Jenni Tuomilehto

Puutteellisen unen heijastukset työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen

ACTA WASAENSIA 554

Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Copyright © Vaasan yliopisto ja tekijä.

ISBN 978-952-395-184-6 (painettu)
978-952-395-185-3 (verkkoaineisto)

ISSN 0355-2667 (Acta Wasaensia 554, painettu)
2323-9123 (Acta Wasaensia 554, verkkoaineisto)

URN https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-395-185-3

PunaMusta Oy, Joensuu, 2025.

VÄITÖSKIRJA

joka Vaasan yliopiston johtamisen akateemisen yksikön suostumuksella esitetään julkisesti tarkastettavaksi perjantaina 8. huhtikuuta 2025, kello 12.

Monografiväitöskirja, Johtamisen akateeminen yksikkö, Henkilöstöjohtaminen.

Tekijä	Jenni Tuomilehto
Ohjaajat	Professori, Emerita Riitta Viitala Vaasan yliopisto. Johtamisen akateeminen yksikkö, Henkilöstöjohtaminen.
	Vanhempi yliopistonlehtori Susanna Kultalahti Vaasan yliopisto. Johtamisen akateeminen yksikkö, Henkilöstöjohtaminen.
Kustos	Professori, Emerita Riitta Viitala Vaasan yliopisto. Johtamisen akateeminen yksikkö, Henkilöstöjohtaminen.
Esitarkastajat	Professori Pia Heilmann Itä-Suomen yliopisto. Kauppatieteiden laitos, Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta.
	Dosentti Arto Reiman Oulun yliopisto. Tuotantotalouden tutkimusyksikkö.
Vastaväittäjä	Professori Pia Heilmann Itä-Suomen yliopisto. Kauppatieteiden laitos, Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta.

Tiivistelmä

Puutteellisesta unesta johtuva väsymys on työikäisten ihmisten kasvava ongelma, joilla on monenlaisia heijastusvaikutuksia työorganisaatioissa. Käsillä olevan tutkimuksen tavoitteena on syventää ymmärrystä siitä, minkälaisia yksilötason vaikutuksia puutteellisesta unesta johtuvalla väsymyksellä on työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen. Lisäksi selvitetään, millaisia keinoja puutteellisesta unesta kärsivät yksilöt käyttävät selviytyäkseen työssään. Koettuja vaikutuksia tarkastellaan työssä suoriutumisen ja työhyvinvoinnin teoreettisten viitekehysten valossa. Työssä suoriutumista lähestytään kokonaisvaltaisen työssä suoriutumiseen mallin ja työhyvinvointia Karasekin mallin ja JD-R-mallin näkökulmasta.

Tutkimusaineisto koostuu 24 puolistrukturoidusta teemahaastattelusta, joissa käsiteltiin henkilöiden omia kokemuksia väsymyksen vaikutuksista työssä. Haastatteluaineisto analysoitiin fenomenografisella menetelmällä. Aineiston analyysin tuloksena muodostuu kokonaiskuva puutteellisesta unesta johtuvan väsymyksen vaikutuksista sekä voimavarojen säilyttämisen ja lisäämisen keinoista. Puutteellisesta unesta johtuvan väsymyksen vaikutukset koostuvat viidestä kategoriasta: emotionaaliset vaikutukset, kognitiiviset vaikutukset, sosiaaliset vaikutukset, fysiologiset vaikutukset ja toiminnalliset vaikutukset. Voimavarojen säilyttämisen ja lisäämisen keinoja muodostuu yksilön oman vaikutuksen piirissä olevasta autonomiasta ja henkilökohtaisista resursseista sekä organisaatioon liittyvästä sosiaalisesta tuesta ja väsymyksen hallinnan keinoista työpaikalla.

Tutkimustulosten valossa puutteellisesta unesta johtuvalla väsymyksellä on monitahoisia työssä suoriutumista heikentäviä vaikutuksia. Vaikutukset ovat emotionaalisia, kognitiivisia, sosiaalisia, fysiologisia ja toiminnallisia. Puutteellisesta unesta johtuvaan väsymykseen voidaan vaikuttaa voimavarojen säilyttämisen ja lisäämisen keinoin. Tutkimuksesta syntyi puutteellisesta unesta johtuvan väsymyksen tunnistamiseen sekä voimavarojen säilyttämiseen ja lisäämiseen soveltuva teoreettinen malli, jota on mahdollista verifioida kvantitatiivisesti isommalla aineistolla ja hyödyntää jatkotutkimuksessa. Käytännön kontribuutiona sen avulla voidaan huomioida unen rooli osana työntekijöiden työhyvinvoinnin johtamista aiempaa täsmällisemmin.

Asiasanat: työssä suoriutuminen, työhyvinvointi, puutteellinen uni, väsymys

Abstract

The aim of this study is to provide new insights into how insufficient sleep affects work performance. The goal is to deepen the understanding of how fatigue caused by lack of sleep impacts individual job performance. The perceived effects are examined through the theoretical frameworks of job performance and occupational well-being. Job performance is approached using a comprehensive model of job performance, while occupational well-being is considered from the perspectives of Karasek's model and the JD-R (Job Demands-Resources) model.

The research data consists of 24 semi-structured thematic interviews, which focused on individuals' personal experiences of the effects of fatigue at work. The interview data was analyzed using the phenomenographic method. The analysis resulted in an overall picture of the effects of fatigue caused by insufficient sleep, as well as strategies for maintaining and enhancing resources. The effects of fatigue caused by insufficient sleep are categorized into five areas: emotional effects, cognitive effects, social effects, physiological effects, and functional effects. The strategies for maintaining and enhancing resources include autonomy and personal resources within the individual's control, as well as social support and fatigue management strategies related to the organization.

The study results indicate that fatigue caused by insufficient sleep has multifaceted negative effects on job performance, including emotional, cognitive, social, physiological, and functional aspects. Fatigue due to insufficient sleep can be addressed through strategies that maintain and enhance resources. The study led to the development of a theoretical model suitable for identifying fatigue caused by insufficient sleep and for maintaining and enhancing resources. This model can be verified quantitatively with a larger sample and utilized in further research. As a practical contribution, the model can be used to consider the role of sleep as part of managing employee well-being more precisely than before.

Keywords: job performance, well-being, insufficient sleep, fatigue

ESIPUHE

”Menemällä suoraan eteenpäin, ei voi mennä kovin pitkälle”
(Antoine de Saint-Exupéry, Pikku Prinssi)

Tälle tutkimusmatkalle on mahtunut paljon. Matkani on ollut mutkainen ja tapahtumarikas. On ollut haasteita ja jokunen hikikarpalokin on vuodatettu. Olen myös saanut nauttia henkeäsalpaavista maisemista. Matka on ollut hieno kokemus, täynnä unohtumattomia yksityiskohtia.

Kiitos Teille kaikille, jotka olette olleet matkallani mukana, ja kiitos Teille kaikille, joita olen saanut matkallani kohdata.

Erityisesti haluan kiittää sinua Professori, Emerita Riitta Viitala. Olet ollut korvaamaton kannustaja, tien viitoittaja. Olet käsittämättömällä viisaudella osannut sanoa juuri ne oikeat sanat matkani eri vaiheissa. Kiitos Riitta ihan kaikesta!

Lämmin kiitos tutkimukseni esitarkastajilleni professori Pia Heilmannille ja dosentti Arto Reimanille. Olen vilpittömästi kiitollinen rakentavista ja tarkkanäköisistä huomioista ja kehitysideoista. Suuri kiitos vaivannäöstänne.

Kiitos teille kaikki haastateltavat. Olen edelleen niin hämmästynyt kuinka tarkasti ja erinäkökulmista väsymystä pystyittekään kuvaamaan. Kaikki huomionne ovat niin arvokkaita.

Typyt, Johanna, Hanna, Hanne, Anna, Anne ja Annariina kiitos, että olette.

Henri, kiitos rakkaudesta ja kannustuksesta. Sinulla alkaa nyt uusi aikakausi, matkani opiskelijana on vihdoin ohi.

Iiris-kulta, tämä työ on omistettu sinulle.

Olen todella kiitollinen, että matkani on tältä osin tullut päätökseen ja on aika lähteä kohti uusia seikkailuja.

