomisen välillä on vahva yhteys (Berset ja muut, 2011; Widmer, Semmer, Kälin, Jacobshagen & Meier, 2012) ja työhön liittyvä vatvominen lisääntyy usein stressitasojen ja työn vaatimusten kasvaessa (Questret & Cropley, 2012; Sonnentag & Frese, 2012). Tämä vaikuttaa edelleen heikentävästi yksilön työhyvinvointiin (Demerouti, Bakker & Bulters, 2004).

Cropleyn ja Zijlstran (2011) mukaan vatvominen ja huolehtiminen alkavat silloin, kun työ tai sen osa-alueet muuttuvat ongelmallisiksi. Negatiivisia ajatuksia aiheuttavat esimerkiksi ongelmat kollegan tai työnantajan kanssa, liian korkea työmäärä tai intensiivinen työskentely. (Cropley & Zijlstra, 2011.) Tunneperäinen vatvominen voi johtua myös työnantajan asettamista liian korkeista vaatimuksista (Podsakoff, MacKenzie, Moorman ja Fetter, 1990), epäoikeudenmukaiseksi koetusta johtamisesta (Syrek & Antoni, 2014; Perko, Kinnunen & Feldt, 2017) tai liian vähäisestä ajasta työtehtävien hoitamiseen (Roe & Zijlstra, 2000). Tutkimukset (mm. Sonnentag & Bayer, 2005; Smit & Barber, 2016; Syrek ja muut, 2017) tukevat näkemystä siitä, että tunneperäinen vatvominen on yhteydessä saavuttamattomiin tavoitteisiin sekä keskeneräisiin työtehtäviin.

Tunneperäisellä vatvomisella on tutkimuksissa havaittu lukuisia negatiivisia vaikutuksia. Sen on todettu heikentävän erityisesti yksilön työstä palautumista (esim. Cropley & Zijlstra, 2011; Vahle-Hinz, Mauno, Bloom & Kinnunen, 2017; Berset ja muut, 2011) ja lisäävän stressiä (Cropley, Rydstedt, Devereux & Middleton, 2013; Cropley ja muut, 2017) sekä olevan yhteydessä masentuneisuuteen (Hamesch, Cropley & Lang, 2014), ja epäterveellisiin ruokailutottumuksiin (Cropely ja muut, 2012). Tunneperäinen vatvominen vaikuttaa myös negatiivisesti työntekijöiden unenlaatuun, mikä osaltaan selittää vatvomisen yhteyttä heikentyneeseen palautumiseen (Berset ja muut, 2011; Syrek & Antoni, 2014). Questret ja Cropley (2012) totesivat tunneperäisen vatvomisen lisäävän työntekijöiden työssä uupumusta, riippumatta siitä työskentelivätkö osallistujat säännöllisesti virka-aikoina vai epäsäännöllisemmin esimerkiksi vuorotyössä. Myös Weigeltin, Giererin ja Syrekin (2019)

tuorempi tutkimus on osoittanut vatvomisen olevan yhteydessä yksilön työssä uupumiseen ja loppuun palamiseen. Samankaltaisia tuloksia tunneperäisen vatvomisen yhteydestä uupumukseen saivat myös Kinnunen ja kumppanit (2019) Suomessa toteuttamallaan tutkimuksella, johon osallistui 664 työntekijää eri aloilta.

### 2.1.2 Ongelmanratkaisu

Vaikka vatvominen on nähty perinteisesti negatiivisena prosessina, kaikkien työhön liittyvien ongelmien ajattelu ei ole negatiivista tai palautumista heikentävää (Watkins, 2008; Vahle-Hinz, Mauno, De Bloom & Kinnunen, 2017). Cropleyn ja Zijlstran (2011) mukaan ongelmanratkaisussa korostuu tavoitesuuntautuneisuus, oman työsuorituksen arviointi sekä oman työskentelyn kehittäminen. Ongelmanratkaisun tavoitteena on pyrkiä löytämään ne keinot, joiden avulla työhön liittyviä ongelmia saadaan ratkaistua (Seegerstrom, Stanton, Alden & Shortridge, 2003). Se, että työntekijä ajautuu pohtimaan ratkaisuja työtehtäviin myös työajan ulkopuolella, kertoo usein siitä, että työntekijä pitää työstään ja kokee sen mielenkiintoisena (Cropley & Zijlstra, 2011).

Siinä missä tunneperäiseen vatvomiseen liittyy usein negatiivinen tunnelataus, ongelmanratkaisuun tähtäävä vatvominen nähdään vähemmän hallitsevana ja häiritsevänä, ja se voidaan kokea jopa nautinnolliseksi (Cropley & Zijlstra, 2011). Toisaalta myös ongelmanratkaisuun tähtäävä vatvominen voi olla haitallista, jos siihen liittyy negatiivisia tunteita ja ongelmanratkaisu muuttuu tunneperäiseksi vatvomiseksi (Questret & Cropley, 2012).

Ongelmanratkaisun on todettu liittyvän työhön sitoutumiseen ja edistävän yksilön hyvinvointia (Weigelt, Gierer, & Syrek, 2019; Sonnentag, Mojza, Binnewies & Scholl, 2008), eikä sen ole tutkimuksissa havaittu olevan yhtä haitallista kuin tunneperäisen vatvomisen (esim. Questret & Cropley, 2012; Syrek ja muut, 2017; Weigelt, Gierer & Syrek, 2019). Kun ihmiset nauttivat työstään ja löytävät sen vatvomisen kautta ratkaisuja työhön liittyviin haasteisiin ja ongelmiin, ei vatvominen ole haitallista tai palautumista heikentävää (Cropley & Zijlstra, 2011). Syrek ja muut (2017) havaitsivat ongelmanratkaisun jopa parantavan unenlaatua, kun taas tunneperäinen vatvominen heikentää sitä. Ongelmanratkaisuun tähtäävän vatvomisen on myös todettu lisäävän luovuutta työssä, siinä missä tunneperäinen vatvominen vähensi luovuutta (Vahle-Hinz, Mauno, De Bloom ja Kinnunen, 2017).

### 2.1.3 Kyvyttömyys irtautua työstä

Cropleyn ja Zijlstran (2011) mukaan vatvomisen kaikki kolme osa-aluetta korreloivat keskenään: sekä tunneperäinen vatvominen että ongelmanratkaisu ovat yhteydessä kolmanteen osa-alueeseen, eli kyvyttömyyteen irtautua työstä. Kyvyttömyys irtautua työstä on työntekijän subjektiivinen kokemus siitä, että työasiat seuraavat häntä myös työajan ulkopuolelle (Sonntag & Fritz, 2007). Aiemmissä tutkimuksissa vatvomisen kolmatta osa-aluetta käsitellään kuitenkin useimmiten onnistuneen työstä irtautumisen kautta (esim. Weigelt, Gierer & Syrek, 2019; Kinnunen ja muut, 2019; Querstret & Cropley, 2012).

Työstä irtautuminen tarkoittaa yksilön kykyä jättää taakseen työhön liittyvät ajatukset työpäivän jälkeen, ja sillä nähdään olevan merkittävä rooli yksilön palautumisprosessissa (Cropley & Zijlstra, 2011). Sonntagin ja Fritzin (2007) mukaan irtautumisella tarkoitetaan keskeneräisten työtehtävien jättämistä työpaikalle, mutta myös mentaalista irtautumista työstä, jolloin työntekijä ei mieti työhön liittyviä ongelmia vapaa-ajallaan. Irtautumisen käsite on monitulkintainen, sillä kyvyttömyys irtautua työstä voi johtua niin positiivisten kuin negatiivistenkin työhön liittyvien asioiden vatvomisesta. (Cropley & Zijlstra, 2011.) Kinnusen ja muiden (2019) mukaan irtautuminen työstä käsittää myös työhön liittyvistä positiivisista ajatuksista irrottautumisen vapaa-ajalla.

Aiemmissä tutkimuksissa kyky tai kyvyttömyys irtautua työstä on liitetty vahvasti palautumisprosessiin (esim. Sonntag & Fritz, 2015; Sonntag, Venz & Casper, 2017; Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017) ja työn ja vapaa-ajan väliseen tasapainoon (Cropley & Zijlstra, 2011). Työstä irtautumista käsittelevässä meta-analyysissään Wendsche ja Lohmann-Haislah (2017) toteavat irtautumisen edistävän yksilön hyvinvointia usealla tasolla, kuten lisäten tyytyväisyyttä elämään sekä vähentäen riskiä uupumiseen ja loppuun palamiseen.

## 2.2 Työstä palautuminen

Työstä palautuminen on tärkeässä roolissa työntekijän hyvinvointia ja terveyttä ajatellen (Sonntag & Fritz, 2007), sillä riittämätön palautuminen voi johtaa pitkittyneeseen stressitilaan ja krooniseen terveyden heikentymiseen (Geurts & Sonntag, 2006). Riittämättömän työstä palautumisen on todettu olevan yhteydessä esimerkiksi negatiiviseen mielialaan (Pravettoni, Cropley, Leotta, & Bagnara, 2007), univaikeuksiin ja väsymykseen (Cropley, Dijk, & Stanley, 2006) sekä suurempaan sydän- ja verisuonisairauksien riskiin

(Kivimäki, Leino-Arjas, Kaila-Kangas, Luukkonen, Vahtera, Elovainio, Kirjonen, 2006). Onnistunut työstä palautuminen sen sijaan edistää työntekijän hyvinvointia, terveyttä ja suorituskkyä (Bakker, Demerouti, Oerlemans & Sonnentag, 2013).

Työstä palautumisen ja työasioiden vatvomisen välillä on havaittu selkeä yhteys (Kinnunen ja muut, 2019), eikä palautumisprosessi välttämättä pääse käynnistymään, jos yksilö vatvoo työasioita, kuten esimerkiksi keskeneräisiä työtehtäviä (Larsen & Christenfeld, 2011) tai ratkaisemattomia ongelmia vapaa-ajallaan (Syrek & Antoni, 2014). Tunneperäisen työasioiden vatvomisen vapaa-ajalla on todettu heikentävän yksilön palautumisprosessia (Cropley & Zijlstra, 2011), kun taas ongelmanratkaisuun tähtäävän vatvomisen ei ole havaittu vaikuttavan palautumiseen negatiivisesti (Syrek ja muut, 2017).

Meijmanin ja Mulderin (Effort-recovery theory, 1998) mukaan työ kuormittaa ihmistä ja kuluttaa sekä henkisiä että fyysisiä voimavaroja. Palautuminen on prosessi, jonka aikana yksilö ei enää altistu työn vaatimuksille ja työssä kuluneet resurssit ja voimavarat alkavat palautua (Sonnentag & Fritz, 2007). Palautumisprosessi käynnistyy silloin, kun työn vaatimukset eivät ole enää työntekijän ulottuvilla henkisesti tai fyysisesti (Meijman & Mulder, 1998). Palautuminen on erityisen merkittävää silloin, kun työn vaatimukset ovat korkealla, sillä psykologinen irtautuminen työasioista tasapainottaa korkeiden työn vaatimusten negatiivisia vaikutuksia (Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2010).

Meijmanin ja Mulderin (1998) mukaan yksilön tulisi vapaa-ajallaan pyrkiä käyttämään eri resursseja kuin töissä, jotta palautuminen olisi riittävää. Jos yksilön työ on esimerkiksi kognitiivisesti vaativaa, tulisi hänen vapaa-ajallaan keskittyä käyttämään resursseja, jotka eivät vaadi juurikaan kognitiivisia ponnisteluja. Tällaisia voivat olla esimerkiksi liikunnan harrastaminen, joka vaatii fyysisiä voimavaroja, tai television katsominen, joka ei vaadi juurikaan kognitiivista ajattelua. (Meijman & Mulder, 1998). Myös tietoisuustaitojen harjoittelun on havaittu vähentävän työasioiden tunneperäistä vatvomista (Querstret, Cropley, Kruger & Heron, 2015; Querstret, Cropley & Fife-Schaw, 2017) ja edistävän palautumista (Querstret, Cropley & Fife-Schaw, 2017). Kun yksilö kykenee käsittelemään emootioiden, ajattelun ja käyttäytymisen välistä yhteyttä, hän pystyy helpommin hallitsemaan stressaavia tilanteita sekä negatiivista vatvomista (Querstret, Cropley, Kruger & Heron, 2015).

Kinnusen, Feldtin ja de Bloomin (2019) mukaan työnantaja voi pyrkiä edistämään palautumista ja ehkäisemään tunneperäistä vatvomista kannustamalla työntekijöitä haastamaan omia ajatusmallejaan, asettamaan saavutettavissa olevia tavoitteita sekä luomaan selkeitä

toimintasuunnitelmia. Myös sosiaalinen tuki voi vähentää negatiivista vatvomista ja edistää palautumista (Sonntag & Fritz, 2007), ja ihmiset näyttävätkin altistuvan herkemmin vatvomiselle ollessaan vapaa-ajalla yksin, kuin esimerkiksi ystävien tai perheenjäsenten kanssa (Cropley & Zijlstra, 2011).

Yhteenvetona voidaan todeta, että aikaisemmat tutkimukset antavat tietoa siitä, millaisia asioita vatvotaan, miksi vatvotaan ja millaisia vaikutuksia vatvomisella on. Sen sijaan yksilön kokemukset tietyssä kontekstissa tai työntekijän keinot negatiivisen vatvomisesta ehkäisyyn ovat jääneet vähemmälle tutkimukselle, joita tässä tutkimuksessa pyrimme selvittämään.

### **3 Tutkimuksen toteutus**

#### **3.1 Tutkimuskysymykset**

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata, millaisia työhön liittyviä asioita yksilö vatvoo vapaa-ajallaan sekä millä tavalla yksilö kokee vatvomisen. Toisessa tutkimuskysymyksessämme etsimme vastauksia siihen, millaisia vaikutuksia vatvomisella on yksilön näkökulmasta. Kolmas tutkimuskysymys keskittyy negatiivisen vatvomisen ehkäisyyn. Tutkimme, millaisia keinoja yksilöllä on käytössään työstä irtautumiseen, ja pyrkiikö hän jollain tavalla vähentämään työasioiden vatvomista vapaa-ajallaan. Lisäksi olemme kiinnostuneita siitä, millaisin keinoin organisaatio tukee henkilöstön palautumista ja ehkäisee työasioiden vatvomista.

1. Miten yksilö kokee työhön liittyvien asioiden vatvomisen?
  - 1a) Mitä työhön liittyviä asioita yksilö vatvoo?
  - 1b) Miten yksilö kokee vatvomisen?
  
2. Millaisia vaikutuksia vatvomisella on?
  
3. Miten negatiivista vatvomista voidaan ehkäistä?
  - 3a) Yksilön näkökulmasta
  - 3b) Organisaation näkökulmasta

#### **3.2 Tutkimusasetelma ja tutkimuksen lähtökohdat**

Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella työasioiden vatvomista vapaa-ajalla yksilön kokemuksena. Pyrimme selvittämään, millaisia työhön liittyviä asioita vatvotaan vapaa-ajalla ja millaisia käytetään työstä irtautumiseen. Tutkimme myös, millaisia toimenpiteitä ja keinoja organisaatio käyttää, tai voisi mahdollisesti käyttää tukeakseen työntekijää irrottautumaan työasioista vapaa-ajalla. Kaikilla haastateltavilla on jo takanaan pitkä työura alalta erilaisista työtehtävistä ja haastatteluissa nousi esille kokemuksia koko työuran ajalta. Emme keskittyneet siis pelkästään nykytilanteeseen kyseisessä organisaatiossa, vaan haastateltavat saivat vapaasti tuoda esille kokemuksiaan vatvomisesta myös työuransa aiemmista vaiheista.

Hyödynnämme vatvomisen teoreettista viitekehystä analysoimalla aineistoa kolmeen teemaan liittyen (tunneperäinen vatvominen, ongelmanratkaisu ja kyvyttömyys irrottautua töistä). Olemme kiinnostuneita, minkälaisia vatvomiseen liittyviä asioita tutkimukseen osallistuvat nostavat esille oman kokemuksensa pohjalta. Toteutimme oman tutkimuksemme laadullisena tapaustutkimuksena, joka ei pyri yleistettävään tietoon ilmiöstä. Tutkimuksemme tavoitteena on tutkia yksilön kokemuksia ja henkilökohtaisia merkityksiä vatvomisesta, minkä vuoksi käytämme aineistonkeruumenetelmänä haastattelua.

### 3.2.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Kokemuksen tutkimuksen myötä tutkimuksen lähestymistavaksi valikoitui kvalitatiivinen tapaustutkimus. Laadullisella tutkimuksella pyritään selittämään ilmiöitä ja tekemään niitä ymmärrettäviksi (Alasuutari, 2011). Valitsimme lähestymistavaksi kvalitatiivisen tutkimuksen, sillä tavoitteenamme on pyrkiä selittämään työasioiden vatvomisen ilmiötä yksilön kokemuksena.

Varton (2005) mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on ihminen ja ihmisten maailma. Yhdessä ne muodostavat elämismaailman, merkitysten kokonaisuuden, jossa ihmistä voidaan tarkastella. Merkityksillä tarkoitetaan laadullisessa tutkimuksessa erilaisia tapahtumia, kuten ihmisen toimintaa, suunnitelmia tai päämääriä. Nämä elämismaailman ilmiöt ja tutkittavat kohteet ovat aina riippuvaisia ihmisestä, sillä ne ovat ihmisten luomia. Merkitykset ilmenevät suhteina ja yhdessä ne muodostavat merkityssuhteiden kokonaisuuksia, joita ihmiset jäsentävät eri tavoin. (Varto, 2005.)

Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan kvalitatiivinen tutkimus on tutkimustyyppiltään empiiristä ja laadullisessa tutkimuksessa havaintoaineistoa tarkastellaan empiirisen analyysin keinoin. Kvalitatiivisen tutkimuksen raporteissa voidaan käyttää suoria lainauksia haastatteluista analyysin tukena, jolloin tutkijan oma tulkinta joko edeltää tai seuraa sitaattia. (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Metsämuurosen (2011) mukaan laadullinen tutkimusprosessi perustuu pitkälti tutkijan omiin tulkintoihin, ja näkökulmasta riippuen samasta aineistosta on mahdollista tehdä useita eri päätelmiä.

Tutkimusmenetelmänä käytämme tapaustutkimusta, joka ei pyri yleistettävään tietoon, vaan lisäämään ymmärrystä ilmiöstä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Tapaustutkimus soveltuu tutkimuksemme menetelmäksi, sillä tutkimuskohteena on rajattu joukko tietyn



organisaation työntekijöitä. Tapaustutkimuksen tutkimuskohteena on yksittäinen tapaus tai tapausten joukko, joka on rajattu tiettyyn aikaan ja paikkaan (Yin, 1994). Tutkittavaa ilmiötä tarkastellaan niiden luonnollisessa ympäristössä, jotta ilmiö näyttäytyisi mahdollisimman totuudenmukaisena. Jotta tutkittavasta ilmiöstä ja yksilön kokemuksesta saa todenmukaisen ja kattavan kuvan, tässä tutkielmassa tutkimusaineistoa kerätään haastattelulla, jota avataan seuraavaksi.

### 3.2.2 Puolistrukturoitu haastattelu

Tutkimuksemme tavoitteena on tarkastella yksilön kokemuksia työasioiden vatvomisesta vapaa-ajalla, minkä vuoksi aineisto kerätään haastattelujen avulla. Aineistonkeruun menetelmäksi valikoitui haastattelu, jotta tutkittavasta ilmiöstä ja yksilöiden kokemuksista saadaan mahdollisimman todenmukainen, laaja ja kattava kuva. Haastatteluaiheet ja kysymykset suunnittelimme siten, että aineisto vastaa mahdollisimman tarkasti tutkimusongelmaamme ja antaa vastauksia tutkimuskysymyksiimme.

Haastattelun vahvuuksia tiedonkeruumenetelmänä ovat suora vuorovaikutus tutkittavan kanssa sekä joustavuus aineistoa kerätessä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009). Lisäksi haastattelijalla on mahdollisuus oikaista väärinkäsityksiä, selventää sanamuotoja sekä käydä jatkuvaa keskustelua haastateltavan kanssa (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Valitsimme aineistonkeruumenetelmäksi haastattelun, sillä tutkimuksen tarkoitus on syventää ymmärrystä vatvomisen ilmiöstä, sekä tutkia yksilön henkilökohtaisia kokemuksia aiheesta.

Haastattelumuotona käytimme puolistrukturoitua teemahaastattelua, jonka avulla pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimusongelmaan tutkimustehtävän mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Teemahaastattelussa korostuvat yksilöiden tulkinnat, heidän antamansa merkitykset sekä se, kuinka merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa (Hirsjärvi & Hurme, 2008). Puolistrukturoidussa haastattelussa valitaan etukäteen teemat, joihin liittyen osallistujia haastatellaan ja tämän lisäksi valmistellaan tarkkoja kysymyksiä, jotka esitetään kaikille haastateltaville (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymysten muoto on jokaiselle tutkittavalle sama, mutta kysymysten järjestys saattaa vaihdella (Hirsjärvi & Hurme, 2008). Vastauksia ei sidota vaihtoehtoihin, vaan tutkittavat saavat vastata omin sanoin (Eskola & Suoranta, 1998).

### 3.3 Aineistonkeruu ja kuvaus

Tutkimusaineisto on kerätty Suomessa toimivan globaalien IT-alan yrityksen työntekijöiltä kesä-heinäkuussa 2019. Kohdeyrityksen työntekijät saivat ilmoittautua vapaaehtoisesti tutkimukseen sähköpostitse. Henkilöstölle lähetettiin ennakoon sähköposti, jossa esiteltiin tutkimuksen tavoite ja tutkimukseen osallistumiseen liittyvät vastuu ja oikeudet, aikataulu sekä annettiin ilmoittautumisohjeet. Haastateltavat valittiin ilmoittautumisjärjestyksessä. Haastatteluun osallistui yhteensä 6 henkilöä, jotka työskentelevät erilaisissa asiantuntijarooleissa organisaatiossa.

Haastateltaville lähetettiin kysymykset etukäteen tutustuttavaksi, jotta he saivat mahdollisuuden valmistautua haastatteluun ja tutustua käsiteltäviin teemoihin. Haastattelua varten laadittiin etukäteen kysymyslista, joka koostui kolmesta pääteemasta. Lisäksi haastattelu sisälsi tarkentavia jatkokysymyksiä. Haastattelukysymykset esitetään liitteessä 1. Haastattelukysymysten toimivuutta testattiin koehaastattelun avulla, jonka perusteella kysymyksiä tarkennettiin ja muokattiin lopulliseen muotoonsa.

Etukäteen valitsemamme teemat rakentuivat kolmen tutkimuskysymyksemme ympärille. Haastattelukysymyksiä suunnitellessamme otimme huomioon myös vatvomisen ja palautumisen teoreettisen viitekehyksen sekä aiheesta aiemmin tehdyn tutkimuksen. Haastattelussa seurattiin valmista kysymyslistaa, mutta sanamuodot sekä kysymysten järjestys vaihtelivat riippuen haastattelun etenemisestä ja haastateltavan vastauksista. Kolmen pääteeman lisäksi valmistelimme lukuisia alakysymyksiä, joita esitimme haastatteluissa tarpeen vaatiessa. Näillä alakysymyksillä varmistimme, että saamme tutkimuskysymyksiimme kattavasti vastauksia.

Haastattelun pääteemat olivat seuraavat tutkimuskysymyksiemme mukaisesti:

- Työasioiden miettiminen vapaa-ajalla
- Yksilön toiminta
- Organisaation tuki

Haastattelukysymykset pyrkivät selvittämään, millä tavalla ja millaisia työasioita yksilö pohtii vapaa-ajallaan. Ensimmäinen teema käsitteli yleisesti työasioiden miettimistä vapaa-ajalla. Henkilöllä oli mahdollisuus kertoa konkreettisin esimerkein, millaisia työhön liittyviä asioita hän pohtii vapaa-ajallaan sekä sitä, miten kokee vatvomisen vaikuttavan elämän muihin osaluaisiin.

Toinen teema käsitteli yksilön toimintaa ja pyrki selvittämään, millaisia keinoja yksilö käyttää pyrkiessään vähentämään työasioiden miettimistä vapaa-ajalla. Kolmas teema koski organisaation tukea, jossa selvitettiin, millaista tukea ja resursseja on saatavilla työnantajan puolelta sekä millaista tukea henkilö toivoisi organisaatiossa tarjottavan. Lopuksi haastateltavalla oli mahdollisuus tuoda vapaasti esille asioita, joita ei käsitelty haastattelun aikana.

Ryenin (2016) mukaan tutkimuksen eettisyyteen on perinteisesti kuulunut kolme tutkimuksessa huomioon otettavaa asiaa. Eettisyyden ensimmäinen vaatimus on osallistujien suostumus, joka liittyy tutkittavien oikeuksiin ja informointiin. Tutkimukseen osallistujilla on oikeus tietää perusteet tutkimuksen luonteesta ja myös vetäytyä tutkimuksesta missä vaiheessa prosessia tahansa. Toinen eettisyyden kannalta tärkeä vaatimus on osallistujien identiteetin ja anonymiteetin suojeleminen. (Ryen, 2016.) Haastattelut toteutettiin kasvotusten organisaation tiloissa ja jokainen haastattelu nauhoitettiin. Haastattelun alussa kerroimme haastattelun tarkoituksesta, aineiston säilyttämisestä sekä osallistujien oikeudesta keskeyttää haastattelu tai vetäytyä tutkimuksesta niin halutessaan. Kerroimme, että haastattelut nauhoitetaan ja lopullinen raportti voi sisältää suoria lainauksia haastatteluista, kuitenkin niin, että henkilöiden anonymiteetti säilyy. Nämä asiat oli tuotu esille myös tutkimuksen suostumuslomakkeessa, jonka osallistujat allekirjoittivat haastattelun yhteydessä. Jokainen haastattelu litteroitiin jälkeenpäin sanasta sanaan.

### **3.4 Aineiston analyysi**

Tutkimuksen analyysimenetelmänä käytämme teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan. Analyysimenetelmäksi valikoitui sisällönanalyysi, sillä menetelmänä se sopii hyvin kvalitatiivisen aineiston analysointiin, ja sen avulla saamme luotua kuvauksen tutkittavasta ilmiöstä tiiviissä muodossa. Lisäksi sisällönanalyysin avulla tutkimusaineistoa voidaan analysoida objektiivisesti sekä systemaattisesti. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Objektiivisuuden merkitys tässä tutkimuksessa korostuu, sillä toinen tutkimuksen tekijöistä työskentelee organisaatiossa, jossa haastattelut toteutettiin ja tunsivat heidät etukäteen.

Sisällönanalyysin tarkoituksena on kuvata kerättyä tutkimusaineistoa sanallisesti ja selkeästi. Aineisto pyritään järjestämään sellaiseen muotoon, ettei sen sisältämä informaatio katoa (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Näin myös johtopäätökset tutkittavasta ilmiöstä ovat selkeitä ja luotettavia (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Sisällönanalyysi voidaan toteuttaa joko

aineistolähtöisesti, teorialähtöisesti tai teoriaohjaavaksi. Omassa tutkimuksessa päädyimme käyttämään teoriaohjaavaa analyysiä, joka sisältää sekä aineistolähtöisen että teorialähtöisen analyysin piirteitä. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä analyysi etenee aineiston ehdoilla, jolloin aineiston hankinta on vapaata suhteessa teoriaosion tietoon tutkittavasta ilmiöstä. Teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä käytettäessä analyysi ei pohjautu pelkkään teoriaan, vaan teoria pikemminkin toimii analyysin apuna.

Aineiston analyysi teoriaohjaavassa analyysissä on kaksiosainen: analyysivaiheessa edetään aluksi aineistolähtöisesti, ja lopuksi mukaan liitetään teoriaohjaava analyysi (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Teoriaohjaavassa analyysissä ei niinkään pyritä testaamaan aiempaa teoriaa, vaan pikemminkin käyttämään teoriaa aineistoa jaottelemista helpottavana tekijänä ja etsimään vahvistusta tai selityksiä aineistosta löytyville havainnoille (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Valitsimme menetelmäksi teoriaohjaavan sisällönanalyysin, sillä huomasimme haastattelujen edetessä, että haastatteluissa nousi esille teemoja, jotka liittyivät hyvin vahvasti teoreettiseen viitekehikseemme vatvomisesta Copleyn ja Zijlstran (2011) mukaan. Teorian kolme vatvomisen osa-alue (ongelmanratkaisu, tunneperäinen vatvominen ja kyvyttömyys irtautua työstä) tulivat esille kaikkien haastateltavien vastauksissa, ja pyrimme analyysissä peilaamaan aineistoa myös näihin kolmeen osa-alueeseen.

Noudatamme aineiston analyysissä Tuomen ja Sarajärven (2018) sisällönanalyysin etenemisen vaiheita, jotka olemme mukauttaneet omaan tutkimukseemme sopivaksi. Aineiston analyysi alkoi haastattelujen kuuntelemisella ja litteroimisella sana sanalta, jonka jälkeen aloitimme haastattelujen lukemisen ja sisältöön perehtymisen. Analyysimme kohdistui ajatuskokonaisuuksiin, jotka olivat merkityksellisiä tutkimuskysymystemme kannalta. Aineiston analyysi jatkui siten, että poimimme aineistosta tutkimuskysymystemme kannalta merkittäviä ilmauksia, jonka jälkeen jaottelimme ilmaisut karkeasti kolmen tutkimuskysymyksemme mukaan. Kävimme aineiston läpi useaan kertaan varmistaaksemme, ettei tutkimuskysymyksiin liittyviä ajatuskokonaisuuksia jää analyysimme ulkopuolelle. Poimiessamme ilmauksia, muodostimme niille myös pelkistetyt ilmaukset, jotta niiden jaottelu luokkiin olisi helpompaa. Kävimme läpi pelkistetyt ilmaukset ja loimme niiden perusteella luokkia jokaisen tutkimuskysymyksen alle.

Luomamme yläluokat perustuivat aikaisempaan tutkimukseen aiheesta sekä tutkimuskysymyksiimme. Muodostimme yläluokat erikseen jokaiselle tutkimuskysymykselle. Alla olevassa taulukossa (1) on nähtävillä yläluokat tutkimuskysymyksittäin:

**Taulukko 1. Muodostuneet yläluokat sekä yhdistävät luokat tutkimuskysymysten perusteella**

Mitä työasioita yksilö vatvoo?	Millaisia vaikutuksia vatvomisella on?	Miten vatvomista voidaan ehkäistä?
Oman työn suunnittelu	Psyykkiset vaikutukset	Yksilön keinot
Organisaatiokulttuuri	Työoura	Sosiaaliset keinot
Työnkuva	Ongelmanratkaisu	Työnantajan tuki

Yläluokkien määrittelyn jälkeen kävimme läpi yksitellen litteroidut haastattelut ja etsimme ilmaisuja, jotka sopivat yläluokkiimme. Jos jokin ilmaisu ei sopinut jo valmiiksi tehtyyn yläluokkaan, loimme tarvittaessa uuden yläluokan. Seuraavassa taulukossa (2) esittelemme esimerkkejä alkuperäisistä ilmauksista, niiden pelkistämisestä ja jaosta yläluokkiin ja alaluokkiin.

**Taulukko 2. Ilmausten pelkistäminen ja ryhmittely aineistoa analysoitaessa**

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Yhdistävä luokka
“Jos on tuota tiukka aikataulu, niin sehän se yleensä. Tai liian paljon tekemistä siihen määrään ja aikaan nähen. Ja sitten tulee niitä just, että siinä on monta asiaa päällekkäin, että sitten pitäis tehdä vielä jotain muuta, että siitähän niitä tulee sitten.”	Aikapaine ja liiallinen työmäärä aiheuttavat vatvomista	Työkuorma	Työnkuva	Mitä työasioita yksilö vatvoo?
“Jotakin palavereita, esityksiä on tulossa, niin vängällähän niitä tulee mietittyä sitte etukäteen ja valmisteltua ja käy asioita läpi ja vähä harjottelee vapaa-ajallakin, että kaikki sujus hyvin”	Palavereiden valmistelu ja miettiminen etukäteen	Valmistelu	Oman työn suunnittelu	Mitä työasioita yksilö vatvoo?
“No on siis niissä kaikki stressavissa hetkissä ni kyllä ne yönet vaa on menny, että siihen varmaan ensimmäisenä, että oli mulla jossaki vaiheessa just semmonen pätkä missä mä heräsin aina neljän viien aikaan, enkä saanu unta, ku sitte rupes vatvomaan”	Vatvominen häiritsee nukkumista  Heräämiset keskellä yötä	Uni	Psyykkiset vaikutukset	Mitä vaikutuksia vatvomisella on?
“Ja ja siinä se oli mun mielestä ihan konkreettinen hyöty, että ilman sitä ajattelua siellä niinkun työpaikan ulkopuolella ei sitä, ei se (työtehtävä) olis ratkennu koska työpäivät oli sitten täynnä kaikkea muuta.”	Ratkaisun löytyminen työhön liittyvään ongelmaan	Ratkaisun löytäminen	Ongelmanratkaisu	Mitä vaikutuksia vatvomisella on?
“Helpoin asia millä saa itensä harhautettua tommosta on yleensä harrastusten kautta, oli se sitten musiikin tekemistä tai videoiden tekemistä”	Harrastukset auttavat unohtamaan työasiat	Harrastukset	Yksilön keinot	Miten vatvomista voidaan ehkäistä?

## 4 Tulokset

Tutkimuksen tuloksia esitellään kolmessa osassa tutkimuskysymyksiemme mukaisesti, joiden tavoitteena oli selvittää, mitä asioita yksilö vatvoo vapaa-ajallaan, miten hän vatvomisen kokee ja miten negatiivista vatvomista voidaan ehkäistä. Tulosten havainnollistamiseksi olemme liittäneet mukaan lainauksia haastatteluista. Esitämme lainauksia kaikista haastatteluista ja mainitsemme jokaisen lainauksen alussa haastateltavan tunnusteen (esimerkiksi H3).