Espoossa 12.3.2025

Jenni

Sisältö

TIIVISTELMÄ V

ABSTRACT VI

ESIPUHE VII

1 JOHDANTO 1
1.1 Tutkimuksen tausta 1
1.2 Tutkimuksen tavoitteet 7
1.3 Tutkimuksen pääkäsitteet 8
1.4 Tutkimuksen rakenne 11

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS 12
2.1 Yksilön työssä suoriutuminen 13
2.2 Puutteellisen unen yhteys suoriutumiseen 21
2.3 Työhyvinvointi suoriutumisen perustana 28
2.4 Teoria työn vaatimuksista ja hallinnasta – JD-C Malli 33
2.5 Työn voimavarojen ja vaatimusten malli – JD-R malli 37

3 EMPIIRINEN TUTKIMUS 47
3.1 Tutkimuksen lähestymistapa 48
3.2 Informantit ja aineiston keruu 51
3.2.1 Haastateltavat 52
3.2.2 Haastatteluiden toteutus ja datan käsittely 56
3.3 Aineiston analyysi 59
3.3.1 Tutkimuksen luotettavuus ja tutkijan positio 67

4 TULOKSET 69
4.1 Väsymyksen vaikutukset 69
4.1.1 Emotionaaliset vaikutukset 73
4.1.2 Kognitiiviset vaikutukset 77
4.1.3 Sosiaaliset vaikutukset 86
4.1.4 Fysiologiset vaikutukset 89
4.1.5 Toiminnalliset vaikutukset 93
4.2 Voimavarojen säilyttämisen ja lisäämisen keinot 96
4.2.1 Autonomia 98
4.2.2 Sosiaalinen tuki 102
4.2.3 Työolosuhteet 106
4.2.4 Henkilökohtaiset resurssit 111
4.3 Synteesi: Väsymyksen vaikutukset ja keinot voimavarojen vahvistamiseen 118
4.4 Muut havainnot 119

5 JOHTOPÄÄTÖKSET 126
5.1 Tutkimuskysymyksiin saadut vastaukset 126

5.2 Tutkimuksen teoreettinen kontribuutio 128
5.2.1 Tutkimuksen kontribuutio työssä suoriutumista koskevaan keskusteluun 128
5.2.2 Tutkimuksen kontribuutio työhyvinvointia koskevaan keskusteluun 134
5.3 Tutkimuksen käytännön ehdotuksia 142
5.4 Tutkimuksen arviointi..... 145
5.5 Ehdotuksia jatkotutkimukselle 147
5.6 Jälkisanat..... 149

LÄHTEET 152

LIITTEET 179
Liite 1. Unen rakenne 179
Liite 2. Haastattelu kysymykset kierroksella yksi 183
Liite 3. Haastattelu kysymykset kierroksella kaksi..... 184

Kuviot

Kuvio 1. Puutteellinen uni – Puutteellisen unen koostumus ja seuraukset.....9
Kuvio 2. Eri näkökulmia työssä suoriutumiseen Murphyn (1990), Campbell:n 1990, Visesvaranin ja Ones:in 1993 sekä Maxhamin ym. (2008) mukaan. 16
Kuvio 3. Kokonaisvaltainen yksilön työssä suoriutumisen viitekehys (Koopmans ym., 2011) 17
Kuvio 4. JD-R malli (Demerouti ym., 2001) 39
Kuvio 5. JD-R malli – uupumuksen ja työssä suoriutumisen yhteys (mukaillen Demerouti ym., 2001)..... 43
Kuvio 6. Aineiston keruun hermeneuttinen kehä 47
Kuvio 7. Kaksivaiheinen aineiston keruu 52
Kuvio 8. Sisällönanalyysin vaiheet mukaillen Syrjäläistä ja Niikkoa (2003) 61
Kuvio 9. Puutteellisesta unesta johtuvan väsymyksen vaikutukset työssä sekä voimavarojen säilyttämisen ja lisäämisen keinot. 119
Kuvio 10. Puutteellisesta unesta johtuvan väsymyksen vaikutukset ja voimavarojen säilyttämisen ja lisäämisen keinot. 136

Taulukot

Taulukko 1. Haastateltavien demografiset tiedot 54
Taulukko 2. Puutteellisesta unesta johtuvat väsymyksen vaikutukset fenomenografisen aineiston yhteenveto 72
Taulukko 3. Emotionaaliset vaikutukset 73
Taulukko 4. Kognitiiviset vaikutukset.....78
Taulukko 5. Sosiaaliset vaikutukset.....87
Taulukko 6. Fysiologiset vaikutukset 91
Taulukko 7. Toiminnalliset vaikutukset 93
Taulukko 8. Yhteenveto voimavarojen lisäämisen ja säilyttämisen keinoista 97
Taulukko 9. Autonomia – voimavarojen säilyttämiseen ja lisäämisen keinot 98
Taulukko 10. Sosiaalinen tuki.....102
Taulukko 11. Työolosuhteet 106
Taulukko 12. Henkilökohtaiset resurssit.....111

Lyhenteet

JD-C	Työn vaatimusten ja hallinnan malli (Job Demand and control theory)
JDC-S	Työn vaatimusten, hallinnan ja sosiaalisen tuen malli (Support – Model of Job Demand, resources and social support)
JD-R	Työn voimavarojen ja vaatimusten malli (Job Demand and Resources Theory)

1 JOHDANTO

Käsillä oleva empiirinen tutkimus pyrkii luomaan kokonaiskuvaa siitä, millä tavoin puutteellinen uni vaikuttaa yksilön työhön. Lisäksi tutkimuksessa selvitetään keinoja, joilla yksilöt pyrkivät selviytymään joutuessaan tekemään työtä väsyneinä johtuen puutteellisesta unesta. Aihepiiri on työelämän kehittämisen näkökulmasta ajankohtainen ja tärkeä. Unella on monitahoinen vaikutus yksilön työhyvinvointiin ja suoriutumiseen, sekä niiden kautta työorganisaatioihin. Puutteellisesta unesta johtuvalla väsymyksellä on monenlaisia ja laajoja yhteiskunnallisia vaikutuksia. Seuraavaksi esitellään lyhyesti ilmiön yhteiskunnallista merkitystä sekä keskeisiä tutkimuksellisia näkökulmia, ja sen jälkeen esitellään tutkimuksen tavoite sekä pääkäsitteet.

1.1 Tutkimuksen tausta

Uniongelmat – unen puute, unettomuus, pitkäaikainen univaje ja heikkolaatuinen uni – ovat työikäisten ihmisten iso ongelma monissa maissa (Anderson ym., 2018; Hillman & Lack 2013; Culpepper 2010; Daley ym., 2009). Tähän ovat johtaneet ennen kaikkea teknologian kehitys ja aikarakenteiden muutokset. Kaikkina päivinä vuorokauden ympäri olevat palvelut ovat jatkuvasti laajentuneet ja muuttaneet elämänrytmiä. Digitalisaatio mahdollistaa työnteon ja viihdykkeet ajasta ja paikasta riippumatta koko ajan. Tieto- ja viestintäteknologian kehitys on lisännyt mahdollisuuksia työskennellä missä tahansa ja olla aina tavoitettavissa, mikä hämärtää rajaa työn ja muun elämän välillä. Aika on tuonut ihmisille vapautta, mutta samaan aikaan työn ja vapaa-ajan raja on muuttunut häilyväksi. Kaikki tämä on vaikuttanut negatiivisesti yksilöiden uneen ja nukkumiseen (Ben Simon ym 2020; Pallesen ym., 2014; Suganuma ym., 2007; Costa 2003; Rajaratnam & Arendt, 2001). Ihmiset eivät enää nuku tarpeeksi, eivätkä aina pysty nukkumaan hyvin, vaikka haluaisivat.

Tutkimukset osoittavat, että uni on yhteydessä ihmisen hyvinvointiin, työntekoon, sekä perhe-elämään (Lallukka, 2011). Unen puute sekä uniongelmat kasvattavat sekä psyykkisten että fyysisten sairauksien riskiä ja kehittymistä (Paunio & Porkka-Heiskanen, 2008). Erilaisista unen ongelmista kärsivät henkilöt raportoivat myös muista yhtäaikaisista oireista kuten esimerkiksi lihaskivusta, kipeästä kurkusta, keskittymiskyvyn puutteesta, päänsäryistä ja virkistämättömästä yöunesta (Fukuda ym., 1994).

Työorganisaatioiden näkökulmasta on ongelmallista, että vaikka riittämätön uni tuo mukanaan terveysongelmia, lisääntyneitä poissaoloja ja terveydenhuollon kustannusten kasvua (Nixon ym., 2011; Linton & Bryngelsson, 2000), niissä voidaan

ylläpitää unen näkökulmasta haitallista työkulttuuria. Työntekijät saattavat jopa tiedostaa nukkuvansa liian vähän, mutta he kokevat velvollisuudekseen asettaa työn unensa edelle. Univaje voidaan jopa nähdä sitoutumisen ja ahkeruuden merkkinä. Tällaisessa ympäristössä unen merkitystä helposti vähätellään eikä siihen liittyviä ongelmia käsitellä. Tämä voi johtaa hyvinvointi- ja suorituskykyhaittoihin. Uni on se elementti, josta tingitään (Barnes ym. 2023; Barnes, Jiang & Lepak, 2016).

Poissaolot ovat yksi konkreettisimmista ja tutkituimmista uniongelmien aiheuttamista negatiivisista vaikutuksista työpaikoilla. Uneen liittyvät ongelmat ovat hyvin yleinen syy työstä poissaololle. Jo varhaisissa unen seurausvaikutuksia selvittäneessä tutkimuksessa on käynyt ilmi, että enemmän poissaoloja aiheuttavat vain tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä kausi-influenssiin liitettävissä olevat sairaudet (Estryn- Behar ym., 1990). Pitkittäistutkimukset vahvistavat myös uniongelmien yhteyden pitkäaikaisiin sairauslomiin ja työkyvyttömyyseläkkeisiin (Canivet ym., 2014; Haaramo ym., 2012; Lallukka ym., 2011; Rahkonen ym., 2011; Salo ym., 2010; Sivertsen ym., 2009; Åkersted ym., 2007; Sivertsen ym., 2006).

Riittämättömän unen aiheuttama väsymys alentaa tuottavuutta johtaen taloudellisiin menetyksiin, vaikka ne eivät aina johtaisikaan poissaoloihin. Kun uni on huonoa, työssä suoriutuminen heikkenee merkittävästi (Linton & Bryngelsson, 2000). Pahimmillaan kustannuksia syntyy onnettomuuksista, kuolemantapauksista, työkyvyttömyydestä ja menetetyistä työtuloista (Anderson ym., 2018; Leger & Bayon, 2010). Uniongelmien on arvioitu olevan neljänneksi suurin vajaakuntoisena työskentelyn eli presenteismin aiheuttaja (Loeppke ym., 2007). Riittämättömällä unella on myös suora yhteys muihinkin presenteismin syihin kuten masennukseen, väsymykseen ja kroonisiin kipuihin (Jank ym., 2017; Anderson & Brandley, 2013; Finan, Goodin ja Smith, 2013; Akersted & Wright, 2009).

Tässä väitöskirjassa käytetään huonosta unesta sekä huonon unen variaatioista termiä puutteellinen uni. Puutteellinen uni syntyy joko määrällisesti liian vähäisestä unesta tai heikosta unen laadusta. Uni voi jäädä lyhyeksi joko tahattomasti (vuorotyö tai muut ulkoiset tekijät) tai tyypillisesti myös siten, että yksilö yksinkertaisesti nukkuu liian vähän. Myös eri unihäiriöt ja stressi voivat vaikuttaa unen määrään. Uneen laadun heikkenemiseen vaikuttaa samalla tavalla monet asiat. Myös unen laatu voi heikentyä joko tahattomasti, ulkoisten tekijöiden takia tai yksilön omasta käyttäytymisestä johtuen. Tahattomia vaikutustekijöitä tyypillisesti ovat työstressi, vuorotyö, unihäiriöt tai muut elämään liittyvät tekijät kuten esimerkiksi pienet lapset. Nämä ovat tekijöitä, joihin välttämättä yksilöllä ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa. Unen laatuun vaikuttavat myös yksilön omat päiväaikaiset valinnat ja teot. Unen määrä ja unen laatu voivat heikentyä myös yhtä aikaa. Kaikissa näissä tilanteissa, unesta muodostuu puutteellista ja tästä syntyy univajetta. Univaje puolestaan aiheuttaa

uneliaisuutta ja/tai väsymystä. Pitkään jatkunut väsymyksen tila kuormittaa ja voi aiheuttaa uupumusta, mielialan alentumista ja jopa masennusta. Pitkään jatkunut uupumuksen tila johtaa pahimmillaan loppuun palamiseen.

Vaikka työn ja unen välisestä yhteydestä on ryhdytty kasvavassa määrin käymään keskustelua tutkimuskirjallisuudessa (Henderson & Horan, 2021; French ym., 2019), tutkimusta puutteellisen unen aiheuttaman väsymyksen vaikutuksesta työhön ja työpaikalla on tehty edelleen verrattain vähän (Litwiller ym., 2017; Linton ym., 2015: Sivertsen ym., 2009; Linton ja Bryngelsson, 2000). Tutkimustarve on kuitenkin tiedostettu jo vuosikymmeniä sitten (esim. Leger & Bayon, 2010; Linton & Bryngelsson, 2000) ja peräänkuulutettu lisää empiiristä tutkimusta unen ja työn välisestä yhteydestä (Kagan ym., 2021; Barnes & Watson, 2019; Crain ym., 2017; Barnes & Drake, 2015; Mullins ym., 2014; Barnes, 2012). Erityisesti on toivottu selkeämpää ja tarkempaa tutkimusta siitä, mihin kaikkeen huono uni ja unen ongelmat vaikuttavat työssä. Tutkimushaasteena on nostettu esille sen tutkiminen, miten puutteellinen uni konkreettisesti vaikuttaa päivittäisiin työtehtäviin ja työssä suoriutumiseen (Kagan ym., 2021; Kucharczyk ym., 2012; Leger & Bayon, 2010).

Tähän mennessä unen ja työn välistä yhteyttä valottava tutkimusta on tehty pääosin lääketieteessä, terveystieteissä ja psykologian sekä organisaatiopsykologian tieteenaloilla. Usein kohteena ovat olleet yksilötason uniongelmia aiheuttavat tekijät. Organisaatiopsykologian alan tutkimuksessa on saatu selville, että työn korkeat vaatimukset ja vähäinen työnhallinta ennustavat huonoa unen laatua (Van Laetham ym., 2013). Lääketieteen ja työterveyden tieteenalalla on selvitetty, että työaika, työmatkaan käytetty aika, ja aika, joka käytetään sosiaaliseen kanssakäymiseen ja erilaisiin vapaa-ajan aktiviteetteihin vaikuttavat yksilön unen määrään. (Basner ym., 2007). Sekä kuormittavan työn, että kuormittavan perhe-elämän on todettu vaikuttavan negatiivisesti unen laatuun (Cropley ym., 2006, Nasermoaddeli ym., 2002, Troxel ym., 2007). Työn ja perheen välistä ristiriitaa on tutkittu unen näkökulmasta siten, että negatiivinen jännite työn ja perheen välillä aiheuttaa unen laadun heikkenemistä tai unen määrän vähenemistä. Se vaikuttaa erityisesti ajankäyttöön ja käytössä olevaan aikaan, uupumisen tunteeseen ja käyttäytymiseen. (Edwards & Rothbard, 2000). Lääketieteen ja terveystieteiden alojen tutkimus on osoittanut, että työperäinen stressi aiheuttaa tyypillisesti erilaisia unen ongelmia (Ziljstra j& Cropley, 2013; Åkersted, 2006), mutta siitäkin tiedetään vielä suhteellisen vähän, mitkä tekijät työssä aiheuttavat stressiä ja unen ongelmia (Syrek ym., 2017).

Aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että hyvä uni on terveyden kannalta elintärkeää (Uehli ym., 2014). Aivot tarvitsevat unta yöllä toimiakseen tehokkaasti päivällä. Unen aikana koko keho ja etenkin aivot elpyvät valveen aikaisista rasituksista. Uni auttaa jaksamaan seuraavana päivänä ja pitämään keskittymis- ja reagointikyvyn hyvänä

(Partinen 2011). Unen puutteella on todettu yhteys alentuneeseen kognitiiviseen suoriutumiseen huomiokyvyn, tarkkavaisuuden sekä muistin näkökulmasta (Lim & Dinges, 2010). Puutteellisen unen onkin todettu vaikuttavan oppimiseen, muistiin sekä opintojen sujumiseen. (Curcio, Ferrera ja Gennaro, 2006). Unen laadulla on myös todettu yhteys negatiivisiin tunteisiin (van der Helm, Gujar & Walker, 2010; Sonnetag, Binnewies & Mojza, 2008) ja stressikokemuksiin (Minkel ym., 2012). Hyvällä unenlaadulla puolestaan on todettu olevan positiivisia vaikutuksia psykologiseen toimintakykyyn ja hyvinvointiin (Buysse, 2014; Harvey ym., 2008) sekä yksilön kokemaan myönteisyyteen ja tyyneyteen (Sonnetag, Binnewies & Mojza, 2008). Optimaalisesti nukkuvat raportoivat vähemmän ahdistuksen sekä masentuneisuuden tunteita, kertovat hallitsevansa paremmin ympäristöään, pystyvät kehittämään itseään, raportoivat pystyvänsä positiivisempiin ihmissuhteiseen ja kokevat omaavansa tarkoituksen elämälleen. (Hamilton ym., 2007). Puutteellisen unen vaikutus ulottuu niin työhön, perheeseen kuin sosiaaliseen elämäänkin (Ford ym., 2015), mutta sen vaikutuksia itseen ja kykyyn suoriutua voi olla hyvin vaikea tunnistaa (Van Donge & Belenky, 2009).

Gordonin ja kumppaneiden (2021) tekemässä systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa tutkittiin unen ja sosiaalisten suhteiden välistä yhteyttä noin 200 artikkelista. Katsaus käsitti erilaisia sosiaalisia tilanteita ihmisen elinkaarella mukaan lukien työpaikat. Johtopäätöksissä he toteavat, että unella on vaikutus sosiaalisten suhteiden laatuun ja määrään. Tutkijat peräänkuuluttivatkin lisää tutkimusta unen, sosiaalisten suhteiden ja työn tekemisen välisistä yhteyksistä (Gordon ym., 2021). Aiemmassa tutkimuksessa on todettu, että pitkäaikainen univaje vaikuttaa heikentävästi johtamiskäyttäytymiseen ja lisää myös passiivista johtamista, jossa johtaminen ei sisällä juurikaan johtajan läsnäoloa tai ohjausta sekä esihenkilö on etääntynyt alaisistaan ja voidaan sanoa, että johtaminen jopa puuttuu (Olsen ym., 2016).