Alaluvuissa 5.1 ja 5.2 käsittelemme yksilön kokemuksia työasioiden vatvomisesta vapaa-ajalla. Luvut pitävät sisällään kaksiosaisen tutkimuskysymyksemme, jossa vastaamme siihen, mitä työhön liittyviä asioita yksilö vatvoo vapaa-ajallaan ja millaisena hän kokee vatvomisen. Aineistossa tuli esille myös tapauksia, joissa henkilöt kertoivat, etteivät juuri vatvo työasioita vapaa-ajallaan. Ensimmäisessä luvussa käymme läpi myös nämä tulokset, jossa vatvomisen oli hyvin vähäistä tai sitä ei tapahtunut lainkaan. Lopuksi käsittelemme ensimmäisen tutkimuskysymyksemme toisen osan, jossa keskitytään siihen, millaisena yksilö kokee työhön liittyvien asioiden vatvomisen.

Alaluvussa 5.3 käymme läpi toisen tutkimuskysymyksemme, joka vastaa siihen, millaisia vaikutuksia työasioiden vatvomisella koetaan olevan. Viimeisessä alaluvussa 5.4 esittelemme tulokset liittyen kolmanteen tutkimuskysymykseemme, jonka tarkoituksena on vastata siihen, millaisia keinoja negatiivisen vatvomisen ehkäisyyn yksilöillä on käytössään. Yksilön keinojen lisäksi kerromme, millaista tukea työnantaja tarjoaa vatvomisen ehkäisemiseksi, ja millaisia keinoja työntekijät toivoisivat työnantajan tarjoavan.

### 4.1 Vatvomiseen johtavat tekijät

Tässä alaluvussa käsittelemme tutkimustuloksia ensimmäisen tutkimuskysymyksemme osalta, jossa tarkastellaan yksilön kokemuksia työasioiden vatvomisesta vapaa-ajalla. Tutkimuskysymys on jaettu kahteen osaan, jotka ovat:

- 1a) Mitä työhön liittyviä asioita yksilö vatvoo?
- 1b) Miten yksilö kokee työhön liittyvien asioiden vatvomisen?

Tutkimuksessamme halusimme saada vastauksia siihen, millaisia työasioita yksilöt vatvovat vapaa-ajallaan ja millaisena haastateltavat kokevat vatvomisen. Nämä kaksi kysymystä liittyvät merkittävästi toisiinsa, joten käsittelemme niitä yhden tutkimuskysymyksen kautta. Tulokset

osoittavat vatvomisen liittyvän oman työn suunnitteluun, organisaatiokulttuuriin sekä työtehtäviin ja työnkuvaan. Käsitlemme erillisessä kappaleessa tulokset myös niiden henkilöiden osalta, jotka eivät koe vatvovansa työasioita vapaa-ajallaan tai pidä sitä ongelmallisena.

#### 4.1.1 Oman työn suunnittelu

Tuloksissa nousi esille vahvasti vapaa-ajalla tapahtuva työasioiden vatvominen, joka liittyi oman työn suunnitteluun. Työn suunnittelu sisälsi sekä valmistautumista tuleviin työtehtäviin että oman työsuorituksen reflektointia jälkikäteen. Työn suunnittelu nähtiin eräänlaisena henkisenä valmistautumisena seuraavaan työtehtävään tai tulevaan työpäivään. Valmistautuminen liittyi usein esimerkiksi tärkeisiin palavereihin, esityksiin tai tuleviin työmatkoihin. Työtehtäviä pyrittiin järjestelemään ja priorisoimaan etukäteen myös vapaa-ajalla. Oman työn suunnitteluun liittyvän vatvomisen koettiin pääsääntöisesti selkiyttävän ja helpottavan työpäiviä ja omaa tekemistä.

H1 “Monesti se on mulla just sitä, että mää pistän järjestykseen asioita päässä, että okei, nämä asiat on näin ja näin ja näin ja näin, jotta mää sitten saan tavallaan seuraavana päivänä valmiina siellä. Tietää että ku huomenna meen töihin, niin mä otan ton tosta, ja sitte teen ton ja ton ja ton ja ton (...) Tai se miten mulla tuli niinkö se, että lähtee juoksulenkille, nii siinä sitten tulee mietittyä sitä ja puitua asioita päässä, että mites se tämä päivä meni ja mitä seuraavana päivänä pitäis tehdä.”

Aineiston mukaan työasioiden vatvominen vapaa-ajalla liittyi vahvasti myös oman toiminnan arviointiin ja itsereflektointiin. Oman työn arviointi kohdistui esimerkiksi menneiden työpäivien reflektointiin ja oman suoriutumisen arviointiin jälkikäteen. Oman työn suunnittelun koettiin helpottavan työtä ja vähentävän työhön liittyvää stressiä.

#### 4.1.2 Organisaatiokulttuuri

Tulokset osoittavat, että yksilöt vatvovat vapaa-ajallaan runsaasti organisaatioon, johtamiseen ja työyhteisöön liittyviä asioita. Esille nousi johtamisen käytänteet sekä omien arvojen ristiriitaisuus suhteessa organisaation arvoihin. Organisaatiokulttuuriin liittyvä vatvominen nähtiin usein negatiivisena ja kuormittavana.



Tulosten perusteella organisaation johtamiskulttuuriin liittyvien piirteiden koetaan aiheuttavan työasioiden vatvomista vapaa-ajalla. Haastateltavat kuvasivat erityisesti organisaation ylemmältä taholta tulevien vaatimusten ja niistä aiheutuvien paineiden lisäävän vatvomista. Esille tuotiin myös pelko syytöksistä, joita mahdollisesti kohtasi, jos työtehtäviä ei suorittanut ajoissa tai suunnitelmien mukaisesti.

H2 “Koko ajan sitä jauhaa mielessä, että miten taas, minkälaista kohtelua firmassa tulee seuraavassa palaverissa ja miten siinä joutuu taas syytöksien kohteeksi, jos ei hommia oo tehty ajallaan. Kaikkea tämmöstä, et se oli jatkuvaa miettimistä ja siinä oli semmonen puolitoista vuotta aika rankkaa suoranaista painostusta ylemmältä taholta.”

Omien arvojen ristiriitaisuus suhteessa organisaation jaettuihin arvoihin ja sen johtamiskulttuuriin nähtiin haastattelujen perusteella vatvomista aiheuttavana tekijänä. Kun yksilö ei koe voivansa seistä yrityksen arvojen takana, voi syntyä arvoriitiriita, joka vaivaa myös työajan ulkopuolella. Arvoriitiriidan seurauksena työntekijä joutuu punnitsemaan omaa sopivuuttaan organisaatioon. Esille nousi myös käsitys siitä, että yrittää itse toimia oikein, mutta organisaation kulttuuri ja sen erilaiset arvot ja toimintamallit estävät yksilön oman arvomaailman mukaisen toiminnan.

H1 “Niiden negatiivisten asioiden miettiminen, niin täytyy sanoa, että se ei kyllä auta. Siis se siinä se on, että se syö energiaa jotenki monesti, niistä on vaikea löytää ne monesti on sellasia ja tuntuu siltä että olen yksin tämän asian kanssa ja kaikki muut. Että firma on niinku täysin eri mieltä kaikista asioista, mieltä tästä asiasta ja se vie väkisin siihen, että on vaikea löytää semmosta tosi hyvää sädekehää sille asialle että näinhän tää menis.”

Arvojen ristiriitaisuus heijastui myös omien valintojen ja toiminnan arviointiin. Päätöksentekotilanteissa yksilö ei välttämättä itse olisi päätenyt tiettyyn ratkaisuun, tai hoitanut tilannetta kyseisellä tavalla, mutta on velvoitettu siihen, sillä toimii organisaation sekä sen toimintatapojen ja arvojen edustajana.

H6 “Ja mä oon niinku työnantajan edustajana ja en välttämättä ite olis tätä mieltä, että tämä näin pitäis hoitaa, mutta sitte vaan se pitää hoitaa.”

Organisaatiokulttuuriin liittyvistä asioista vatvomista aiheuttivat eniten johtamiskäytännöt ja arvoriitiriidat. Liialliseksi koetut paineet ja jatkuva tarkkailu johdon tai esimiesten taholta johtivat työasioiden vatvomiseen vapaa-ajalla. Tulosten perusteella jatkuva raportointi työn edistymisestä esimiehelle sekä tarkka valvonta lisäsivät negatiivista vatvomista. Johdon

asettamien vaatimusten aiheuttama vatvominen koettiin haastateltavien mukaan hyvin negatiivisena ja kuormittavana, kuten myös ristiriidat organisaation ja yksilön omien arvojen välillä.

#### 4.1.3 Työnkuva

Työnkuvaan, työtehtäviin ja työn ominaispiirteisiin liittyvien tekijöiden koettiin aiheuttavan vatvomista vapaa-ajalla. Etenkin stressaavat ja hankalat työtehtävät tulevat helposti mieleen työajan ulkopuolella. Tulosten perusteella liiallinen työkuorma, työtehtävien keskeneräisyys sekä niihin liittyvä vastuu aiheuttivat eniten negatiiviseksi koettua vatvomista. Vastaavasti kuitenkin myös innostavia ja inspiroivia työtehtäviä vatvottiin työajan ulkopuolella, ja näiden asioiden miettiminen miellettiin useimmiten positiiviseksi ja hyödylliseksi työn kannalta.

Negatiivista vatvomista aiheuttivat etenkin stressaavaksi ja hankaliksi koetut työtehtävät. Ahdistavat työtehtävät tulevat mieleen väistämättä myös vapaa-ajalla, vaikka ne yritettäisiin ja haluttaisiin unohtaa.

H1 “...ja sit on taas joitain asioita, joita miettii, just semmosia jotain äh, voi että, stressaavia ja ahistavia ja tuntuu että voiku nää vaan unohtas.”

Tulosten mukaan työasioiden vatvominen vapaa-ajalla oli hyvin tilanneriippuvaista. Kun työtilanne koettiin stressaavaksi, myös työasiat seurasivat helpommin vapaa-ajalle. Vatvomista saattoi esiintyä stressaavissa tilanteissa siitä huolimatta, ettei yksilö yleisesti ottaen ja normaaleissa, tasapainoisissa olosuhteissa vatvo työasioita työajan ulkopuolella.

H5 “Yleensä en välttämättä kauheesti, silloin ku on stressiä eli silloinhan sitä vatvoo, mutta ei sitä muuten.”

Esimerkkejä stressaavista työtehtävistä olivat esimerkiksi hankalista tilanteista tiedottaminen työyhteisön sisällä. Stressaaviin ja vatvomista aiheuttaviin työtehtäviin liitettiin myös epätietoisuus tulevasta ja kykenemättömyys valmistautua tuleviin työtehtäviin etukäteen.

H6 “Se oli semmonen ja tiesi tasan tarkkaan, että se tuli niistä justiisa että ku oli kauheena kaikkia paineita ja just ei tienny että miten asiat mennee ja mitenhän tässä käy ja mitä tuleman pitää ja semmosia niinku liikaa semmosia avoimia vähän stressaavia asioita.”

Tuloksissa korostui vahvasti myös työasioiden vatvomisen positiivisempi näkökulma. Haastateltavat kertoivat miettivänsä vapaa-ajallaan myös innostavia ja inspiroivia työhön liittyviä asioita, kuten uusia työtehtäviä ja projekteja. Tulosten perusteella vatvomisen ei siis näyttäytynyt pelkästään stressaavien ja ahdistavien asioiden miettimisenä. Uudet ja haastavat työtehtävät saatettiin kokea jopa niin innostaviksi, etteivät niihin liittyvät ajatukset jättäneet rauhaan edes vapaa-ajalla.

H1 “On asioita, joita miettii ja jotka on innostavia ja inspiroivia, ja tuntuu että hei nyt mennään siellä tietämyksen rajoilla ja tää on siistiä ja coolia ...”

Innostavien ja inspiroivien työhön liittyvien asioiden miettimistä ei koettu häiritsevänä. Tulevia innostavia projekteja mietittiin innolla jo etukäteen, ja haastateltavat nauttivat tulevien, positiivisten asioiden ja projektien suunnittelusta.

H6 “Sitten myös noita kaikkia tulevia juttuja, että tietää että nonii joo, keväällä mulle on tämmösiä plänätty (...), tällönen hanke tulee (...) ni semmosiakihan tietenki tulee mietittyä, niinku positiivisiakin. Että jes, tää vaikuttaa kyllä tosi hyvältä, että saa miettiä...”

Liiallisen työkuorman koettiin aiheuttavan työasioiden vatvomista vapaa-ajalla. Esimerkiksi useiden projektien tai työtehtävien päällekkäisyys sekä liian suuri työmäärä suhteessa käytettävissä olevaan aikaan johtivat vatvomiseen. Kun työkuorma ei ole tasapainossa, työtehtävien priorisointi on hankalampaa ja työpäivät voidaan kokea sekavina ja epämääräisinä. Työkuorman ja siihen liittyvän aikapaineen aiheuttama vatvomisen koettiin negatiivisena ja stressaavana.

H5 “Jos on tiukka aikataulu, niin sehän se yleensä. Tai liian paljon tekemistä siihen määrään ja aikaan nähen. Ja sitten tulee niitä just, että siinä on monta asiaa päällekkäin, että sitten pitäis tehdä vielä jotain muuta, siitähän niitä tulee sitten.”

Useiden työtehtävien päällekkäisyyden koettiin aiheuttavan epämääräisyyden tunteita ja ahdistusta. Mitä enemmän keskeneräisiä työtehtäviä on, sitä vaikeammaksi priorisointi muuttuu. Tulosten perusteella keskeneräiset ja ongelmalliseksi koetut työtehtävät seuraavat helposti myös vapaa-ajalle. Haastateltavat pitivät stressiä ja kiirettä vatvomisen laukaisevana tekijänä. Kun työmäärä koetaan sopivaksi ja tasapainoiseksi, työasioita ei tule vatvottua vapaa-ajalla ainakaan negatiivisessa mielessä.

H1 “Se stressaa mua selvästi eniten, tuo että on sekamelska, et epämääräinen tilanne, ei tiiä että. 27 asiaa eikä oikein tiiä että no mihin näistä tarttuis. Että nämä kaikki tässä vaan velloo ja kaikki huutaa pyörii ja kaikki hajallaan eikä tiiä mitä näille tekis.”

Keskeneräisten työtehtävien koettiin lisäävän työasioiden vatvomista vapaa-ajalla. Haastatteluissa nousi esille yksilöiden tarve saattaa keskeneräiset työtehtävät loppuun. Jos työaika ei riitä ongelmien ratkaisuun ja keskeneräiset työt jäävät vaivaamaan mieltä, työ seuraa helposti myös vapaa-ajalle. Perustehtävät, kuten sähköpostit pystyttiin jättämään helpommin työpaikalle kuin isommat projektit. Haastateltavat kertoivat haluavansa käsitellä keskeneräiset ja mieltä painavat työtehtävät loppuun mahdollisimman nopeasti, jotta voisivat taas pian keskittyä normaalisti muihin työtehtäviin ilman stressiä. Vatvomista aiheutti myös paine siitä, että kollegan tai tiimin työtehtävät viivästyisivät omien keskeneräisten työtehtävien takia.

H6 “No siis no semmosia asioita niinku mitä joutuu tekemään illalla. Eli vapaa-aikana joutuu jonku tekemään tai on jääny kesken jotaki asioita päivällä, ja sitte vaikka seuraavaksi päiväksi tarvii, tarvii olla valamis ja ei halua jättää sitä niinku tekemättä tai joku oottaa jotaki ni sitte sitä vaan tekkee illalla.”

Haastateltavat kokivat töihin liittyvän vastuun aiheuttavan ja lisäävän työasioiden vatvomista vapaa-ajalla. Vastuulla tarkoitettiin esimerkiksi tiiminvetovastuuta, vastuuta lopullisesta tuotteesta tai sen ajoissa toimittamisesta asiakkaalle. Esimiestyö ja asiakastyö koettiin ajoittain stressaavaksi. Vastuun koettiin myös tuovan mukanaan suorituspaineita ulkopuolisilta tahoilta, kuten esimerkiksi johdolta ja esimiehiltä. Vatvomisen korostui erityisesti silloin, kun vastuu työstä tai yksittäisestä työtehtävästä oli yksinomaan yhdellä henkilöllä. Kun muut eivät voineet jatkaa tai viimeistellä tehtävää toisen puolesta, työasiat seurasivat helpommin myös vapaa-ajalle.

H2 “Mulla oli se pahin paine, ku minä olin vastuussa tavallaan siitä lopullisesta tuotteesta projektipäällikkönä ja siellä sitte kaikki program-managerit minun yläpuolelta painosti. Linjamanagerit painosti, ylemmät johto painosti. Joka puolelta tuli painetta, niin sitä joutui kärsimään kaikkein eniten, se oli semmonen tehtävä.”

H3 “Tässä työssä se kuvio on niin, että sitä työtä ei voi siirtää jollekulle toiselle niin että hei jatkappa tästä kunnes minä tulen takaisin toimistolle, niin tottahan sitä sitten jää.”