Kaiken kaikkiaan voidaan aikaisempien tutkimusten valossa todeta, että ihmiset nukkuvat vähemmän määrällisesti sekä nukuttu uni on heikkolaatuisempaa. Tästä muodostuu laaja kirjoinen ongelma työelämään poissaolojen ja sairastavuuden mutta myös työn tuottavuuden ja hyvinvoinnin näkökulmasta. Kokonaisuudessaan unen ja työn välisen tieteellisen tutkimuksen kentässä on havaittavissa selvä tarve tutkimukselle, joka lähestyisi ilmiötä organisaatiokäyttäytymisen näkökulmasta ja muodostaisi kokonaiskuvan puutteellisen unen heijastusvaikutuksista yksilön työhön.

Työntekijöiden hyvinvointia käsittelevä keskustelu tarjoaa hedelmällisen kehyksen puutteellisen unen vaikutusten tarkasteluun. Työhyvinvointi on todettu olennaiseksi edellytykseksi yksilön kyvylle suoriutua hyvin työtehtävistään (Bryson, Forth & Stokes, 2017). Työhyvinvointi onkin todettu kriittiseksi kilpailuedun edellytykseksi ja sen vuoksi tärkeäksi organisaatioiden erityisenä kiinnostuksen kohteena (Biswas,

Mäkelä & Andersen, 2022). Hyvinvoiva työntekijä on tutkimusten mukaan tuottava, sitoutunut ja innovatiivinen (Mohr & Zonghi, 2008). On selvää, että unen puutteellisesta unesta johtuen väsynyt ihminen ei ole hyvinvoiva, ainakaan jos tilanne jatkuu pitkään (esim. Nielsen ym., 2020; Buysse, 2014; Leger ym., 2012; Nixon ym., 2011; Manocchia ym., 2001).

Onkin ongelmallista, että työorganisaatioissa ei edelleenkään ymmärretä riittämättömän unen vaikutuksia työtehoon. Tiedon puute voi esimerkiksi johtaa siihen, että työolosuhteita muokataan tavalla, joka heikentää työntekijöiden unta. Riittävän unen ja yksilötason suoriutumisen välistä yhteyttä ei tunnistetan, eikä myöskään niiden yhteyttä organisaation menestykseen. Unen tukeminen ei ole kustannus, vaan strateginen investointi yrityksen tuottavuuteen ja kilpailukykyyn (Hafner ym., 2017; Litwiller, Snyder, Taylor & Steele, 2017; Barnes & Spreitzer, 2015; Mullins, Cortina, Drake & Dalal, 2014; Barnes, 2011).

Puutteellisen unen heijastusvaikutuksia käsittelevällä tutkimukselle on olemassa teoreettisen tutkimusaukon ohella tärkeä käytännöllinen perustelunsa. Vaikka onkin saatu tutkimusnäyttöä siitä, että puutteellisella unella on vaikutusta työntekijän työssä suoriutumiseen (Mullins ym., 2014; Barnes 2012, Lim ja Dinges 2010), ei asiaa pitäisi käsitellä vain yksilötason ongelmana. Varsin yleisesti kuitenkin ajatellaan, että uni kuuluu vain yksilön omalle vastuulle ja että jokaisen työntekijän tulisi hallita omaa untaan. Jokainen työntekijä on toki vastuussa omasta unestaan ja siitä, kuinka paljon he arvostavat unta verrattuna esimerkiksi työn ja perheen vaatimuksiin sekä henkilökohtaisiin kiinnostuksen kohteisiin. (Barnes, Wagner & Ghumman, 2012). On kuitenkin saatu tutkimusnäyttöä myös siitä, että työpaikalla eri työntekijöillä esiintyy samantyyppisiä nukkumisen ongelmia sekä heidän untaan häiritsevät samanlaiset asiat (Barnes, Jiang & Lepak, 2016). Erityisesti esihenkilöillä on merkittävä vaikutus alaistensa unen laatuun ja määrään (Barnes, 2018).

Tutkimuskirjallisuudessa on nostettu esille se, että työorganisaatioissa olisi todella tärkeää tarttua uniongelmien ehkäisyyn, huonon unen parantamiseen sekä presenteismin, vähentämiseen. Presenteismi ilmenee siten, että vaikka työntekijä on työpaikalla, ei hän kykene työskentelemään tehokkaasti esimerkiksi sairauden, stressin tai jonkin muun ongelman vuoksi (Ishibashi ja Shimura, 2020; Doi ym., 2003). Erityisesti on kiinnitetty huomiota unihäiriöiden ennaltaehkäisyyn (Linton & Bryngelsson, 2000). Tarig ja kumppanit (2019) puolestaan tulivat oman tutkimuksensa perusteella siihen johtopäätökseen, että organisaatioiden olisi hyvä huomioida ja rakentaa keinoja, joilla väsyneitä työntekijöitä voidaan johtaa paremmin ja edistää heidän nukkumistaan ja palautumistaan.

Myönteisen, hyvää unta tukevan yrityskulttuurin on todettu lisäävän hyvinvointia, lisäävän sitoutumista työhön sekä parantavan työssä suoriutumista (Barnes ym.,

2020). Suomessa Työterveyslaitos kiinnitti jo vuosituhannen vaihteessa huomiota siihen, miten työpaikoilla voidaan ehkäistä uneen liittyviä ongelmia ennalta. Sen mukaan univajetta ja unettomuutta voidaan vähentää esimerkiksi tarjoamalla joustavuutta sekä huomioimalla paremmin yksilölliset tarpeet ja panostamalla osaamisen kehittämiseen. Esimerkiksi räätälöidyt työajat voivat parantaa merkittävästi työntekijöiden hyvinvointia ja suorituskykyä. (Työterveyslaitos, 2005). Ennaltaehkäisyn lisäksi on kasvavassa määrin alettu keskustella uniongelmien käsittelystä ja hoidosta. On alettu vähitellen ymmärtää, että uni ei ole pelkästään työntekijän vastuulla oleva yksilöllinen asia, vaan se koskettaa myös työnantajaa. On myös huomattu, että uneen liittyviä ongelmia voidaan käsitellä henkilöstöjohtamisen keinoin. Organisaatioissa olisi toivottavaa rakentaa tietoisesti toimintakulttuuria, jossa unen tärkeys on huomioitu. Työnantajat voivat esimerkiksi tukea työntekijöitä kehittämään erilaisia keinoja ja rohkaista heitä ottamaan vastuuta omasta paremmasta unesta ja sen rakentamisesta (Schmitt, Belchak & Den Hartog 2016; Tucker ym., 2008).

Puutteellisen unen vaikutuksia on tutkittu pääasiassa laboratorio-olosuhteissa ja kvantitatiivisin menetelmin. Käsillä oleva tutkimus rikastaa keskustelua lähestymällä aihetta laadullisella otteella ja kysymällä suoraan ja etukäteen rajaamatta erilaisissa työtehtävissä olevien henkilöiden omia kokemuksia väsymyksen vaikutuksista työssään. Puutteellista unta on tärkeä tutkia työelämän kontekstissa siitä syystä, että riittävällä unella on tärkeä merkitys paitsi työntekijän henkilökohtaiselle hyvinvoinnille ja elämänlaadulle, myös työorganisaatioille tuottavuuden näkökulmasta. Suoriutuakseen hyvin työssä, jokainen työntekijä tarvitsee elinvoimaa ja energiaa. Tämän hyvä uni mahdollistaa. Peräti 90–95 % palautumisesta tapahtuu unen aikana ja mikäli uni jää puuteelliseksi, myös yksilön palautuminen on heikkoa. Väsynyt ihminen ei pysty suoriutumaan töistään parhaalla mahdollisella tavalla. Huono uni ennustaa myös uupumusta, ja esiintyy useimmiten oireena ennen loppuun palamista.

Käsillä oleva väitöskirja tarttuu edellä kuvattuihin tutkimustarpeisiin ja luo uutta empiiristä tietoa puutteellisen unen ja työssä suoriutumisen välisestä yhteydestä yksilötasolla tarjoten kiintopisteitä sekä teorian kehittelyyn, että käytännön työelämän kehittämiseen.

Tutkimus asemoituu liiketaloustieteen alalle ja siellä erityisesti henkilöstöjohtamisen alueella käytävään työhyvinvointia ja yksilön suoriutumista koskevaan akateemiseen keskusteluun. Tutkimus sijoittuu samalla organisaatiotutkimuksen kenttään, sillä yksilön riittämättömän unen vaikutuksia tarkastellaan työorganisaation kontekstissa ja niitä pyritään ymmärtämään paitsi yksilön, myös työorganisaation näkökulmasta. Unta koskeva ymmärrys on muodostettu nojautumalla lääketieteen ja työpsykologian alan tutkimustietoon.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet

Tämän tutkimuksen päämääränä on syventää ymmärrystä siitä, millaisia heijastusvaikutuksia puutteellinen uni aiheuttaa työssä suoriutumiseen yksilötasolla ja miten yksilö pyrkii niiden kanssa selviytymään. Tutkimuksen konkreettisena tavoitteena on tuottaa aiempaa tarkempaa ja kokonaisvaltaisempaa empiirispohjaista tietoa väsymyksen heijastusvaikutuksista yksilön työssä suoriutumiseen. Asiaa tarkastellaan tutkimalla työssä suoriutumisen ja työhyvinvoinnin teoreettisten viitekehysten kautta puutteellisesta unesta kärsivien työntekijöiden kuvauksia omista kokemuksistaan ja selviytymisstrategioistaan.

Tutkimuskysymykset ovat:

Minkälaisia yksilötason vaikutuksia puutteellisesta unesta johtuvalla väsymyksellä on työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen?

Millaisia keinoja puutteellisesta unesta kärsivät yksilöt käyttävät selviytyäkseen työssään?

Tutkimuksen lähtökohtana on ajatus siitä, että puutteellinen uni on yksilön subjektiivinen kokemus ja siitä voidaan parhaiten saada tietoa kysymällä asiasta yksilöltä itseltään. Haastatteluaineisto on kerätty 24 henkilöltä. Aineiston analyysissä hyödynnetään fenomenografista otetta, jonka tuloksena syntyy kategorioita väsymyksen koetuista vaikutuksista ja lopulta malli väsymyksen vaikutuksista työssä suoriutumiseen, sekä kuvaus erilaisista voimavarojen säilyttämisen ja lisäämisen keinoista.

Tutkimuksen käytännöllisenä tavoitteena on tuottaa välineitä työhyvinvoinnin johtamiseen. Aineiston pohjalta tuotettujen synteesin ja mallin avulla voidaan tunnistaa puutteellisen unen mahdollisia haittoja sekä tunnistaa keinoja, joilla voidaan organisaatioissa vähentää puutteellisen unen haittoja ja siten edesauttaa työntekijöiden jaksamista ja parempaa palautumista.

Tutkimus tuottaa kontribuutiota ennen muuta organisaatiokäyttäytymisen tutkimusalueelle ja siellä erityisesti suoriutumista sekä työhyvinvointia koskevaan keskusteluun. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys koostuu yksilön suoriutumista ja työhyvinvointia käsittelevästä kirjallisuudesta. Yksilön kokema työhyvinvointi vaikuttaa hänen työssä suoriutumiseensa (Bryson, Forth & Stokes, 2017). Tähän asti työssä koettua väsymystä on pidetty lähinnä merkkinä heikentyneestä työhyvinvoinnista (Daniels, 2000) ja sitä on tarkasteltu erilaisten työhyvinvointia heikentävien tekijöiden, kuten esimerkiksi huonojen työjärjestelyjen, seurauksena (Elovainio ym., 2015). Ihminen voi kuitenkin nukkua huonosti johtuen monista eri syistä, jolloin puutteellinen uni sinänsä toimii työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Näistä syistä

johtuen tutkimuksessani tarkastelen puutteellisen unen heijastusvaikutuksia työssä suoriutumiseen myös työhyvinvointia käsittelevän viitekehyksen kautta. Lisäksi esittelen työn teoreettisessa taustoituksessa puutteellisen unen ja väsymyksen vaikutuksia koskevaa tutkimusta.

Uniongelmia ei käsillä olevassa tutkimuksessa käsitellä lääketieteellisestä eikä taloustieteellisestä näkökulmasta työ- ja organisaatiokäyttäytymisen näkökulmasta työntekijän omakohtaisena subjektiivisena kokemuksena asiasta, joka vaikuttaa hänen työhyvinvointiinsa sekä työssä suoriutumiseensa.

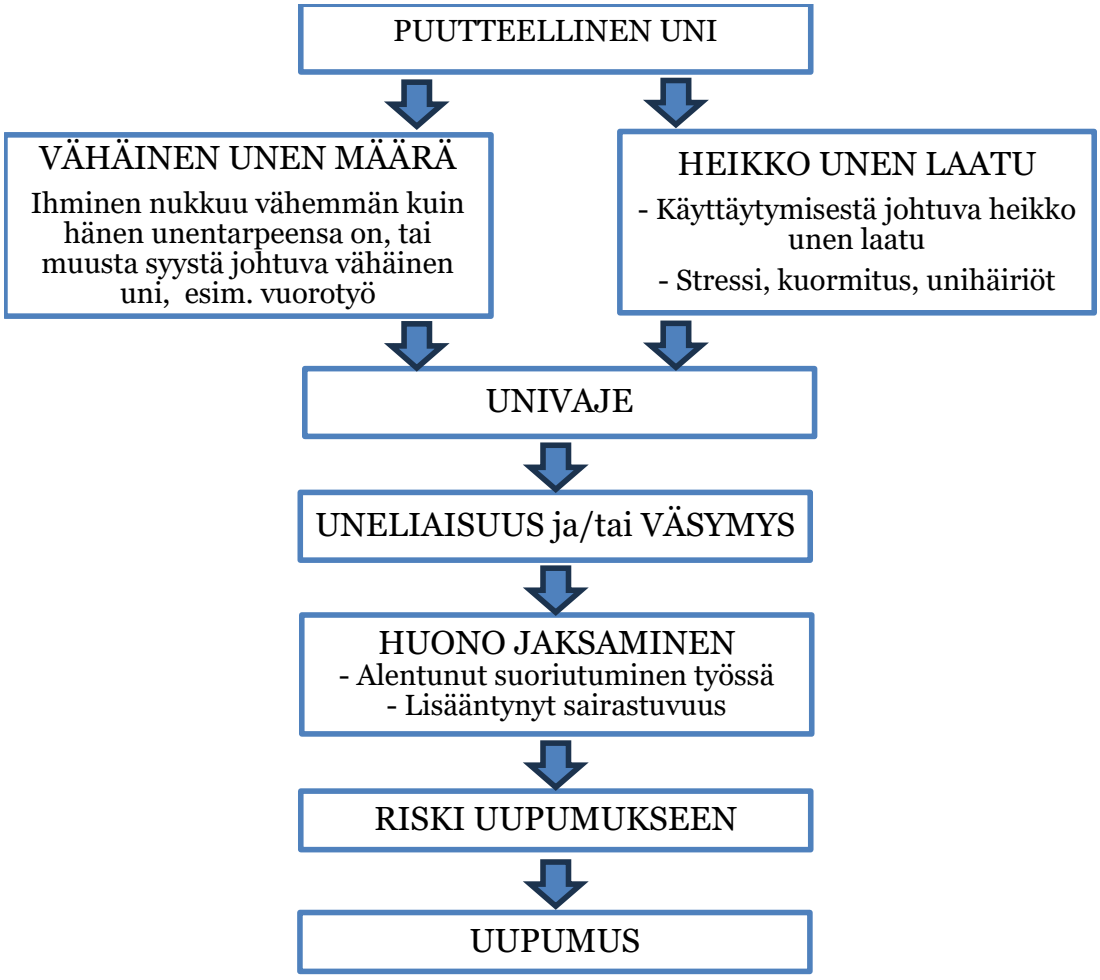
1.3 Tutkimuksen pääkäsitteet

Uni on varsin kompleksinen fysiologinen tapahtumaketju, jonka aikana ihminen on tiedoton ja keho on levossa. Uni on varsin merkityksellistä aivojen toiminnalle. Kun ihminen nukkuu, päivän tapahtumat järjestyvät aivoissa uudelleen. Samaan aikaan elimistö toipuu valveillaolon rasituksesta ja varastoi energiaa seuraavaa päivää varten (Partinen & Huovinen, 2011). Uni on aktiivinen, itseään toistava tila, jossa olemme kytkeytyneet pois ympäristöstä ja aistit ovat passiivisina. Uni on kompleksinen yhdistelmä fysiologisia ja käyttäytymiseen liittyviä prosesseja. Uneen liittyy myös tyypillisesti myös makuuasento, uinuva käyttäytyminen sekä suljetut silmät (Siegel, 2009; Carcadon & Dement, 2005). Unen rakennetta on käsitelty tarkemmin liitteessä 1.

Puutteellinen uni

Tässä tutkimuksessa huonoa unta käsitellään puutteellisen unen kokonaisuutena. Puutteellinen uni syntyy vähäisestä unen määrästä ja/tai heikosta unen laadusta. Tästä puolestaan syntyy univajetta, josta seuraa huonoa jaksamista, alentunutta suoriutumista työssä ja/tai lisääntynyttä sairastavuutta. Uni jää määrällisesti vähäiseksi silloin, kun ihminen nukkuu vähemmän kuin hänen oma yksilöllinen unen tarpeensa on. Vähäinen uni voi syntyä myös olosuhteista, kuten esimerkiksi vuorotyöstä tai jostakin muusta elämään liittyvästä tekijästä. Nämä ovat tekijöitä, joihin yksilöllä ei itsellään ole suurta vaikutusmahdollisuutta. Tästä esimerkkinä pienet lapset, joiden unirytmi voi olla haasteellinen yöllisten heräilyiden vuoksi, joka puolestaan vaikuttaa vanhemman uneen. Heikkoon unen laatuun vaikuttavat puolestaan yksilön oma käyttäytyminen ja/tai unihäiriöt. Käyttäytymiseen vaikuttavat tekijät voivat olla esimerkiksi myöhäinen hikiliikunta, myöhäinen työskentely näyttöpäätteellä tai esimerkiksi vapaaehtoinen valvominen myöhään. Hoitamattomat unihäiriöt heikentävät niin unen laatua, kuin vaikuttavat unen määrään. Useimmiten unen laatua heikentää stressi sekä yksilön kokema kuormitus.