Työnkuvaan liittyvä vatvominen koettiin tilanteesta riippuen joko positiivisena tai negatiivisena. Stressaavat ja hankalat työtehtävät aiheuttivat negatiivista vatvomista, kun taas

innostavien, uusien työtehtävien ja projektien miettiminen koettiin mielekkäänä. Liiallinen työkuorma ja keskeneräiset työtehtävät aiheuttivat stressiä ja lisäsivät negatiiviseksi koettua vatvomista, samoin kuin työhön liittyvä vastuu.

## 4.2 Yksilön kokemus työasioiden vatvomisesta vapaa-ajalla

Tässä luvussa käsittelemme tarkemmin ensimmäisen tutkimuskysymyksemme toista osaa eli sitä, miten ja millaisena yksilö kokee työasioiden vatvomisen vapaa-ajalla. Tulosten perusteella vatvominen koettiin sekä positiivisena että negatiivisena ilmiönä. Oma kokemus tilanteesta nähtiin ratkaisevana tekijänä sen suhteen, millaisena vatvominen koetaan. Kokemukset olivat hyvin yksilöllisiä ja vaihtelivat paljon riippuen siitä, mitä työhön liittyviä asioita yksilö vatvoi. Haastatteluissa nousi myös esille kokemus vatvomisesta neutraalina ja luonnollisena osana työelämää ja omaa identiteettiä.

H1 “Mutta ei sitä kukaan odota, se on ehkä vaan se, että se on se mun tyyli, mun juttu... tää on resepti, jota pystyy vetämään maratoni-mitan, että tää ei oo semmonen sadan metrin spurtti, vaan sitä pystyy tekemään vuodesta toiseen, niin miksipä ei.”

H5 “Kyllähän sitä siltiki vaikka sitä ei se asia suoraan stressaa niin kyllähän ne työasiat pyörii siinä ajatuksissa.”

Yleensä työasioiden vatvominen vapaa-ajalla on nähty negatiivisessa valossa. Vastapainona negatiivisille kokemuksille haastatteluissa tuotiin esille lukuisia positiivisia kokemuksia, jotka liittyivät muun muassa innostaviin työtehtäviin ja ongelmanratkaisuun. Positiivinen vatvominen koettiin useimmiten hyödylliseksi oman työn kannalta eikä sitä koettu häiritsevänä tai pyritty erityisesti vähentämään.

H1 “Tekniseltä puolelta on esimerkiksi sellasia niinku hyviä muistikuvia, että miten niinku se tuntuu kivalta ajatella”

H2 “Se on semmosta itsensä sparraamista tavallaan täällä, että hyötyä on, että ei mitään ongelmaa...”

Haastateltavat kyseenalaistivat perinteistä näkemystä siitä, että työasioiden miettiminen vapaa-ajalla olisi aina pelkästään negatiivista. Tuloksissa nousi esille käsitys siitä, etteivät työntekijät lähtökohtaisesti välttämättä koe tarvetta erottaa työ- ja vapaa-aikaa täysin toisistaan, vaan molemmat nähdään tärkeänä osana omaa elämää.

H1 “Mää oon törmänny tähän usein, siis se lähtökohta on, että okei, että se on semmosta että työn pitäis olla työtä ja sit sun pitäis erkaantua siitä ja sitten olla miettimättä sitä. Ja itelle se ei oo koskaan ollu niin. Itelle se on vähän niinku semmonen hassu ajatus että no, miksi sen pitäis olla paha asia (...) Että itse oon kokenu että se ei oo negatiivinen asia, se on hyvä asia ja niinku mää sanoin että se on jotenki ollu niin pitkään mulla kuitenkin mukana työelämässä että se on jotenki niinku osa sitä”

H5 ”Semmonen työ että siinä kumminkin pitää mielen kanssa pelata aika paljon niin, ei niitä nyt niin vaan voi sulkea pois.”

Haastatteluissa korostettiin kuitenkin myös, ettei liiallinen työasioiden miettiminen ole hyväksi ja haastateltavat tunnistivat myös sen negatiiviset vaikutukset. Haastateltavien näkemyksen mukaan vatvominen ei ole haitallista, jos se tapahtuu henkilön omasta tahdosta, ja kokemus siitä on positiivinen.

H1 “Et liika on liikaa, mutta sillon jos sen ite, ehkä se on siinä se ero, että jos sen ite kokee, että se on niinkun positiivista ja energisoivaa ja innostavaa niin sillon se on hyvä, ja sit jos se menee just siihen murehtimiseen märehkimiseen, niin sitten se ei ole enää oikein hyvä. Siinä kai se ehkä on. Mikä se oma fiilis on, niin siinä on se ero.”

H5 “Jos joku tekkee sitä ihan omasta tahostaan niin eihän se sillon varmaan haitallista oo.”

Tulokset osoittavat, että kokemus vatvomisesta on riippuvaista yksilöstä. Vatvominen ei aina ollut pelkästään positiivista tai negatiivista, vaan esille nousi myös kokemuksia vatvomisesta neutraalina ja luonnollisena osana yksilön identiteettiä sekä työelämää.

### **4.3 Vatvomisen vaikutukset**

Tässä luvussa esittelemme tulokset liittyen toiseen tutkimuskysymykseemme ja käymme läpi, millaisia vaikutuksia vatvomisella koettiin olevan. Tuloksista nousi esille kolme aihealuetta, jotka ovat psyykkiset vaikutukset, työura sekä ongelmanratkaisu. Kokemukset vatvomisen vaikutuksista vaihtelivat aihealueittain positiivisen ja negatiivisen välillä.

#### **4.3.1 Psyykkiset vaikutukset**

Tulosten perusteella vatvomisella nähtiin olevan paljon psyykkisiä vaikutuksia. Psyykkiset vaikutukset koettiin kaikissa vastauksissa negatiivisena. Haastattelujen perusteella psyykkiset

vaikutukset jaettiin kolmeen aihealueeseen, jotka ovat uupumus, uni ja keskittymisvaikeudet. Työhön liittyvien negatiivisten asioiden vatvominen koettiin uuvuttavana ja väsyttävänä. Pitkään jatkunut vatvominen johti väsymykseen ja heikentyneeseen jaksamiseen. Negatiivisten ajatusten ei koettu auttavan tai edistävän ratkaisun löytämistä, vaan pikemminkin syövän energiaa.

H1 "Se väsyttää yllättävän nopeesti tommonen ku tuntee jotenki että on niinku yksin tuulimyllyjä vastaan tuolla vääntämässä."

H2 "Jossakin vaiheessa oli semmonenkin, että yksinkertaisesti sen päivän jälkeen ei jaksanu muuta ku maata sohvalla."

Tulosten perusteella vatvomisen koettiin vaikuttavan negatiivisesti uneen. Haastateltavat kertoivat työasioiden vatvomisen vaikeuttavan unensaantia ja huonontavan unenlaatua merkittävästi. Kun unensaanti viivästy, yöunien koettiin jäävän usein liian lyhyiksi ja katkonaisiksi. Työasioihin liittyvän stressin kerrottiin aiheuttavan myös heräilyä keskellä yötä. Uneen liittyvissä vaikutuksissa painottuivat työhön liittyvä ahdistus ja stressi.

H1 "Tilanteesta riippumatta, just myös silloin ku sen ei tarvi, vaikka just ku yrittää laittaa nukkumaan tai aamuyöllä kun herää jostain syystä kello kolme."

H6 "No siis stressaavissa hetkissä... niin kyllä ne yöunet vaan on menny... Oli mulla jossakin vaiheessa just semmonen pätkä, missä heräsin aina neljän viien aikaan, enkä saanu unta ku sitten rupes vatvomaan."

Vatvominen ja ahdistus työasioista vaikuttivat myös yöunen laatuun ja määrään. Huonon unenlaadun kerrottiin vaikuttavan heikentävästi mielenlaatuun ja jaksamiseen, jolloin myös kokonaisvaltainen hyvinvointi laskee.

H2 "No sehän vaikutti kaikkeen, ku ei pystyny nukkumaan, sehän vaikuttaa sitte mielen laatuun ja jaksamiseen ja kaikkeen"

Tulokset osoittavat työasioihin liittyvän vatvomisen vaikuttavan negatiivisesti keskittymiskykyyn. Työasioiden kerrottiin häiritsevän silloinkin, kun työntekijä yrittää keskittyä muihin asioihin vapaa-ajalla. Rentoutuminen ja vapaa-ajan aktiviteetit eivät välttämättä onnistu, kun työasiat ovat mielessä. Keskittymiskyvyn heikkenemisen nähtiin edelleen vaikuttavan negatiivisesti myös työskentelyyn ja työskentelyn tehokkuuteen. Liiallisen työasioiden vatvomisen koettiin heikentävän kykyä ajatella selkeästi.

H5 “Ei niinku välttämättä niin hyvin pysty keskittymään muuhun tekemiseen mitä haluais tehdä. Tai semmoseen, mikä niinku ehkä nyt vaatis se jonkinlaista keskittymistä, niinku lukeminen tai joku muu.”

Kaikki vatvomisen psyykkiset vaikutukset, eli uupumus sekä heikentynyt unenlaatu ja keskittymiskyky koettiin negatiivisena. Psyykkisiin vaikutuksiin liittyi usein myös ahdistusta ja stressiä. Vaikutukset ovat myös osittain yhteydessä toisiinsa; vatvomisen häiritsee unta, mikä edelleen korostaa uupumuksen kokemusta ja heikentää keskittymiskykyä.

#### 4.3.2 Työura

Vatvomisen nähtiin osaltaan vaikuttavan myös työuraan, siihen liittyviin henkilökohtaisiin valintoihin sekä uramahdollisuuksiin. Tuloksissa tuli ilmi niin positiivisia kuin negatiivisiakin vaikutuksia työuraan liittyen. Positiivisessa merkityksessä työasioiden vatvomisen koettiin edistäneen työuralla menestymistä, kun taas toisaalta äärimmilleen edenneen negatiivisen vatvomisen myötä työntekijä saattoi jopa tehdä päätöksen työpaikan vaihtamisesta.

Tulosten mukaan vatvomisen koettiin edesauttaneen uralla menestymistä. Tätä voi osaltaan selittää se, että vatvomisen myötä työntekijä on myös sitoutunut työhönsä. Lisäksi tulokset osoittavat vatvomisen edistävän ongelmanratkaisua, ja työtehtäviin liittyviä ratkaisuja kerrottiin löytyvän parhaiten juuri vapaa-ajalla, poissa työympäristöstä. Vatvomisen nähtiin osana työelämää ja sen kerrottiin auttavan työtä sekä siihen liittyviä ajatusprosesseja.

H1 “Mut joo, niitten asioiden miettiminen, se on niinku osa, se on osa itellä niinku tullu osaksi sitä vähän niinku prosessia ja sitä ja itestä tuntuu että se niinku just nimenomaan niinku auttaa sitä. Olen mielestäni menestynyt ihan hyvin, ja yks osasy on siihen se että miettii työasioita.”

Toisaalta silloin, kun työasioiden vatvomisen koettiin negatiivisena ja raskaana, haastateltavat kokivat ainoana mahdollisuutena työuran muuttamisen. Syyt työpaikan vaihtamiseen liittyivät ajatukseen siitä, että työtehtävä koettiin itselle liian stressaavaksi ja kuormittavaksi, jolloin työasioita vatvottiin myös vapaa-ajalla. Esille tuotiin myös lisääntynyt irtisanoutumisen harkitseminen, joka tilanteen pahentuessa tai pitkittyessä olisi johtanut lopulta irtisanoutumiseen.



H2 “Ois se, ois se pakko ollu. Ei siinä kauaa ois enää menny ni sitä ois pitäny, pakosta lähteä pois.”

Työpaikan vaihdon harkitseminen on tullut ajatuksiin niissä tilanteissa, kun työasiat eivät ole jättäneet rauhaan vapaa-ajalla ja muu elämä on kärsinyt tämän vuoksi. Yhtenä vaihtoon vaikuttavana tekijänä on ollut halu muuttaa omaa urapolkuaan itselleen mielekkäämmäksi. Haastattelujen perusteella työuran vaihtaminen on ollut palkitsevaa ja tuottanut haluttuja tuloksia, eivätkä työasiat tule enää vapaa-ajalle negatiivisessa mielessä yhtä usein.

H1 “Siinä tuli just se olo, että kyllä minun kannatti muuttaa tätä urapolkua tässä kohti, tää on paljon kivempi miettiä näitä asioita.”

Vatvominen liittyy haastateltavien kokemusten perusteella myös työuraan, siinä menestymiseen tai sen vaihtamiseen. Asioiden vatvominen koettiin negatiivisena, kun kyseessä on työuran muuttaminen eli työpaikan vaihtamiseen liittyvä asia. Tulokset kuitenkin osoittavat, että työuran vaihtaminen on lopulta osoittautunutkin hyväksi työntekijän itsensä kannalta ja on näin ollen johtanut myönteiseen elämäntilanteeseen. Positiivisena työasioiden vatvominen koettiin, kun siihen liittyi työuralla menestyminen ja työuralla onnistuminen.

#### 4.3.3 Ongelmanratkaisu

Tulokset osoittavat vatvomisen liittyvän myös työhön liittyvään ongelmanratkaisuun. Ongelmanratkaisuun liittyvät vaikutukset koettiin vahvasti positiivisena sekä työtä edistävänä. Vapaa-ajalla tapahtuvan vatvomisen kuvailtiin tuovan uusia näkökulmia ja innovaatiota omaan työhön sekä auttavan ratkaisujen löytymistä työtehtäviin liittyviin ongelmiin. Kun ihminen on innostunut työstään, työhön liittyvien ongelmien ratkaisuja mietitään helpommin myös vapaa-ajalla.

Tulosten perusteella työasioiden ajattelu vapaa-ajalla synnyttää parhaimmillaan uusia työhön liittyviä näkökulmia ja innovaatioita. Haastateltavat toivat esille, että työympäristöstä poistuminen helpottaa työtehtäviin liittyvien ongelmien ratkaisua. Yhtenä merkittävänä tekijänä innovaatioiden syntymiseen pidettiin tutusta työympäristöstä irrottautumista. Etäisyyden ottaminen työhön liittyvään ongelmaan nähtiin ratkaisua edistävänä tekijänä. Uudet näkökulmat ja ideat saattavat tulla mieleen johonkin täysin työhön liittymättömän aktiviteetin parissa.

H1 “Jos sää mietit sitä vaan siinä työkoneen ääressä, sitä mieltii sitä yhtä näkökulmaa, ja sitten ko lähet tonne juoksemaan, niin sitten jotenki sitä tuntuu, että pystyy ajattelemaan sitä, saa ehkä vähän etäisyyttä siihen ja pystyy ajattelemaan pikkusen eri näkökulmista.”

Työasioiden vatvomisen myötä löydettiin konkreettisia ratkaisuja työhön liittyviin ongelmiin. Eroja ilmeni siinä, oliko ongelmanratkaisu tietoista vai tiedostamatonta. Tietoisessa ongelmanratkaisussa haastateltavat kertoivat aktiivisesti ja tarkoituksellisesti miettivänsä vapaa-ajalla työasioita, sekä niihin liittyviä ratkaisemattomia ongelmia. Työpäivien ollessa kiireisiä yksittäisen ongelman syvälliseen ratkaisemiseen ei välttämättä jää riittävästi aikaa. Tämä tuli ilmi erityisesti paljon prosessointia vaativien, suurten työtehtäväkokonaisuuksien ja projektien kohdalla. Ratkaisun koettiin syntyvän vapaa-ajalla juuri sen takia, että silloin on aikaa keskittyä yhteen rajattuun aiheeseen, jolloin ratkaisu voi löytyä helpommin.

H1 “Se oli mun mielestä ihan konkreettinen hyöty, että ilman sitä ajattelua siellä työpaikan ulkopuolella ei se (työtehtävä) olis ratkennu, koska työpäivät oli sitten täynnä kaikkea muuta.”

Toisaalta tuloksissa nousi esille myös esimerkkejä tiedostamattoman työasioiden ajattelun kautta tapahtuvasta ongelmanratkaisusta. Vatvomisen ja työasioiden prosessoinnin kerrottiin tapahtuvan ikään kuin taustalla, ilman tietoista pyrkimystä ongelmanratkaisuun. Taustaprosessoinnin seurauksena ratkaisu työtehtävään saattoi tulla mieleen odottamatta ja yllättäen.

H4 “Luultavasti sitten ku se jää tuonne taustalle pyörimään, niin se ratkasu tulee mulle ihan itestään, mä tiiän sitten seuraavana aamuna mitä mä teen. Se saattaa ihan yhtäkkiä tulla mieleen.”

Tulokset osoittavat ongelmanratkaisuun tähtäävän vatvomisen olevan pitkälti positiivista, sillä se toi uusia ideoita ja innovaatioita työhön liittyviin haasteisiin liittyen. Kun ongelmanratkaisu oli tietoista, työntekijät aktiivisesti miettivät ratkaisuja työhön liittyviin haasteisiin vapaa-ajallaan. Vastaavasti tiedostamatonta ongelmanratkaisua tapahtui silloin, kun työntekijä prosessoiti työhön liittyvää ongelmaa muun tekemisen taustalla.