Puutteellisesta unesta seuraa väsymystä. Pitkittynyt väsymys taas puolestaan voi johtaa uupumukseen. Toisaalta väsymystä ja/tai uupumusta voi aiheutua stressistä, mikäli riittävää palautumista ei tapahdu. Pitkittynyt väsymys ja/tai uupumus taas vaikuttavat yksilön hyvinvointiin, hänen elämänsä laatuun ja suoriutumiseensa työssä.



Kuvio 1. Puutteellinen uni – Puutteellisen unen koostumus ja seuraukset

Työssä suoriutuminen *(job performance)* on abstrakti käsite, jota ei voi täsmällisesti osoittaa tai mitata suoraan. Työssä suoriutuminen vaihtelee työstä ja työtehtävistä riippuen ja keskeistä siinä on se, kuinka yksilö tehtävistään suoriutuu tavoitteeseen pääsemiseksi. Työssä suoriutuminen muodostuu monesta eri tekijästä ja osa-alueesta. Kuten tuottavuudesta, laadusta, tehokkuudesta tai aikataulujen noudattamisesta. Näitä osa-alueita voidaan määrittää ja mitata (Koopmans ym., 2011). Campbell (1990) määrittää työssä suoriutumisen sellaiseksi käytökseksi tai toiminnoiksi, jotka ovat aiheellisia organisaation tavoitteisiin pääsemiseksi.

Tässä tutkimuksessa työ nähdään työorganisaatiossa tapahtuvana toimintana, joilla on tarkoitus saavuttaa tietty päämäärä. Työ on siis aktiivista toimintaa. Peeterin, de

Jongen ja Tarisin määritelmän mukaan työ käsittää tietyt koordinoidut ja tavoitteen mukaiset aktiviteetit, joita ohjataan, jotta saadaan jotain vastineeksi (Peeters, de Jonge & Taris, 2014)

Työ ei siis ole stabiili, työtehtävästä riippumaton ja päivästä toiseen toistuva tila, vaan siihen vaikuttavat suuresti yksilön hyvinvointi ja suoriutuminen työssä (Bakker ja Daniels, 2013; Ohlu ym., 2010).

Työhyvinvointi *(work well-being, occupational well-being)* kuvaa työntekijän kykyä suoriutua päivittäisistä työtehtävistä. Siihen, kuinka yksilö suoriutuu työtehtävistään vaikuttavat hänen fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kuntonsa eli hänen omat ominaisuutensa. Toisaalta suoriutumiseen vaikuttavat myös työympäristö ja koko yhteisöön ja ympäröivään maailmaan liittyvät seikat. Yksilön kokonaishyvinvointiin katsotaan lisäksi kuuluvan perheeseen liittyvät asiat, muutokset elämässä sekä palkkaukseen ja työsopimukseen liittyvät asiat (Sosiaali- ja Terveysministeriö, 2005).

Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia tarkastellaan yksilön näkökulmasta. Hyvinvoivalla työntekijällä on paremmat mahdollisuudet suoriutua työstään kuin sellaisella yksilöllä, jonka työhyvinvointi on heikko.

Työn imu *(work engagement)* on positiivinen tunne- ja motivaatiotila, joka sisältää tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. Tarmokkuus on henkilön oma kokemus energisyydestä ja halusta panostaa työhön sekä sinnikkyyttä hankalina hetkinä. Omistautuminen puolestaan kuvaa henkilön kokemusta merkityksellisyydestä sekä siitä, kuinka hän kokee innokkuutta, inspiraatiota, ylpeyttä ja haasteellisuutta työssä. Uppoutumisessa on kyse syvästä keskittymisestä ja paneutumista työhön. Kun henkilö on uppoutunut työhön, hän kokee myös mielihyvää ja nautintoa. Jotta työn imua syntyy, työntekijän pitää pystyä käyttämään omia taitojaan monipuolisesti, oppia uutta ja kehittyä omassa työssään sekä saada välitöntä palautetta suoriutumisestaan. Lisäksi työntekijällä tulisi olla vaikutusmahdollisuuksia ja hänen tulisi kokea tekevänsä mielekästä ja vaikuttavaa työtä (Hakanen & Kaltiainen, 2020).

Väsymys *(fatigue)* on tila, jossa energiavaje on ylittänyt saatavilla olevan energiatason (Piper, 1986; Grandjean, 1968). Väsymys on pohjimmiltaan subjektiivinen kokemus. Väsymystä määrittää tyypillisesti äärimmäinen ja jatkuva uupumus (tiredness), heikkous (weakness) tai nääntymys (exhaustion), joka voi olla joko fyysistä tai psyykkistä tai ilmetä molempina (Dittner ym., 2004).

Väsymys on hereillä olon tila, johon liittyy voimakas tunne nukahtamisesta. Väsymystä verrataan usein valppaudelle (alertness) vastakkaiseksi olotilaksi, jota voidaan kuvata subjektiivisesti, objektiivisesti ja/tai käyttäytymisen perusteella. Subjektiivisesti väsymystä voidaan kuvata kokemuksen tai väsymyksen tunteen kautta.

Väsyneisyyttä voidaan myös kuvata käyttäytymistä tarkkailemalla: esimerkiksi haukottelu, silmien hierominen tai jokin muu käytös kertoo henkilön väsymyksestä. Objektiivisesti väsymystä voidaan mitata unilaboratoriossa MSLT tutkimuksella (multible sleep latency test) (Fallone ym., 2002).

Väsymys on yleisesti käytössä oleva termi, jota käytetään yleisessä keskustelussa. Väsymys ja uneliaisuus (sleepiness) ovat termejä, jotka yhdistyvät ja joita käytetään usein toistensa synonyymeinä. Uneliaisuutta pidetään hieman tarkempana terminä kuin väsymystä. Väsymys on hyvin yleistä työikäisen väestön keskuudessa. Raportoitu esiintyvyys vaihtelee välillä 7–45 % työikäisistä (Huibers ym., 2004; Bültmann ym., 2002).

1.4 Tutkimuksen rakenne

Tutkimus koostuu viidestä pääluvusta sekä liitteistä. Tässä käsillä olevassa ensimmäisessä luvussa on taustoitettu tutkimuksen aihepiiriä ja tutkimuksen tarvetta. Lisäksi on asemoitu tutkimusta tieteelliseen keskusteluun sekä työhyvinvoinnin kenttään. Luvussa on myös esitelty tutkimuskysymys, tutkimuksen tavoite sekä tutkimuksen keskeiset käsitteet.

Luvussa kaksi avataan tutkimuksessa käytetty teoreettinen viitekehys sekä tutkimuksen teoreettiset ankkurit.

Tutkimuksen lähestymistapa ja metodologiset valinnat esitellään luvussa kolme. Luvussa kuvataan empiirinen aineisto ja aineiston hankinta sekä aineiston analysointi.

Luvussa neljä esitellään tutkimuksen tulokset väsymyksen vaikutuksista sekä voimavarojen säilyttämisen ja lisäämisen keinoista. Luvun lopussa esitellään yhteenveto tutkimuksen tuloksista.

Luvussa viisi esitetään johtopäätökset ja esitetään tutkimuksen kontribuutio. Lisäksi arvioidaan tutkimuksessa käytetty lähestymistapa, tutkimuksen uskottavuus ja luotettavuus. Lopuksi pohditaan ehdotuksia jatkotutkimukselle.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Organisaatiot tarvitsevat menestyäkseen kilpailukykyisiä, ketteriä, nopeaan ja tehokkaaseen työskentelyyn kykeneviä työntekijöitä. Työvoima on aivan kriittisessä asemassa, kun puhutaan kestävästä kilpailuedusta (Paliga ym., 2022; Weseler & Niessen, 2014; Griffin ym., 2007). Henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen sisältyy yrityksen sosiaaliseen vastuun kantoon (Olkkonen ja Quarshie, 2019). Myös taloudellisessa mielessä organisaatiot, jotka tähtäävät työntekijöiden parempaan päivittäiseen tuottavuuteen, hyötyvät työntekijöiden paremmasta työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi on tärkeä edellytys suoriutumiselle. Yksi strategia työhyvinvoinnin vahvistamiseen on unen laadun parantaminen (Schmitt & Belschak Den Hartog, 2016).

Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia lähestytään puutteellisesta unesta johtuvan väsymyksen näkökulmasta. Tarkastelun kohteena on sen vaikutus yksilön työssä suoriutumiseen. Keskeisiksi teoreettisiksi ankkureiksi on valittu yksilön työssä suoriutumisen kokonaisvaltainen malli (Koopmans ym., 2011) ja työhyvinvointia jäsentävät teoriat työn vaatimusta ja hallinnan malli (Job demand Control model eli JD-C model) sekä työn voimavarojen ja vaatimusten malli (Job demand and resource model eli JD-R -malli) (Karasek 1979, Karasek ja Theorel, 1990; esim. Demerouti ym., 2001; Bakker, Demerouti, Schauffeli, 2003, Bakker, Demereuti, de Boer ja Schaufeli, 2003; Schaufeli ja Bakker 2004).

Työssä suoriutuminen (job performance) tarkoittaa yksilön omassa hallinnassa olevaa suoriutumista, jolla voidaan vaikuttaa tuloksiin (Campbell, 1990). Työssä suoriutuminen kattaa monenlaisia toimintoja, käyttäytymismalleja ja tuloksia, jotka ovat yhteydessä työntekijöiden sitoutumiseen ja organisaation tavoitteiden saavuttamiseen (Viswesvaran ja Ones, 2000).

Työhyvinvointi vaikuttaa merkittävästi yksilön työssä suoriutumiseen. Se vaikuttaa työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen, jotka puolestaan ovat yhteydessä organisaation tuloksiin. Työntekijän suoriutumiseen liittyvät myös yksilön osaaminen ja motivaatio, työskentelyote (esim. sinnikkyys) ja se, onko hän kykenevä suoriutumaan tehtävistään (Franco, Bennet & Kanfer, 2002; Harter, Scmidt & Hayes, 2002).

Työhyvinvointi on yksilön subjektiivinen kokemus hyvinvoinnista työssä (Laine, 2013; Diener ym., 1999.) Subjektiivinen hyvinvointi viittaa henkilön ilon ja mielihyvän tunteisiin, jotka pohjautuvat tyytyväisyyteen omassa elämässä (Diener ym., 1999; Niu ym., 2020.) Työhyvinvointia lähestytään positiivisen psykologian viitekehyksessä työn imun käsitteellä (work engagement), jolla tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Se sisältää kolme ulottuvuutta, joita ovat tarmokkuus (esim. kokemus energisyydestä), omistautuminen (esim. innokkuus) ja uppoutuminen (esim. keskittyminen) (Hakanen, 2004; Schauffeli ym., 2002). Työntekijän

hyvinvointiin liittyy läheisesti sosiaalinen vuorovaikutus esihenkilöiden, alaisten ja työkavereiden kanssa (Kim ym., 2016; Obschonka & Silbereisen, 2015). Huonoilla ihmissuhteilla ja yleisesti negatiivisella työilmapiirillä on stressiä lisäävä vaikutus (Sawang & Newton 2018; Harvey, Bluin & Staut 2006;). Työhyvinvoinnin heikkeneminen voi pahimmillaan ilmetä paitsi stressinä, mutta myös pitkään jatkuessa työuupumuksena ja loppuunpalamisena.

Työympäristö, joka tukee työntekijän hyvinvointia, auttaa työntekijöitä suoriutumaan työssään sekä edesauttaa sitä, että stressiä ei synny (Nagami ym., 2010). Erityisesti esihenkilön tuki vähentää työntekijän stressiä ja parantaa työntekijän sitoutumista ja tuottavuutta (Baruch-Feldman, Brondolo, Ben-Dayan ja Schwartz, 2002). Myös toisilta saatu palaute vaikuttaa myönteisesti suoriutumiseen (Humpray ym., 2007). Työn piirteistä varsinkin työn autonomialla on todettu olevan positiivinen vaikutus työntekijän hyvinvointiin (Heijstra, Rafnsdóttir & Jónsdóttir, 2011) ja suoriutumiseen (Humpray ym., 2007). Autonomian tunne syntyy siitä, että voi vaikuttaa oman työn rytmittämiseen, taukoihin, työn tekemisen ajankohtaan ja työn määrään, sekä siihen, miten työtä suorittaa. Työn joustavoittaminen lisää työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuutta. Ne työntekijät, jotka kokevat joustavuutta työssään, ovat tutkimusten mukaan myös luovempia ja heillä on vähemmän sairauspoissaoloja (Golden & Veiga, 2005; Blair-Loy & Wharton, 2004). Työssä suoriutumiseen voidaan vaikuttaa muun muassa työn tuunauksella (Tims, Bakker & Derks, 2012; Tims & Bakker, 2010). Työn tuunaus (job crafting) on työtehtävien ja niihin liittyviin tehtäviin fyysistä ja kognitiivista muokkaamista itselle sopivammaksi. Esihenkilöiden ja työntekijöiden tulisi hyödyntää työn tuunausta, sillä ne edistävät työssä suoriutumista. (Weseler ja Niessen, 2014; Wrzesniewski ja Dutton, 2001).

Sitä, miten puutteellinen uni vaikuttaa työhyvinvointiin ja edelleen työssä suoriutumiseen on tutkittu vasta vähän. Aihetta on lähestyttyä monesta eri näkökulmasta mutta kokonaiskuva on varsin hajanainen ja puutteellinen. Seuraavaksi käsitellään yksilön työssä suoriutumista yksilön kokonaisvaltaisen suoriutumisen viitekehyksen näkökulmasta sekä avataan puutteellisen unen yhteyttä suoriutumiseen. Sen jälkeen kuvataan tutkimuksessa käytetyt työhyvinvoinnin teoreettiset viitekehykset, eli JD-C - ja JD-R mallit sekä esitellään niiden valossa puutteellisesta unesta johtuvia haittoja työhyvinvoinnille.

2.1 Yksilön työssä suoriutuminen

Työssä suoriutumista arvioidaan tyypillisesti siltä kannalta, kuinka tuottava yksilö on tehtävässään (Murphy & Jackson, 1999). Sitä voidaan arvioida työstä syntyneillä tuloksilla (Campbell, McCloy, Oppler & Sager, 1993). Tutkimuksessa kohteena on

useimmiten työn tuottavuuden objektiivinen mittaaminen tai työn määrän tai työn laadun subjektiivinen arviointi joko työntekijän itsensä, työkavereiden tai esihenkilön tekemänä (Kemppilä & Lönqvist, 2003; Visesvaran & Ones, 2000).

Yksilöllisen työssä suoriutumisen voidaan ajatella jakautuvan kahteen eri kategoriaan: prosessisuoriutumiseen sekä työn tuloksiin. Prosessisuoriutuminen (process performance) koostuu niistä teoista ja käyttäytymismalleista, joilla työn tavoitteet saavutetaan. Yksinkertaistaen, siinä olennaista on mitä tehdään ja miten tehdään. Lopputulossuoriutuminen (outcome performance) puolestaan viittaa niihin suoritteisiin, joita organisaatiossa tuotetaan organisaation tavoitteiden mukaan. (Reijseger, Schaufeli, Peeters & Taris, 2013; Roe, 1999). Kummassakin tapauksessa voidaan ajatella, että yksilö suoriutuu tehtävästään paremmin ja tehokkaammin, eli saa parempia tuloksia aikaan, kun hän on elinvoimainen ja energinen. Väsyneen ihmisen työssä suoriutumisen on aikaisempien tutkimusten valossa todettu olevan heikompaa (Linton & Bryggelssson, 2000).

Työssä suoriutumista on määritelty tutkimuskirjallisuudessa eri tavoin. Murphyn (1990) määrittelemät suoriutumisen neljä eri elementtiä ovat tehtäväkohtainen käyttäytyminen, ihmistenvälinen käyttäytyminen, työtä välttävä käyttäytyminen sekä haitallinen käyttäytyminen. Campbell (1990) puolestaan jaotteli työssä suoriutumisen kahdeksaan eri dimensioon. Campbellin mukaan nämä kahdeksan dimensiota ovat riittäviä kuvaamaan kaikkia yleisiä suoriutumisen muotoja. Dimensiot ovat tehtäväkohtainen pätevyys, oman työtehtävän ylittävä suoriutuminen, suullinen ja kirjallinen kommunikaatio, kyvykkyys vaivannäköön tai ponnisteluun, kyky itsekuriin, työyhteisön sekä tiimin suoriutumisen edesauttaminen, valvonta sekä johtaminen ja hallinto. Campbell tarkentaa, että kukin dimensio voi sisältää erialaisia aladimensioita ja näiden sisältö voi vaihdella riippuen työstä ja työtehtävästä (Campbell, 1990).

Visesvaran ja Ones (1993) puolestaan päätyivät kymmeneen eri yksilön työssä suoriutumista kuvaavaan dimensioon ryhmittämällä työssä suoriutumista aiemman tutkimuksen ja kirjallisuuden perusteella. Kymmenen dimensiota ovat tuottavuus, työn laatu, osaaminen, kommunikointikyky, työpanos, johtaminen, hallinnollinen kyvykkyys, ihmissuhdetaidot, auktoriteettien hyväksyminen ja yleinen suorituskyky (Visesvaran & Ones, 1993). Kaikki eri dimensiot ovat mielenkiintoisia puutteellisen unen näkökulmasta. Tutkimus on paljastanut joidenkin dimensioiden yhteyden puutteelliseen uneen, mutta kokonaiskuva on vielä varsin epäselvä.