## 4.4 Negatiivisen vatvomisen ehkäisy

Tässä luvussa käsittelemme keinoja negatiivisen vatvomisen ehkäisyyn. Oma tutkimuksemme tukee aiempaa tutkimustietoa siitä, etteivät vatvomisen vaikutukset ja yksilöiden kokemukset vatvomisesta ole pelkästään negatiivisia, vaan vatvomisella nähdään olevan myös positiivisia vaikutuksia elämän eri osa-alueilla. Tässä kappaleessa keskitymme tarkastelemaan keinoja negatiivisen ja haitalliseksi koetun vatvomisen ehkäisyyn ja vähentämiseen.

Tuloksissa tulee ilmi lukuisia keinoja, joilla yksilöt pyrkivät vähentämään haitallista vatvomista. Yksilön henkilökohtaisten keinojen lisäksi myös työnantajalla ja organisaation kulttuurilla koettiin olevan oma tärkeä roolinsa vatvomisen ehkäisemisessä. Haastateltavat toivat esille niitä keinoja, joita he itse käyttävät tai voisivat mahdollisesti käyttää vatvomisen vähentämiseen. Lisäksi he kertoivat toimintatavoista, joiden kautta työnantaja pyrkii vähentämään työasioiden vatvomista vapaa-ajalla sekä keinoja, joita toivoisivat organisaatiossa otattavan käyttöön. Tulosten pohjalta negatiivisen vatvomisen vähentämiseksi muodostui kolme aihealuetta, jotka ovat yksilön keinot, sosiaaliset keinot sekä työnantajan tuki.

### 4.4.1 Yksilön keinot

Tuloksissa nousi esille lukuisia keinoja, joilla yksilö voi vähentää vatvomista. Yleinen kokemus oli, että erilaiset vapaa-ajan aktiviteetit, harrastukset sekä pidemmät lomajaksot poissa työympäristöstä vähentävät vatvomista. Lisäksi esille tuli keinoja, joilla tietoisesti pyrittiin sulkemaan työasiat pois mielestä vapaa-ajalla. Tuloksissa korostui vapaa-ajan merkitys vatvomista ehkäisevänä ja vähentävänä tekijänä. Itselle tärkeiden harrastusten koettiin auttavan työstä irtautumista, eikä harrastamisen aikana työasiat tulleet helposti mieleen.

H3: “No siis, iteasiassa tota monastikin aiemmin tapasin käydä juoksulenkillä. maastajuoksua siinä niinkun kattoo eessä olevaa polkua muutaman metrin päähän, että minekkä jalka pitää seuraavana laittaa, ettei kompastu kiviin niin siinä ei oikeasti ehdi ajatella muuta, se oli semmonen hyvä nollaismekanismi.”

Kuitenkin aktiviteetista riippumatta harrastusten koettiin auttavan saamaan ajatukset pois työasioista ja vähentävän sitä kautta vatvomista vapaa-ajalla. Merkittävää työasioista irtautumisen kannalta oli se, että tekeminen koettiin itselle tärkeäksi, mielekkääksi ja rentouttavaksi.

H1: “Helpoin asia, millä saa itensä harhautettua tommosesta on yleensä harrastusten kautta, oli se sitten musiikin tai videoiden tekemistä.”

Haastateltavat mainitsivat myös lomien olevan merkittävä tekijä vatvomisen ehkäisemisessä. Erityisen tärkeänä koettiin, että työstä ja tutusta työympäristöstä pääsee irtautumaan ajoittain pidemmiksi ajoiksi kerrallaan. Pidemmät lomajaksot ja uudet ympäristöt auttoivat lievittämään työhön liittyvää stressiä ja työasioiden unohtamista.

H3 “Mutta se on ollut aina, että se on hillitön henkireikä, niin minulla kuin vaimollakin, kun on sen viikon poissa kotikuvioista ja työkuvioista, laskettelee, hiihtää, lumikenkäilee, mitä nyt milloinkin. Nyt käytiin koiran kanssa useampi kerta kiipeämässä noita fatbike-polkuja pitkin, (...) siinä latautuu akut tosi paljon ja ei mieti koko viikon aikana todellakaan työasioita missään välissä ja sitten kun tulee takaisin, niin on tiettyssä mielessä nollannut kaiken, niinku stressaukset. Kesäloma on yhtälailta semmonen, jossa lähetään vielä kotoakin pois.”

Tuloksissa tuli esille myös tapauksia, joissa työntekijät kokivat pystyvänsä sulkemaan työasiat tietoisesti pois mielestään työajan ulkopuolella. Näissä tapauksissa korostui yksilön tietoinen pyrkimys tehdä selkeä ero työ- ja vapaa-ajan välille. Haastateltavat mainitsivat esimerkiksi tehneensä tietoisesti päätöksen siitä, etteivät vastaa työ sähköposteihin työpäivän päätyttyä.

Tietoisesti irtautumisen keinona käytettiin esimerkiksi menetelmää, jossa keskeneräiset ja tekemättömät asiat kirjoitetaan paperille ylös työpäivän päätteeksi. Näin työntekijä kokee jättävänsä keskeneräiset työtehtävät kirjaimellisesti työpaikalle. Listan kirjoittamisen koettiin selkeyttävän työtilannetta ja ehkäisevän haitallista vatvomista.

H1 “Pitää oikeen keskittyä, että ”noniin, hengitetään ja koitetaanpas rentoutua, ei ajatella nyt mitään”, tyhjentää päätä vähäsen, että sais ne asiat pois sieltä pyörimästä.”

Vatvomista pyrittiin ehkäisemään myös järkeilyn ja ajatustyön avulla. Mieltä painavan työasian käsittely ja prosessointi auttoi ymmärtämään, että henkilö oli jo tehnyt parhaansa, eikä juuri sillä hetkellä voi enää vaikuttaa asiaan. Haastateltavat mainitsivat esimerkiksi tekevänsä jo töissä selkeän päätöksen siitä, että keskeneräistä työtehtävää jatketaan seuraavana päivänä. Keskeneräisyyden tiedostaminen ja sietäminen auttaa jättämään työasiat työpaikalle.

H3 “Mutta tilanteessa, jossa tietää, että on parhaansa tehnyt ei ole hyötyä siitä, että yrittäisi suotta tehdä enempää, niin se vain sitten täytyy tiedostaa, että se nyt näin on ja se työ jatkuu seuraavana päivänä.”

Kaikki haastatteluun osallistuneet eivät vatvoneet työasioita vapaa-ajallaan tai kokeneet sitä ongelmalliseksi. Osa vastaajista koki vatvomisen luonnolliseksi osaksi omaa itseä, jolloin vatvominen oli pitkälti positiivista. Toisaalta tuloksissa tuli esille myös tilanteita, joissa vatvominen on aiemmin ollut henkilölle suuri ongelma ja haaste, mutta työpaikan vaihtuessa ja työuran edetessä kokemus vatvomisesta on muuttunut. Tulosten perusteella irtautuminen työasioista vapaa-ajalla on vaatinut pitkällistä harjoittelua. Etenkin rankat ja vaikeat ajanjaksot aiemmin oman työuran aikana ovat opettaneet jättämään stressaavat työasiat työpaikalle.

H2 “Että siinä oppi siinä aikasemmassa hommassa, että miten rankkaa se on, niin pystyy aikalailta hyvin sulkemaan ja miettimään, että ei kannata haalia itelleen vapaa-aikana miettimistäkään. Sitä oppi sen rankan kokemuksen kautta.”

Tuloksissa korostui se, kuinka henkilöt tunnistivat muutoksen omassa ajattelutavassaan. Haastateltavat mainitsivat ymmärtäneensä hiljalleen vuosien varrella, että he elämässä on muitakin tärkeitä asioita kuin työ ja merkityksellisyyden kokemuksia haetaan työn ulkopuolisista asioista. Muut asiat elämässä ovat nousseet suurempaan rooliin ja vähentäneet luonnostaan työasioiden vatvomista vapaa-ajalla.

H4 “Mää veikkaan, että on vähän mindsetti muuttunu, että se kai siinä tärkeintä on, että oon ite muuttanu ihan päinvastoin sen, todennu että elämässä on muutaki ku työt.”

Tulokset osoittavat myös, että vatvominen on vähentynyt työuran aikana tai vaihdellut työtehtävästä ja organisaatiosta riippuen. Kun työkuorma on sopiva suhteessa käytettävissä olevaan työaikaan, työntekijä pystyy helpommin irtautumaan työstään vapaa-ajalla. Työpaikan tai työtehtävän vaihtuminen on voinut johtaa vatvomisen vähentymiseen ja jopa loppumiseen. Haastateltavat mainitsivat myös oppineensa keinoja käsitellä työhön liittyviä ja vatvomista aiheuttavia hankalia tilanteita ja suhtautua niihin.

H2 “Ei oo semmosta nyt tässä toimenkuvassa, että aika helpolla sillain, että ei oo uniin tullu, että pystyy hyvin näitten kanssa toimimaan ja pärjää hyvin näitten työtehtävien kanssa. Aikasemmassa elämässä, tai aikasemmassa työpaikassa niin siellä oli paljo ongelmaa tällä saralla, mutta tässä firmassa ei oo.”

H3 “Osaa ehkä kokemuksen kautta ennakoida vähän, mutta tosiaan silloin siellä alkupäästä uraa kyllä huomaa, että on siellä ollut sitä tilannetta, jossa asia on niin paljon pyörinyt vapaa-ajalla, että se ei oo päästänyt rauhaan.”

Tuloksissa nousi esille useita keinoja, joilla yksilöt itse pyrkivät vähentämään haitallista työasioiden vatvomista. Vapaa-aika ja siihen liittyvät itselle tärkeät aktiviteetit ja harrastukset koettiin tärkeäksi keinoksi vähentää vatvomista. Esille nostettiin myös lomat ja niiden myötä arjesta poikkeavat ympäristöt. Lisäksi tulokset osoittavat esimerkkejä työasioiden tietoisesta sulkemisesta pois mielestä, johon liittyy yksilön pyrkimys olla ajattelematta työasioita vapaa-ajalla. Merkittävä tulos on myös se, etteivät kaikki haastateltavat vatvo työasioita. Tätä selittivät muutokset työuralla ja muiden asioiden priorisointi elämässä.

#### 4.4.2 Sosiaaliset keinot

Tuloksissa nousi esille sosiaalisia keinoja negatiivisen vatvomisen vähentämiseksi, esimerkiksi kollegoiden, perheen ja ystävien tuki. Työasioista puhuminen kollegoiden ja ystävien kanssa nähtiin vatvomista ehkäisevänä tekijänä. Myös yhteinen tekeminen perheen kanssa sai ajatukset pois työasioista.

Keskustelu kollegoiden kanssa työhön liittyvistä negatiivisista ja kuormittavista asioista nähtiin tärkeänä voimavaratekijänä, joka auttoi työstä irtautumisessa vapaa-ajalla. Haastateltavat kokivat saavansa kollegoiltaan tärkeää vertaistukea. He kokivat tärkeäksi keskustelut niiden henkilöiden kanssa, jotka olivat samassa tilanteessa tai joilla oli samankaltaisia kokemuksia. Vatvomisen jakaminen kollegoille vaatii kuitenkin luottamuksellisen ilmapiirin ja yhteisen työhistorian. Uusien kollegoiden kanssa asioista puhuminen koettiin vaikeampana, eikä sen nähty auttavan negatiivisten asioiden vatvomista.

H1 “Esimiestehtävissä (...) tuli sitä supporttia haettua, että nyt taas potuttaa tämä.”

H6 ”Että mä tosi paljo puin sillon aikasemmin just sen mun kollegan kanssa mutta nyt on näitä uusia tullu ni ei oo ehkä niin sillai avointa vielä, että pystyis niitä... Kyllä me tiimipalavereissa ja niissä aika avoimesti jaetaan ne hankalat tilanteet ja muut.”

Tuloksissa tuli toisaalta myös esille, että vaikka työyhteisössä käydäänkin avointa keskustelua työasioista, työntekijät eivät juurikaan keskustelee vatvomisen vähentämiseen tähtäävistä keinoista. Esille nostettiin toive, että vatvomisen ehkäisyyn liittyviä keinoja voisi myös miettiä

yhdessä. Tulosten perusteella haastateltavat kuitenkin näkivät, ettei yleispäteviä, kaikille sopivia keinoja ole olemassa, jolloin työnantajan voi olla vaikea tarjota suoraa ohjeistusta henkilöstölle. Haastateltavat pitivät tärkeänä sitä, että työyhteisössä keskustellaan myös työhön liittymättömistä asioista. Tämän nähtiin edistävän osaltaan työstä irtautumista.

H4 “Täällä ihmiset keskustelee ihan muista asioista kun työasioista. Se on positiivista, että en mää oikeestaan muualla... osassa paikoista jossaki kahvilla ei puhuttu oikeestaan yhtään mittään ja sitten tota, sitten josaki pelkkiä niinkö työasioita.”

Haastatteluissa myös lähipiirille puhuminen osoittautui vatvomista ehkäisevänä keinona. Läheisille ja tutuille hankalista ja kuormittavista työasioista puhuminen koettiin selkeyttävänä ja asian käsittelyä helpottavana.

H6 “Kyllä mä puhun niistä asioista tutuille ja vaikka en kerro, että tällä ja tällä tämmösiä niin... mutta kyllä niinkun tulee kavereitten kanssa puitua sitten ja parhaiten ystävien ja sitte no nytte on --- on ollu hyvä ku puitu yhdessä näitä.”

Haastateltavat pitivät perhettä tärkeänä tekijänä vatvomisen ehkäisyssä ja vähentämisessä. Haastatteluissa korostui perheen ja yhdessä tekemisen merkitys, jonka koettiin helpottavan työasioista irtautumista. Perhe pitää kiireisenä, ja näin ollen vie ajatukset työasioista muualle lähes huomaamatta.

H3 “Mutta se on tuo neljä lasta ja kaikki arkihäslingit, se on monesti ollu se että minä katson tämän kotona loppuun, tahtoo sanoa että kunhan kaikki lapset on saatu harrasteista pois ja seuraavan päivän koulutehtävät katottu ja näin niin sitten minä ehdin katsoa tätä. Ei niinkään siis, että kun pääsen kotiin niin heti aukaisen läppäriin, ei siihen oo aikaa. Normiarkena.”

Sosiaalisilla keinoilla koettiin olevan merkittävä vaikutus negatiivisen vatvomisen ehkäisyssä. Keskustelu kollegoiden kanssa ja vertaistuki samassa tilanteissa olevilta henkilöiltä koettiin tärkeäksi. Vastaavasti läheisten ja ystävien kanssa vietetty aika ja keskustelu helpotti työasioiden käsittelyä. Myös perheen kanssa vietetty aika sai ajatukset pois työstä.

#### 4.4.3 Työnantajan tuki

Tulosten perusteella työnantajalla nähtiin olevan erityisen tärkeä rooli negatiivisen vatvomisen ennaltaehkäisyssä ja vähentämisessä. Haastateltavien mukaan työnantajan tulee omalta osaltaan

huolehtia työntekijöiden jaksamisesta, työkuorman tasapainosta sekä siitä, etteivät työasiat seuraa työntekijää liiaksi vapaa-ajalle. Esille nousi esimerkiksi esimiestyön merkitys, työkuorman tasapainoisuus sekä organisaation yhteisten käytänteiden mukaan toimiminen.

Aineistosta nousi vahvasti esille hyvän esimies-alaisuuden merkitys vatvomisen ehkäisemisessä. Esimies-salaissuhteelta toivottiin avoimuutta ja esimiehen tietoisuutta työntekijöiden työtilanteesta. Esimiehen tuki koettiin tärkeäksi voimavaratekijäksi ja avoin, jatkuva sekä säännöllinen keskustelu oman esihenkilön kanssa koettiin merkitykselliseksi.

H2 “No joo, kyllä nyt ainaki oman esimiehen kanssa pystyy nyt aika suoraan kyllä puhumaan, että siinä ei oo mitään ongelmaa, että sillai hyvä, hyvä tilanne että.”

Haastateltavat pitivät tärkeänä, että oma esimies tietää alaistensa työkuorman ja tunnistaa, milloin tehtävää on kertynyt liikaa ja työntekijän jaksaminen on ääri rajoilla. Tuloksissa korostui myös riittävän viestinnän merkitys sekä työnantajan, että työntekijän puolelta. Jotta esimies voi tietää työntekijän sen hetkisen työtilanteen ja tarvittaessa reagoida siihen, tulee kommunikaation ja viestinnän olla aktiivista osapuolien välillä.

H2 “No tokihan sen täytyy esimiehestä lähteä, että hänen täytyy tietää, mikä on sen henkilön työkuorma. Että mitkä kaikki asiat kuormittaa, mistä tulee niitä tehtäviä, että jos on tulee sillain ulkopuolelta organisaatioon paljon asiakkailta työtehtäviä ja muuta ni se voi olla aika hankalaa pomollaki tietää, että mitä henkilö tekee. Mutta semmonen yhteydenpito ja todellisten työtehtävien selvittäminen auttaa näkemään sitä tilannetta paremmin ja sitä kautta pystyy vaikuttamaan niihin kuormitukseen ja muihin”

Tulosten perusteella haastateltavat kokivat, että työnantajalla on vastuu seurata aktiivisesti työntekijän kuormituksen määrää ja ongelmien ilmetessä puuttua niihin välittömästi. Ideaalitilanteessa työnantaja pyrkii aktiivisesti ennaltaehkäisemään vatvomiseen liittyviä ongelmia sekä liiallista kuormittumista. Henkilöstötapaukset ja virkistystoiminta eivät auta, jos kokonaiskuva ei ole kunnossa.

H3 “Työnantajalla ei ole siis minkään sortin lupaa tai oikeutusta yrittää saada työntekijää miettimään työasioita vapaa-ajalla ja näinpä ollen vois sanoa, että jos työnantaja jotain koittaa varmistaa niin sen, ettei tätä myöskään tekisi, sais jotenki tuettua siinä, että tätä ei tapahdu (...) Edellisellä työnantajalla, että sitä edellisellä työnantajalla niin ollut näissä kehitys- ja tavoitekeskusteluissa aina, että siihen että mitä tekee ja onko siinä ongelmaa ja voisiko siihen tehdä jotain enemmän, että kyllähän sitä ite seurataan, että työntekijällä ei ole tässä asiassa mitään akuuttia ongelmaa.”



Tulokset osoittavat työntekijöiden pitävän tärkeänä sitä, että työkuorma on sopiva pitkällä aikavälillä. Työmäärän tulee olla sopiva, sillä työstressi johtaa helposti negatiiviseen vatvomiseen. Jos työkuorma kasvaa jatkuvasti liian suureksi ja työt alkavat seurata myös vapaa-ajalle, työntekijällä itsellään on itsellään vastuu tuoda asia esille. Vastuu jakaantuu työntekijän ja työnantajan välille, ja työnantajan tulee puuttua asiaan, jos yksittäisen henkilön työkuorma uhkaa kasvaa liian suureksi. Aktiivinen keskustelu ja seuranta esimiehen ja alaisen välillä on tärkeässä roolissa. Kun työmäärä koetaan sopivaksi, työntekijä ei koe stressiä eivätkä työasiat välttämättä tule mieleen vapaa-ajalla.

H2 “Sitte yhdessä vaiheessa tässäkin oli aika paljon mulla työkuormaa, että ei kerennyt kaikkea tekemään sitte sanoin, että ei pysty kaikkea tekemään ni sitte se siirrettiin niitä hommia toiselle, että sillai järjesty hyvin ja että kyllä se ainaki omalla tasolla ni on hyvin toiminu tässä se.”

H5 “Työmäärä semmonen sopiva että sitä ei oo niinku välttämättä tarvetta siihen että kai se sieltä tulee siitä stressistä ehkä ihmiselle semmonen ajatus että pittää niitä työasioita miettiä... jos on niinku sopiva ja kevyt työmäärä, tuskinpa niitä kukkaan nyt sillon miettii.”

Tulosten perusteella myös johtaminen ja johtamistyyli vaikuttaa työasioiden vatvomiseen vapaa-ajalla. Coaching-lähtöisen ja valmentavan johtajuuden koettiin ehkäisevän negatiivista työasioiden vatvomista ja haastateltavat pitivät tärkeänä muun muassa sitä, että tarkkojen ohjeiden sijaan työntekijöille annetaan vapaus itse toteuttaa työtehtävät parhaaksi näkemällään tavalla. Työntekijät toivoivat, että heille annettaisiin vastuuta ja isompia tehtäväkokonaisuuksia, eikä kaikki tulisi saneltuna johtoportaalta.

H1 “Antaa semmonen isompi kokonaisuus, että hei tässä on sulle pelialue, tässä on sulle tää isompi ongelma mitä me yritetään nyt ratkasta, miten sää lähtisit tätä tekemään, että sen pitäis olla enemmän tämmöstä, miksi sitä sanos, ehkä vähän enemmän coachauslähtöstä.”

Tämän nähtiin edelleen vaativan luottamuksen osoittamista johtajan puolelta. Kun työntekijä saa vapauksia ja vastuuta toteuttaa työtään omalla tavallaan, työnantajan toivotaan luottavan siihen, että työntekijä suoriutuu tehtävistään. Lisäksi haastateltavat pitivät tärkeänä johdon tapaa toimia, käyttäytyä ja ohjeistaa. Johdon toivotaan toimivan yhteisten arvojen ja sovittujen sääntöjen mukaisesti.

H1 “Nimenomaan haettas sitä, että isompia kokonaisuuksia ja luottamusta siihen, että mitä ihmiset tekee ja sitä kautta.”

H2 “Miten johtajat käyttäytyy ja ohjeistaa, ni se on se millä voi vaikuttaa.”

Työajoista huolehtimista pidettiin merkittävänä keinona ehkäistä negatiivista vatvomista. Vastuu työajan seurannasta nähtiin olevan pitkälti työnantajalla sekä esimiehillä. Esimiehen tehtävänä on huolehtia riittävästä vapaista, ettei työntekijä pääsisi kuormittumaan liikaa. Haastatteluissa tuotiin esille myös ajatus siitä, että työnantaja voisi tarjota selkeitä ohjeita ja tukea siihen, kuinka työntekijä voisi välttää työasioiden vatvomista vapaa-ajalla.

H1 “Mun mielestä se on esimiehen, aina niinkun esimiehellä musta se vastuu. --Et jos vaaditaan ihmisiltä tai annetaan ihmisten tehdä paljon niin jossakin kohti sitten vähän vihelletään poikki että nyt, oot tehny hyvää työtä, mitä jos nyt vähän hönkäset ja mietit muita asioita ja tuut sitten takasin.”

H6 “Työnantajan pitää tukea sitä, että ne ei vaadi semmosta, että sun pitää joka ilta olla palavereissa tai vaadi liikoja. Että kyllähän meilläki, tuetaan sitä että pietään työajoista kiinni ja esimiehet seuraa että ei täällä venytä liian pitkään (...). Meidän pitäis tehäki varmaan semmonen ohjeistus että miten vältät, nii että, näitä keinoja että blokkat nämä ja piippaukset pois nuista meileistäki ettei ne siellä tärise taskussa”

Tulosten perusteella työntekijät odottavat työnantajaltaan joustavuutta työaikojen suhteen. Kun työpaikalla on kausi, jolloin työmäärä on korkeampi, tuntimäärä saattaa hetkellisesti kasvaa. Vastaavasti hiljaisempina ajanjaksoina tehtyjä työtunteja saa ottaa takaisin ja työpäiviä voi lyhentää tarvittaessa. Etenkin IT-alalla kahdeksasta neljään työpäivät eivät tulosten mukaan välttämättä palvele työntekijöiden hyvinvointia ja jaksamista parhaalla mahdollisella tavalla.

H4 “Ja sitte ku on vähän hiljasempaa niin voi pittää, tehä lyhempää päivää tai tai sitten voi pittää ihan kokonaan niinkö vappaapäiviä. Mun mielestä se on ihan hyvä. Tommonen joustava. Se on niinkö se, sanotaan näin, että se on kaikkien paras, se ei oikein tällä alalla toimi tuo, että kaheksasta neljään...”

Työpaikalla vallitsevan työkuulttuurin koetaan olevan merkittävässä roolissa tasapainon kannalta. Esimiehen toivotaan osoittavan omalla käytöksellään ja viestinnällään, ettei työnantaja odota työntekijöiden vievän töitä vapaa-ajalleen. Esimies ei saa vaatia tai olettaa, että työtehtäviä jatketaan tai mietitään työajan ulkopuolella. Haastateltavat arvostivat sitä, että esimies osaa erottaa työn ja vapaa-ajan toisistaan ja tekee sen selväksi myös alaisilleen.

H3 “Eniten se, että työntekijälle ittelleen sanotaan, että tätä asiaa sinun ei tarvitse stressata nyt vapaa-ajalla, vaan mietitään tätä huomisaamuna. Ei, ei sitä lähdetä tässä välissä

enemmän pohtimaan, sitä ehtii pohtia huomennakin, tai viikonlopun jälkeen tai mikä tahansa onkaan. Joku kerta olen nimenomaan ennen lomalle jääntiä tarkistanut, että mitä pitäisi tehdä ja esimieheltä saanut takaisin, että jos siitä kyselyitä tulee niin hän vastaa minkä osaa ja loppuihin ilmoittaa että suunniteltu kesäloma tässä kohdin ja jatketaan vasta sitten etiäpäin kun tulee takaisin työntekijä.”

Tuloksissa korostui myös esimiesten kouluttamisen merkitys; työntekijän hyvinvoinnin kannalta myös esimiestaidot nousevat merkittävään asemaan, jolloin korostuu myös esimiehen oma toiminta esimerkkinä koko muulle organisaatiolle. Lisäksi toivottiin, että esimiehillä olisi selkeät toimintaohjeet, jotka olisivat sovittu yhteisesti työyhteisön sisällä. Ohjeistus voi koskea esimerkiksi sisäistä viestintää, kuten sähköposteja sekä sitä, ettei työasioita lähtökohtaisesti pyritä selvittämään enää iltaisin työajan ulkopuolella.

H6 “Esimiehiä niinku koutsataan siihen, että ne seuraa ja tarkkailee ja pitää huolta siitä ettei niinku, ja seki on mun mielestä etää mejän esimiehet tai johtajat tai tuota jotka viestii tuolta ylmepää ni eivät viesti vaikka keskellä yötä lähettele meilejä. Että kyllä meillä sitäki on puhuttu siellä että tuota yheksän aikaan ei tiedoteta jotaki asiaa henkilöstölle että ne kattoo että jaa siellä tehään töitä että tääkö on mejän käytäntö että pitäiskö munki tehä.”

Haastateltavat pitivät merkittävänä tekijänä myös sitä, että työterveys tukee työntekijän jaksamista ongelmatilanteissa sekä pyrkii myös ennaltaehkäisemään ongelmia. Kun työntekijällä itsellään ei enää ole voimavaroja ja keinoja oman hyvinvointinsa parantamiseen, voidaan organisaatiossa kääntyä työterveyden puoleen. Työterveys tukee, tarjoaa keskusteluapua sekä avustaa esimerkiksi työpaikkaselvitysten tekemisessä, joista voi mahdollisesti nousta esille ongelmakohtia, joihin tulee puuttua.

H6 “Ja työterveyshän meillä on kanssa, nii minusta seki on semmonen työnantajan tukema, että tuota että jos on ongelmia ni sitte meillä on tietty prosessi siihen. Että sitä jaksamista tuetaan myös sitä kautta. Tehään niitä selvityksiä, niinku meillä vasta oli, työpaikkaselvitys ja tekivät kyselyitä, että miten teillä toimii.”

Vaikka työnantajalla nähdään olevan selkeä vastuu, haastateltavat painottivat myös työntekijän omaa vastuuta huolehtia omasta jaksamisestaan ja hyvinvoinnistaan. Omien rajojen tunteminen sekä oman työtilanteen jakaminen esimiehen kanssa koettiin tärkeäksi. Vaikka vastuu on etenkin työntekijällä itsellään, työnantajan tulee reagoida tarvittaessa ja tarjota tukeaan viimeistään siinä tapauksessa, kun työntekijä tuo ongelmakohtia esille.

H5 “Ei se työnantaja voi tietää mitä siellä tapahtuu siellä... pään sisällä ja varsinkaan työpaikan ulkopuolella... Mutta jos semmosta on, niin kyllä sitä pitää niinku ite ottaa se esille sille työnantajalle ja työnantajan pitäis myöskin siihen reagoida, että pitäis vähemmän tai keventää sitä sillälaiilla että sitä semmosta juttua ei tuu ajateltua kotona.”

Esimiestyön ja johtamisen koettiin vaikuttavan vahvasti siihen, kuinka paljon työntekijät vatvovat työasioita vapaa-ajallaan. Tulosten perusteella työasioiden vatvominen vapaa-ajalla nähtiin kuitenkin yksilöllisenä ilmiönä, joka on riippuvainen yksilön luonteesta, hänen aikaisemmista kokemuksistaan ja henkilökohtaisesta elämäntilanteestaan. Tämän vuoksi työnantaja ei välttämättä voi tarjota yleispäteviä keinoja vatvomisen ehkäisyyn, vaan jokainen tilanne on käsiteltävä tapauskohtaisesti: esimiehen tuki ja avoin keskustelu ovat tärkeässä roolissa.

#### **4.5 Tutkimustulosten yhteenveto**

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessämme tarkastelemme, mitä työasioita yksilö vatvoo vapaa-ajallaan ja miten hän kokee vatvomisen. Vatvominen koettiin positiivisena, negatiivisena tai neutraalina riippuen siitä, mitä työhön liittyviä asioita vatvottiin. Oman työn suunnittelu ja tuleviin työtehtäviin valmistautuminen nähtiin omaa työskentelyä edistävänä. Sen sijaan organisaatiokulttuuriin liittyvät tekijät aiheuttivat negatiivista vatvomista: tyytymättömyys johtamiskulttuuriin tai arvoriistiriidat organisaation ja työntekijän välillä aiheuttivat vatvomista vapaa-ajalla, jolloin yksilö joutui punnitsemaan omaa sopivuuttaan organisaatioon. Omaan työnkuvaan liittyvät tekijät koettiin sekä positiivisena että negatiivisena. Innostavien ja inspiroivien työtehtävien miettimistä ei koettu haitalliseksi, kun taas stressaavat työtehtävät, liiallinen työkuorma sekä työtehtävien keskeneräisyys ja niihin liittyvä vastuu aiheuttivat negatiivista vatvomista ja stressiä vapaa-ajalla.

Tulosten perusteella kaikki eivät kuitenkaan vatvo työasioita vapaa-ajallaan tai koe sitä ongelmalliseksi. Haastateltavat kyseenalaistivat käsitystä siitä, että työasioiden miettiminen vapaa-ajalla olisi aina pelkästään negatiivista. Vatvominen saatettiin kokea luonnolliseksi osaksi itseä ja omaa identiteettiä, eikä sitä koettu haitalliseksi tai häiritseväksi. Näissä tapauksissa vatvominen oli pitkälti positiivista ja liittyi innostavien työtehtävien miettimiseen sekä oman työn suunnitteluun. Haastatteluissa tuli myös ilmi tilanteita, joissa negatiivinen työasioiden vatvominen oli aiemmin ollut henkilöille suuri ongelma ja haaste, mutta kokemuksen, harjoittelun ja ajan myötä henkilö on oppinut irrottautumaan työasioista

paremmin. Vatvomisen vähentymistä selittivät esimerkiksi muutokset yksilön ajatusmaailmassa sekä muiden asioiden priorisointi elämässä.

Toinen tutkimuskysymyksemme tarkasteli sitä, millaisia vaikutuksia vatvomisella koettiin olevan. Tuloksissa nousi esille psyykkisiä vaikutuksia, työuraan liittyviä vaikutuksia sekä ongelmanratkaisua edistäviä vaikutuksia. Psyykkiset vaikutukset, jotka vaikuttivat heikentävästi uneen ja keskittymiskykyyn, koettiin poikkeuksetta negatiiviseksi. Vatvomisen kerrottiin vaikeuttavan unensaantia, huonontavan unenlaatua sekä aiheuttavan uupumusta. Työuraan liittyvät vaikutukset nähtiin sekä positiivisena että negatiivisena. Negatiivinen vatvominen saattoi pitkään jatkuessaan johtaa ajatuksiin työpaikan vaihtamisesta tai oman urapolun muuttamisesta. Toisaalta taas osa haastateltavista koki vatvomisen menestystekijäksi omalla työurallaan. Parhaimmillaan työasioiden vatvomisen vapaa-ajalla koettiin synnyttävän uusia innovaatioita sekä ratkaisuja ongelmiin. Haastateltavat kertoivat ratkaisun löytyvän helpoimmin silloin, kun pääsee irrottautumaan tutusta työympäristöstä hetkeksi.

Kolmannessa tutkimuskysymyksessämme tarkastelimme keinoja negatiivisen vatvomisen ehkäisyyn. Tulosten perusteella yksilön omat keinot ja sosiaaliset keinot nousivat vahvasti esille, mutta myös työnantajan tuella nähtiin olevan suuri rooli haitallisen vatvomisen ehkäisyssä. Yksilön näkökulmasta erilaiset vapaa-ajan aktiviteetit, harrastukset ja pitkät lomat auttoivat irrottautumaan töistä. Osa haastateltavista taas kertoi sulkevensa työasiat tietoisesti pois mielestään työajan päätyttyä. Sosiaalisista keinoista perhe sekä ystävät auttoivat unohtamaan työasiat, ja kollegoiden kanssa keskusteleminen auttoi käsittelemään negatiivista vatvomista aiheuttavia tekijöitä. Toimiva esimies-alaisuhde nähtiin merkittävänä tekijänä vatvomisen ehkäisyssä. Lisäksi sopivat työajat, työkuorman tasapaino sekä yhteiset sovitut pelisäännöt työpaikalla koettiin keinoiksi ehkäistä negatiivista vatvomista. Työnantaja voi vaikuttaa omalta osaltaan kaikkiin edellä mainittuihin tekijöihin.

## 5 Pohdinta

Tutkimuksemme tarkoituksena oli tutkia yksilöiden kokemuksia työasioiden vatvomisesta, syventää ymmärrystä vatvomisen ilmiöstä sekä löytää keinoja negatiivisen vatvomisen vähentämiseen. Tutkimuksessa ei keskitytty tarkastelemaan tilannetta vain nykyisessä työpaikassa, vaan tutkittavat toivat esille kokemuksia vatvomisesta koko työuransa ajalta.

Tutkimuksessamme tarkastelimme yksilön kokemuksia vatvomisesta sekä selvitimme syitä sen taustalla. Tulosten perusteella vatvominen ei ole itsessään haitallista, vaan kokemus vatvomisesta riippuu vatvomisen laadusta sekä sen taustalla vaikuttavista syistä. Tämä tulos tukee teoreettisena viitekehystenä käyttämäämme Croleyn ja Zijlstran (2011) kolmiosaista teoriaa vatvomisesta. Aiempien tutkimusten mukaan tunneperäinen vatvominen koetaan negatiiviseksi ja se liittyy esimerkiksi työn korkeisiin vaatimuksiin, epäoikeudenmukaiseksi koettuun johtamiseen (Perko, Kinnunen & Feldt, 2017) ja keskeneräisiin työtehtäviin (Syrek ja muut, 2017). Samankaltaisia tuloksia ilmeni myös tässä tutkimuksessa; vatvominen johtui esimerkiksi johdon asettamista korkeista vaatimuksista, keskeneräisistä työtehtävistä ja työhön liittyvän vastuun aiheuttamista paineista. Kokemus tunneperäisestä vatvomisesta näyttäytyi tutkimuksessamme vahvasti negatiivisena, ja siihen liittyvinä tunteina mainittiin ahdistus, pelko syytöksistä ja työhön liittyvä paine, mikä tukee myös aiempaa tutkimusta (mm. Croleyn & Zijlstra, 2011; Weigelt, Gierer & Syrek, 2019).

Croleyn ja Zijlstran (2011) määritelmän mukaan vatvominen ei aina ole pelkästään negatiivista, ja myös tässä tutkimuksessa tuli esille lukuisia positiivisia kokemuksia vatvomisesta. Aiemmassa tutkimuksessa vatvomisen positiiviset kokemukset ja vaikutukset ovat liittyneet pitkälti ongelmanratkaisuun tähtäävään vatvomiseen, jossa korostuu työhön liittyvien ongelmien ratkaiseminen ja oman työskentelyn kehittäminen (Croleyn & Zijlstra, 2011; Segerstrom ja muut, 2003). Myös oman tutkimuksemme mukaan työntekijät kokivat löytävänsä konkreettisia ratkaisuja työhön liittyviin ongelmiin ongelmanratkaisuun tähtäävän vatvomisen myötä. Aiemppaa tutkimusta tukien ongelmanratkaisu koettiin positiivisena ja kehittäväenä. Ongelmanratkaisuun tähtäävän ja positiivisena koetun vatvomisen on todettu liittyvän työhön sitoutumiseen (Weigelt, Gierer & Syrek, 2019). Kun työntekijä on sitoutunut työhönsä ja nauttii siitä, ei työasioiden prosessointia vapaa-ajalla välttämättä koeta häiritsevänä. Myös tässä tutkimuksessa vatvomisen positiivisia kokemuksia voivat selittää tutkittavien työhön sitoutuneisuus sekä mielenkiinto työtä kohtaan.

Tulostemme perusteella alun perin negatiivisena koettu vatvominen voi lopulta johtaa positiivisiin seurauksiin. Työn liiallinen kuormittavuus aiheuttaa vatvomista ja stressiä. Tyytymättömyys omaan työtilanteeseen ajaa yksilön pohtimaan, miten tilannetta voisi parantaa tai muuttaa. Tarvittava muutos voi olla esimerkiksi työpaikan tai työtehtävien vaihtaminen itselleen sopivammaksi, jolloin prosessi etenee negatiivisena koetusta vatvomisesta positiiviseen seuraukseen.

Tutkimuksessamme tuli kuitenkin esille paljon neutraaleja vastauksia, joiden mukaan vatvominen ei näyttäytynyt vain positiivisena tai negatiivisena. Vatvominen saatettiin kokea luonnollisena osana omaa identiteettiä ja elämää, jolloin myöskään työasioiden miettimistä vapaa-ajalla ei koeta häiritsevänä. Tutkimustuloksemme osoittivat työntekijöiden kyseenalaistavan näkemyksen siitä, että palautuakseen työstä yksilön tulisi erottaa työaika vapaa-ajasta. Työ nähtiin olennaisena ja erottamattomana osana omaa elämää, ja sen miettimistä vapaa-ajalla pidettiin tärkeänä ja luonnollisena. Näitä asioita ei ole juurikaan tuotu esille aikaisemmissa tutkimuksissa ja niihin tulisi kiinnittää enemmän huomiota tulevaisuudessa. Tulokset osoittavat vatvomisen kokemusten olevan yksilöllisiä. Negatiivisten ja positiivisten kokemusten lisäksi esille tuotiin kokemus vatvomisesta luonnollisena osana elämää ja henkilökohtaista identiteettiä. Tulos on mielenkiintoinen, sillä aiemmassa tutkimuksessa vatvominen on nähty pitkälti joko positiivisena tai negatiivisena ja palautumista heikentävänä tekijänä.

Vatvomisen neutraalia kokemusta voi osaltaan selittää muutokset työelämässä. Asenteet työtä kohtaan ovat muuttuneet paljon ja työ nähdään usein erottamattomana osana elämää, joka antaa mahdollisuuden itsensä kehittämiseksi ja merkityksellisyyden kokemiselle. Myös tämän tutkimuksen tulokset tukivat tätä käsitystä. Vatvomista käsittelevissä tutkimuksissa nousee vahvasti esille sen heikentävä vaikutus palautumiseen (Cropley & Zijlstra, 2011). Palautumisen teoriassa (Meijman & Mulder, 1998) korostuu ajatus, että palautuminen tehostuu, kun yksilö kykenee erottamaan työ- ja vapaa-ajan toisistaan. Tutkimuksemme kuitenkin osoittaa, etteivät työntekijät välttämättä koe tarvetta erottaa työ- ja vapaa-aikaa toisistaan, vaan tärkeämpää näyttäisi olevan niiden joustava yhteensovittaminen.

Tutkimukseemme osallistui ICT-alan asiantuntijoita, jotka tekevät vaativaa asiantuntijatyötä pääasiassa virka-aikoina. Työntekijöillä on käytössään liukuva työaika, eikä työn suorittaminen ei välttämättä vaadi fyysistä läsnäoloa työpaikalla. Liukuva työaika mahdollistaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Kaikki tämä vaikuttaa osaltaan tutkimuksemme tuloksiin ja tulokset

voisivat olla hyvin erilaisia, jos tutkimus olisi toteutettu jollain muulla alalla tai siihen olisi osallistunut henkilöitä, joilla mahdollisuutta liukuvaan työaikaan ei ole.

Vatvomiseen ja sen vaikutuksiin keskittyvä tutkimus on toteutettu pitkälti kvantitatiivisena, eikä kvalitatiivista tutkimusta aiheesta ole juurikaan löydettävissä. Aineistonkeruumenetelmänä kvantitatiivisessa tutkimuksessa on käytetty kyselylomaketta, jossa tutkittava vastaa työasioiden vatvomiseen liittyviin väittämiin asteikolla 1-5 (Cropley, Michalianou, Pravettoni, & Millward, 2012). Tässä tutkimuksessa asetelma on kvalitatiivinen, mikä tuo uutta näkökulmaa vatvomisen tutkimuskentälle. Haastattelututkimus mahdollistaa yksilön kokemuksen tutkimisen syvemmin, sillä tutkittavalla on mahdollisuus avata omia kokemuksiaan ja ajatuksiaan esimerkkien kautta.

Tässä tutkimuksessa emme keskittyneet vain rajattuun hetkeen tai haastateltavien nykyiseen työtilanteeseen, vaan tutkittavat saivat tuoda esille vatvomisen kokemuksiaan koko työuransa varrelta. Tulosten perusteella vatvominen näyttäisi vähentyvän työuran edetessä, iän ja ammatillisen kehityksen myötä. Suhtautuminen työhön muuttuu, ja rankat ja stressaavat kokemukset työssä voivat opettaa jättämään työasioiden vatvomisen vähemmälle. Tulosten perusteella muut tärkeät asiat elämässä, kuten perhe tai harrastukset, saattavat nousta tärkeysjärjestyksessä työtä korkeammalle iän myötä. Kaikilla haastateltavillamme on takanaan jo pitkä työura, ja tulokset olisivat voineet olla hyvinkin erilaisia, jos olisimme haastatelleet vasta uransa alkupäässä olevia asiantuntijoita. Vatvomisen vähentyminen ei kuitenkaan välttämättä liity fyysiseen ikään, vaan pikemminkin siihen, missä vaiheessa yksilö on työelämässä ja millaista elämäkokemusta hänellä on taustallaan. Työntekijä ei työuran alussaan ole välttämättä vielä tottunut käsittelemään stressiä samalla tavalla, kuin myöhemmin elämässä.

Tutkimuksessamme pyrimme myös etsimään keinoja negatiivisen vatvomisen ehkäisyyn ja tutkittavat saivat itse pohtia aktiivisesti haastattelun aikana itselleen sopivia keinoja. Tämä tuo selkeää lisäarvoa omaan tutkimukseemme, sillä vaikka aiemmissa tutkimuksissa on ehdotettu keinoja vatvomisen vähentämiseen tutkimustulosten perusteella, ne ovat olleet vain tutkijoiden omia ehdotuksia tutkimustulosten pohjalta. Omassa tutkimuksessamme tutkittavat saivat itse vapaasti tuoda esille käytössään olevia keinoja sekä ideoita, millaisia keinoja organisaatiossa voisi olla käytössä.



Tutkimuksemme tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi organisaatioiden käytäntöjen ja prosessien kehittämisen tukena. Tulokset antavat suuntaa siitä, millaista tukea työntekijät kaipaavat työnantajaltaan ja millaisia käytänteitä vatvomisen ehkäisemiseksi organisaatiossa voisi kehittää ja ottaa käyttöön. Tutkimuksemme osoitti, että työntekijöillä on paljon keinoja, ajatuksia ja ehdotuksia liittyen vatvomisen ehkäisemiseen yksilö- ja organisaatiotasolla, joita työnantajan kannattaa hyödyntää työyhteisössä.

Tutkimuksen perusteella työntekijät toivoivat työnantajaltaan joustavuutta työaikojen suhteen ja johtamista, joka mahdollistaa oman työn suunnittelun ja muokkaamisen juuri itselle sopivaksi. Esimiestyön merkitys negatiivisen vatvomisen ehkäisyssä nousi tutkimuksessamme vahvasti esille ja lähes jokainen haastateltava mainitsi esimiehen toiminnan ja tuen vaikuttavan siihen, miten paljon työasiat seuraavat vapaa-ajalle. Koska johtamisella ja esimiestyöllä nähtiin olevan vaikutusta työntekijöiden vatvomiseen, esimiestyön laatuun ja esimiesten kouluttamiseen kannattaa panostaa organisaatioissa. Tärkeänä näyttäytyy esimiesten oman toiminnan esimerkki ja organisaation yhteisten käytänteiden mukaan toimiminen.

Tulosten perusteella ristiriidat yrityksen jaettujen arvojen sekä yksilön henkilökohtaisten arvojen välillä aiheuttivat vatvomista myös vapaa-ajalla. Tämä on mielenkiintoinen tutkimustulos esimerkiksi rekrytoinnin näkökulmasta ja tukee ajatusta siitä, että jo rekrytointivaiheessa kannattaa selvittää, kohtaavatko yksilön arvot yrityksen arvojen kanssa. Lisäksi yrityksessä kannattaa varmistaa, että yritys ja sen johto todella toimivat asetettujen arvojen mukaisesti.

ICT-ala kasvaa ja kehittyy jatkuvasti. Jotta organisaatiot pystyvät vastaamaan työmarkkinoiden vaatimuksiin ja säilyttäisivät kilpailukykynsä, heidän tulee tuntea työntekijöidensä tarpeet sekä tunnistaa mahdolliset ongelmat ja riskitekijät työympäristössä. Osajien rekrytointi ja työntekijöiden houkuttelu on pitkälti riippuvaista yrityksen työnantajamielikuvasta ja brändistä, jonka lähettiläinä yrityksen työntekijät toimivat. Tämän vuoksi yritysten kannattakin pohtia, millä tavalla he voisivat parantaa työntekijöidensä hyvinvointia. Tutkimustuloksemme antavat suuntaa siitä, millaista tukea ICT-alalla työskentelevät henkilöt kaipaavat, ja millaisia keinoja organisaatiossa voidaan mahdollisesti käyttää, jotta työntekijät palautuvat työstään, eivätkä vatvoisi työasioita vapaa-ajallaan negatiivisessa mielessä. Työnantajan kannattaa myös pohtia, miten voisi lisätä työn innostavuutta, sillä se lisää taas osaltaan positiiviseksi koettua ongelmanratkaisuun tähtävästä vatvomista. Organisaatioissa pitäisi edistää työhön liittyvää

ongelmanratkaisujattelua ja ehkäistä tunneperäistä vatvomista vapaa-ajalla, ei pyrkiä täysin lopettamaan työn vatvomista.

## 5.1 Eettisyys ja luotettavuus

Eettisyyden periaatteet Ryenin (2016) mukaan, eli osallistujien suostumus sekä anonymiteetin suojaaminen, toteutuvat tässä tutkimuksessa. Haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista ja tapahtui vastaamalla sähköpostiin, jossa kerroimme tutkimuksesta, sen tavoitteista sekä luonteesta. Ilmoittautumisen jälkeen allekirjoitimme haastateltavien kanssa suostumuslomakkeet, jossa käytiin läpi tutkittavan oikeudet, raportointikäytännöt sekä yksityisyydensuojaan liittyvät asiat. Tutkittavien anonymiteetti säilyy koko tutkimuksen ajan ja raportointivaiheessa varmistimme, ettei vastauksia voida yhdistää yksittäiseen henkilöön. Vaikka toteutimme haastattelut yhden yrityksen sisällä, emme näe tarkoituksenmukaiseksi julkaista organisaation nimeä. Tarkoituksenamme ei ollut luoda kokonaiskuvaa kohdeyrityksen tilanteesta, vaan tutkia yksilön kokemuksia aiheesta koko heidän työuransa ajalta.

Tutkimuksen eettisyyden huomioinnissa korostuu tutkittavien yksityisyyden säilyttäminen, salassapito sekä tietosuoja kerätyn aineiston osalta. Tutkimukseen osallistuneille kerrottiin selkeästi, kuinka aineistoa tullaan käsittelemään ja säilyttämään tutkimuksen aikana sekä sen jälkeen. Kerätty aineisto ei ollut ulkopuolisten saatavissa, vaan sitä säilytettiin pilvipalvelussa salasanojen takana. Aineisto, eli haastattelut ja litteroinnit, poistettiin tutkimuksen valmistuttua asianmukaisella tavalla.

Tässä tutkimuksessa osallistujien suostumus taattiin ennen tutkimusta täytettävällä suostumuslomakkeella ja haastattelun alussa haastateltaville kerrottiin heidän tutkimuseettiset oikeutensa. Kun tutkimuskohteena on ihminen ja hänen henkilökohtaiset kokemuksensa, kuuluvat myös itsemääräämisoikeuden ja ihmisarvon säilyttäminen eettisyyden takaamiseen (Pelkonen & Louhiala 2002,). Osallistujille tarjottiin mahdollisuus vetäytyä tutkimuksesta missä vaiheessa tahansa. Lisäksi heillä oli oikeus tarkistaa omat litteroidut vastauksensa jälkikäteen, ja poistaa halutessaan aineistosta omia vastauksia tai osia niistä.

Osallistujien yksityisyyden säilyttäminen asettaa haasteita tutkimuksen eettisyydelle. Tutkielma on julkinen ja kaikkien saatavissa, ja on mahdollista, että osallistujat voivat vastausten perusteella olla tunnistettavissa työyhteisössä. Vastaukset pyrittiin analyysin

loppuvaiheessa järjestämään niin, ettei vastausten ja lainausten yhdistäminen tiettyyn henkilöön onnistuisi.

Tutkimuksemme tuloksia voidaan pitää luotettavina, sillä ne tukevat aiempia tutkimuksia sekä teoriaa aiheesta. Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että tutkijoita on kaksi, jolloin ymmärrys ei ole vain yhden tutkijan varassa. Pieni tutkimusotanta estää tulosten yleistettävyyden, mutta luotettavuutta lisää se, että tulokset ovat samansuuntaisia aikaisempien tutkimustulosten kanssa. Laadullisessa tutkimuksessa ei kuitenkaan pyritä yleistettävään tietoon, vaan tarkoituksena on kuvata tutkittavaa ilmiötä, lisätä ymmärrystä aiheesta sekä antaa mielekäs tulkinta ilmiölle (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Haastattelututkimuksessa luotettavuuteen voi vaikuttaa esimerkiksi se, vastaavatko tutkittavien haastattelutilanteessa kertomat kokemukset ja mielipiteet todellisuutta, vai ovatko ne haastattelutilanteen muokkaamia (Silverman, 2010). Tässä tutkimuksessa osallistujille lähetettiin ennakkotietoa tutkimuksen aiheesta ja kysymyksistä. Vastauksia voi vääristää se, että tutkittavien ennako-oletukset vatvomisesta ja sen määritelmästä ohjasivat vastauksia tiettyyn suuntaan. Haastatteluissa on myös mahdollista, että osallistujat pyrkivät antamaan tutkijan oletaman vastauksen haastattelukysymykseen. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on kuitenkin tärkeää, että haastateltavat henkilöt ymmärtävät, mitä tutkittavalla ilmiöllä tarkoitetaan ja heillä on kokemusta asiasta. Lisäksi toteutimme haastattelut yhdessä, eli haastattelihoita oli kaksi.

Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä käytimme Cropleyn ja Zijlstran (2011) kolme osa-aluetta sisältävää määritelmää vatvomisesta. Teoria on laaja ja paljon käytetty tutkimuskentällä, mutta se on saanut osakseen myös kritiikkiä lähinnä osa-alueiden selkeän ja erottelvan määrittelyn puutteesta johtuen. Vatvomisen kolme osa-aluetta korreloivat keskenään, mikä tekee vatvomisen mittaamisesta ja kausaalisuhteiden määrittelystä vaikeaa. Kinnunen ja muut (2019) ovat esittäneet, että teoria vaatisi tarkennusta ja erityisesti lisää tutkimusta vatvomisen kolmen osa-alueen välisistä suhteista. Teoria antaa kuitenkin mahdollisuuden tarkastella vatvomisen ilmiötä kattavasti ja se käsittää myös vatvomisen positiivisen näkökulman ongelmanratkaisun kautta. Tutkimuksissa vatvomisen kolmen osa-alueen on myös todistettu olevan toisistaan erillisiä käsitteitä (Cropley, Michalianou, Pravettoni & Millward, 2012; Weigelt, Gierer & Syrek, 2019) ja niillä on todettu olevan erilaisia vaikutuksia yksilön hyvinvoinnille (Kinnunen ja muut, 2017).

## 5.2 Jatkotutkimuskysymykset

Vaikka vatvomisen ilmiötä on tutkittu runsaasti, tutkimusta suomalaisessa kontekstissa ei ole juuri löydettävissä. Lisäksi suurin osa tutkimuksista on toteutettu kvantitatiivisena, joten kvalitatiiviselle tutkimukselle aiheesta on tarvetta. Kaikkien vatvomisen osa-alueet korreloivat keskenään, mikä tekee vatvomisen mittaamisesta sekä kausaalisuhteiden määrittelystä vaikeaa. Näiden osa-alueiden suhteita toisiinsa tulisi tutkia syvemmin. Palautumisen käsite liittyy vahvasti vatvomiseen, mutta esimerkiksi riittämättömän palautumisen yhteyttä tunneperäiseen vatvomiseen tai ongelmanratkaisuun ei ole juurikaan tutkittu.

Tutkimustulostemme perusteella kokemus vatvomisesta voi muuttua työuran aikana. Jatkossa voisi tutkia tarkemmin, vaikuttaako ikä tai työkokemuksen karttuminen kokemukseen vatvomisesta. Seuraavaksi voisimme tutkia, liittyykö vatvomisen vähentyminen yksilön fyysiseen ikään vai pikemminkin siihen, missä vaiheessa työuraa yksilö on ja millaista elämäkokemusta hänellä on takanaan. Vatvomisen kokemukset voivat vaihdella myös työtehtävästä riippuen. Tulosten perusteella esimiestehtävät olivat aiheuttaneet negatiivisena koettua vatvomista aiemmin työuran aikana. Tästä nousee uusia tutkimuskysymyksiä, kuten esimerkiksi vatvovatko esimiestyötä tekevät enemmän työasioita vapaa-ajallaan ja liittyykö vatvomisen esimiestyön mukana tuomaan vastuuseen.

Tulosten perusteella vatvomista ilmeni vähemmän silloin, kun yksilön työkuorma on tasapainossa ja työnantajan asettamat vaatimukset sekä työmäärä koetaan sopiviksi. Haastatteluissa puhuttiin paljon siitä, millaisia tavoitteita työnantaja asettaa työntekijöilleen. Tutkimuksessa emme kuitenkaan saaneet tuloksia suoraan siihen liittyen, millaisia henkilökohtaisia vaatimuksia yksilö on asettanut itselleen ja aiheuttavatko nämä itseasetetut vaatimukset vatvomista. Lisäksi voitaisiin tutkia, aiheuttavatko työnantajan asettamat vaatimukset vai henkilökohtaiset vaatimukset enemmän negatiivista vatvomista.

Tutkimuksessamme tuli esille paljon sellaisia keinoja ja välineitä, joita organisaatiot voisivat mahdollisesti hyödyntää oman toimintansa kehittämisessä. Henkilöstön ajatuksien ja ideoiden perusteella organisaatio voisi luoda ja kehittää prosessejaan, joiden avulla negatiivista vatvomista voitaisiin vähentää. Omaa tutkimustamme voisi jatkaa käytännön tasolla ja tutkia sitä, millaisia tuloksia näiden keinojen käyttöönotto tuottaisi organisaatiossa.

## Lähteet / References

- Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0*. Tampere: Vastapaino
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work-family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1*, 99–121.
- Allen, T. D., & Schokley, K. M. (2009). Flexible work arrangements: Help or hype? Teoksessa D. R. Crane & E. J. Hill (toim.), *Handbook of families and work: Interdisciplinary perspectives* (s. 265–284). Lanham, MD: University Press of America.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Oerlemans, W., & Sonnentag, S. (2013). Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior, 34*, 87–107.
- Berset, M., Elfering, A., Lüthy, S., Lüthi, S., & Semmer, N. K. (2011). Work stressors and impaired sleep: Rumination as a mediator. *Stress and Health, 27*, 71–82.
- Cropley, M., Dijk, D., & Stanley, N. (2006). Job strain, work rumination, and sleep in school teachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*, 181–196.
- Cropley, M., Michalianou, G., Pravettoni, G., & Millward, L. J. (2012). The relation of post-work ruminative thinking with eating behaviour. *Stress and Health, 28(1)*, 23–30.
- Cropley, M., Plans, D., Morelli, D., Sütterlin, S., Inceoglu, I., Thomas, G., & Chu, C. (2017). The association between work-related rumination and heart rate variability: A field study. *Frontiers in Human Neuroscience, 11*.
- Cropley, M., Rydstedt, L. W., Devereux, J. J., & Middleton, B. (2013). The relationship between work-related rumination and evening and morning salivary cortisol secretion. *Stress and Health, 31(2)*, 150–157
- Cropley, M., & Zijlstra, F. R. H. (2011). Work and rumination. Teoksessa C. L. Cooper & J. Langan-Fox (toim.), *Handbook of stress in the occupations* (s. 487–502). Northampton, MA: Edward Elgar Publishing Ltd.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Bulters, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior, 64*, 131–149.
- Eskola, J., & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino. Tampere.
- Geurts, S. A. E., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 32*, 482–492.
- Hahn, V. C., & Dormann, C. (2013). The role of partners and children for employees' psychological detachment from work and well-being. *Journal of Applied Psychology, 98*, 26–36.

- Hamesch, U.; Cropley, M.; Lang, J. (2014). Emotional versus cognitive rumination: Are they differentially affecting long-term psychological health? The impact of stressors and personality in dental students. *Stress Health J. Int. Soc. Investig. Stress* 2014, 30, 222–231.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2008). *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus. Helsinki.
- Hyrnsalmi, S. M., Rantanen, M. M., & Hyrnsalmi, S. (2018). *The war of talents in software business: Polarisation of the software labour force?*
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? all of life? reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97-112.
- Kinnunen, U., Feldt, T., & de Bloom, J. (2019). Testing cross-lagged relationships between work-related rumination and well-being at work in a three-wave longitudinal study across 1 and 2 years. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Kinnunen, U., Feldt, T., de Bloom, J., Sianoja, M., Korpela, K., & Geurts, S. (2017a). Linking boundary crossing from work to nonwork to work-related rumination across time: A variable-and person-oriented approach. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(4), 467-480.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Sianoja, M., de Bloom, J., Korpela, K. & Geurts, S. (2017b). Identifying long-term patterns of work-related rumination: Associations with job demands and well-being outcomes. *Eur. J. Work Organ. Psychol.*, 26, 514–526.
- Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Kaila-Kangas, L., Luukkonen, R., Vahtera, J., Elovainio, M. & Kirjonen, J. (2006). Is incomplete recovery from work a risk marker of cardiovascular death? prospective evidence from industrial employees. *Psychosomatic Medicine*, 68(3), 402-407.
- Larsen, B. A., & Christenfeld, N. J. (2011). Cognitive distancing, cognitive restructuring, and cardiovascular recovery from stress. *Biological Psychology*, 86, 143–8.
- Martin, L. L. & Tesser, A. (1996). Some ruminative thoughts. Teoksessa R. S. Wyer, Jr. (toim.), *Advances in social cognition* (s. 1-47). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. Teoksessa P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. de Wolff (toim.), *Handbook of work and organizational psychology: Work psychology* (s. 5–33). Hove, England: Psychology Press.
- Metsämuuronen, J. (2001). *Laadullisen tutkimuksen perusteet*. Helsinki: International Methelp.
- Mohr, G., Müller, A., Rigotti, T., Aycan, Z., & Tschan, F. (2006). The assessment of psychological strain in work contexts. *European Journal of Psychological Assessment*, 22, 198–206.

- Nolen-Hoeksema, S., Wisco, B. E., & Lyubomirsky, S. (2008). Rethinking Rumination. *Perspectives on Psychological Science*, 3, 400–424.
- Pelkonen, R. & Louhiala, P., (2002), Ihminen lääketieteellisen tutkimuksen kohteena. Teoksessa Karjalainen, S., Launis, V., Pelkonen, R. & Pietarinen, J. (toim.). *Tutkijan eettiset valinnat* (s. 126-136). Tampere: Tampere-paino,
- Perko, K., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2017). Long-term profiles of work-related rumination associated with leadership, job demands, and exhaustion: A three-wave study. *Work and Stress*, 31(4), 395-420.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1, 107–142.
- Pravettoni, G., Cropley, M., Leotta, S. N. & Bagnara, S. (2007). The differential role of mental rumination among industrial and knowledge workers. *Ergonomics*, 50(11), 1931-1940.
- Querstret, D., & Cropley, M. (2012). Exploring the relationship between work-related rumination, sleep quality, and work-related fatigue. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17, 341-353.
- Querstret, D., Cropley, M., & Fife-Schaw, C. (2017). Internet-based instructor-led mindfulness for work-related rumination, fatigue, and sleep: Assessing facets of mindfulness as mechanisms of change. A randomized waitlist control trial. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 153-169.
- Querstret, D., Cropley, M., Kruger, P., & Heron, R. (2016). Assessing the effect of a cognitive behaviour therapy (CBT)-based workshop on work-related rumination, fatigue, and sleep. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(1), 50-67.
- Roe, R. A., & Zijlstra, F. R. (2000). Work pressure. Results of a conceptual and empirical analysis. Teoksessa M. Vartiainen, F. Avalone, & N. Anderson (toim.), *Innovative theories, tools, and practices in work and organizational psychology* (s. 29–46). Stuttgart, Germany: Hogrefe & Huber Publishers.
- Ryen, A. (2016). Reserach ethics and qualitative research. Teoksessa Silverman, D. (toim.), *Qualitative research* (s. 31-46). London: SAGE Publications.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). *KvaliMOTV - menetelmäopetuksen tietovaranto* [pdf-verkkójulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. (Viitattu 11.5.2019.)
- Seegerstrom, S. C., Stanton, A. L., Alden, L. E., & Shortridge, B. E. (2003). A multidimensional structure for repetitive thought: What's on your mind, and how, and how much? *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(5), 909-921
- Smit, B. W., & Barber, L. K. (2016). Psychologically detaching despite high workloads: The role of attentional processes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21, 432–442.

- Sonnentag, S., & Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during offjob time. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 393–414.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 965–976.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2012). Stress in organizations. Teoksessa N. W. Schmitt, & S. Highhouse (Toim.), *Handbook of psychology. Volume 12: Industrial and organizational psychology* (s. 560–592). Hoboken: Wiley.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 204–21.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior, 36*(S1), 72-103.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work and Stress, 22*(3), 257-276.
- Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? what should be done next? *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 365-380.
- Syrek, C. J., & Antoni, C. H. (2014). Unfinished tasks foster rumination and impair sleeping - particularly if leaders have high performance expectations. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(4), 490-499.
- Syrek, C. J., Weigelt, O., Peifer, C., & Antoni, C. H. (2017). Zeigarnik's sleepless nights: How unfinished tasks at the end of the week impair employee sleep on the weekend through rumination. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(2), 225-238.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Vahle-Hinz, T., Mauno, S., De Bloom, J., & Kinnunen, U. (2017). Rumination for innovation? analysing the longitudinal effects of work-related rumination on creativity at work and off-job recovery. *Work and Stress, 31*(4), 315-337.
- Varto, J. (2005). *Laadullisen tutkimuksen metodologia*. Elan Vital. [http://arted.uiah.fi/synnyt/kirjat/varto\\_laadullisen\\_tutkimuksen\\_metodologia.pdf](http://arted.uiah.fi/synnyt/kirjat/varto_laadullisen_tutkimuksen_metodologia.pdf). Haettu 1.7.2019.
- Watkins, E. R. (2008). Constructive and unconstructive repetitive thought. *Psychological Bulletin, 134*, 163–206.



- Weigelt, O., Gierer, P., & Syrek, 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*, *16*(16).
- Wendsche, J. & Lohmann-Haislah, A. (2017) A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Front. Psychol*, *7*.
- Widmer, P. S., Semmer, N. K., Kälin, W., Jacobshagen, N., & Meier, L. L. (2012). The ambivalence of challenge stressors: Time pressure associated with both negative and positive well-being. *Journal of Vocational Behavior*, *80*, 422–433.
- Yin, R. K. (1994). *Case study research - design and methods*. Newbury Park, Ca: SAGE.

## Liite 1

### TUTKITTAVAN SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA

Tutkimus: Työasioiden vavominen vapaa-ajalla yksilön kokemuksena (Pro gradu -työ)

Haastattelututkimuksen tekijät: Veera Heikkinen ja Juuli Rahikainen

Aika: Haastattelut toteutetaan kesä-heinäkuussa 2019

Annan suostumukseni seuraavaan:

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Haastattelut nauhoitetaan ja lopullinen raportti voi sisältää suoria lainauksesta haastatteluista. Lopullisessa versiossa lainaukset kirjataan siten, että henkilöiden anonymiteetti säilyy eikä henkilöä ole mahdollista tunnistaa. Haastateltavien nimiä ei mainita missään yhteydessä. Haastattelutallenteita käsitellään vain haastattelijoiden toimesta, eivätkä ne joudu ulkopuolisten käsiin. Tutkimus on luottamuksellinen ja alkuperäinen aineisto on ainoastaan tutkijoiden (ja mahdollisesti heidän ohjaajansa) käytettävissä.

Osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista ja haastateltavalla on oikeus keskeyttää haastattelu tai vetäytyä tutkimuksesta missä vaiheessa tahansa ilman seurauksia. Jos haastateltava vetäytyy, häntä koskeva aineisto poistetaan.

Lisätietoja tutkimuksesta on mahdollista saada Juuli Rahikaiselta ja Veera Heikkiseltä kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Haastateltavilla on myös oikeus saada työ luettavaksi ennen julkaisua.

Paikka ja aika:

---

Tutkimukseen osallistujan allekirjoitus

---

Juuli Rahikainen

---

Veera Heikkinen

---

## **Liite 2**

### HAASTATTELURUNKO

#### TEEMA 1: Työasioiden miettiminen vapaa-ajalla

- Mietitkö työasioita vapaa-ajalla/työajan ulkopuolella?
- Kerro konkreettisin esimerkein, millaisia asioita?
- Millaisena koet vapautumisen?
- Millaisia tunteita työasioiden miettiminen vapaa-ajalla sinussa herättää?

#### TEEMA 2: Yksilön toiminta

- Millaisissa tilanteissa työajan ulkopuolella mietit työasioita?
- Pyritkö vähentämään työasioiden miettimistä? Millä keinoin?
- Mitkä keinot koet toimiviksi?

#### TEEMA 3: Organisaation tuki

- Käytetäänkö organisaatiossa keinoja työn ja vapaa-ajan väliseen tasapainoon?
- Tuetaanko organisaatiossa työntekijän palautumista?
- Millaisia resursseja on käytössä?
- Miten esimiehesi on toiminut kyseisissä tilanteissa?

#### TEEMA 4: Ideaalitalanne