Borman ja Motowidlo (1993) ovat kritisoineet edellä olevia malleja pitäen niitä liian monimutkaisina. He ehdottivat, että työssä suoriutumisen ilmiö tulisi kuvata selkeämmillä termeillä ja selkeämmällä jaottelulla. Heidän ehdotuksensa työssä suoriutumisen dimensioiksi olivat työtehtävään liittyvä suoriutuminen (task performance) ja

kontekstiin liittyvä suoriutuminen (contextual performance). Työtehtäviin liittyvä suoriutuminen kuvaa sellaista käyttäytymistä, jolla on suora tai epäsuora vaikutus organisaation perustehtävään. Kontekstiin liittyvällä suoriutumisella he puolestaan tarkoittavat sellaista toimintaa, joka tukee organisaation sosiaalista ja psykologista ympäristöä. Tämä toiminta on esimerkiksi yhteistyötä, toisten auttamista, yhteistyötä ja yhteistyön edistämistä, toisen auttamista, sinnikkyyttä sekä sääntöjen noudattamista. Työtehtäviin liittyvä suoriutuminen vaihtelee työnkuvan ja työtehtävien mukaan, kun taas kontekstiin liittyvä suoriutuminen on aina samanlaista kaikissa ja kaikenlaisissa töissä.

Tutkiessaan vähittäiskaupan työntekijöiden tehtävistä suoriutumista Maxham, Netemeyer sekä Lichtenstein (2008) puolestaan määrittivät kolme eri tekijää. Heidän viitekehyksessään yksilön tehtäviin liittyvässä suoriutumisessa keskeiset tekijät olivat tehtäväkohtainen suoriutuminen (in-role performance), tehtävän ylittävä suoriutuminen (extra-role performance) sekä tehtävän ylittävä suoriutuminen organisaatiota kohtaan (extra-role performance towards organization). Tässä jaottelussa tehtävän ylittävä suoriutuminen on jaoteltu koskemaan yksilön omaa työtä ja organisaation tavoitteita Yleisimmin nämä käsitellään yhdessä. Näihin kolmeen suoriutumisen dimensioon vaikuttavat tunnollisuus (conscientiousness), koettu oikeudenmukaisuus (perceived organizational justice) ja organisaatioon sitoutuminen (organizational identification) (Maxham, Netemeyer & Lichtenstein, 2008).

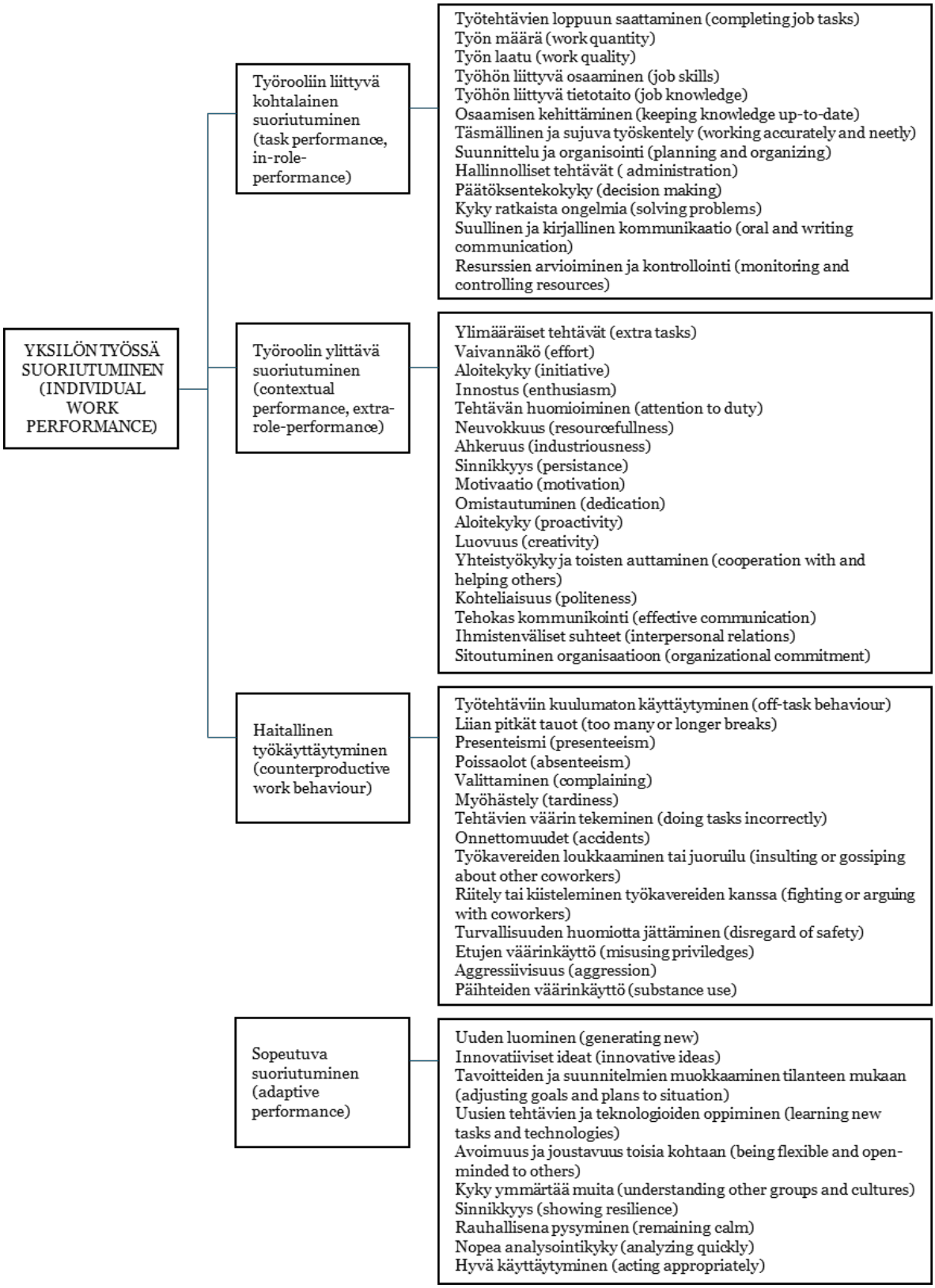
Vaikka edellä kuvatut suoriutumisen määrittelyt eroavat toisistaan on huomioitava, että myös yhtäläisyydet dimensioiden osalta ovat merkittävät. Keskeinen yhtäläisyys liittyy siihen, että työntekijän suoriutumisessa nähdään olennaisena asiana sekä työtehtävässä että organisaation jäsenenä onnistuminen.

Koopmans, Bernaad, Hildebrandt, Schaufeli, de Vet ja van der Beek (2011) tekivät systemaattisen kirjallisuuskatsauksen pohjalta synteesin erilaisista yksilön suoriutumisen viitekehyksistä. He hyödynsivät siinä 17 eri yleistä viitekehystä sekä 18 tiettyyn ammattiin tai työnkuvaan liittyvää viitekehystä. Tässä tutkimuksessa käytetään pääasiallisena viitekehyksenä heidän työnsä tuloksena syntynyttä **kokonaisvaltaista yksilön suoriutumisen viitekehystä**. Tämä viitekehys luotiin teoreettiseksi pohjaksi tieteelliseen tutkimukseen sekä työelämän kehittämisen tarpeisiin. Tutkijat toivoivat, että sen avulla voitaisiin saada lisää ymmärrystä yksilön työssä suoriutumisen syistä ja seurauksista (Koopmans ym., 2011).

Campbell 1990	Murphy 1990	Visesvaran & Ones 1993	Maxham ym. 2008
Tehtäväkohtainen pätevyys (job-specific task proficiency)	Tehtäväkohtainen käyttäytyminen (task behaviours)	Tuottavuus (productivity)	Tehtäväkohtainen suoriutuminen (in-role performance)
Oman työtehtävän ylittävä suoriutuminen (non-job-specific task proficiency)	Ihmistenvälinen käyttäytyminen (interpersonal behaviour)	Työn laatu (quality of work)	Tehtävän ylittävä suoriutuminen (extra-role performance)
Kyky itsekuriin (personal discipline)	Työtä välttävä käyttäytyminen (downtime behaviours or work-avoidance behaviours)	Ihmissuhdetaidot (interpersonal competence)	Tehtävän ylittävä suoriutuminen organisaatiota kohtaan (extra-role performance towards organization)
Suullinen ja kirjallinen kommunikaatio (written and oral communications)	Haitallinen käyttäytyminen (destructive / hazardous behaviours or behaviours that lead to clear risk of productivity losses, damage or other setbacks)	Osaaminen (job knowledge)	
Työyhteisön ja tiimin suoriutumisen edesauttaminen (facilitating peer and team performance)		Hallinnollinen kyvykkyys (administrative competence)	
Valvonta (supervision)		Yleinen suorituskyky (general factor of overall performance)	
Kyvykkyys vaivannäköön tai ponnisteluun (demonstrating effort)		Kommunikointikyky (communication competence)	
Johtaminen ja hallinto (management and administration)		Auktoriteettien hyväksyminen (compliance with / acceptance of authority)	
		Työpanos (effort)	
		Johtaminen (leadership)	

Kuvio 2. Eri näkökulmia työssä suoriutumiseen Murphyn (1990), Campbell:n 1990, Visesvaranin ja Ones:in 1993 sekä Maxhamin ym. (2008) mukaan.

Kokonaisvaltaisessa yksilön suoriutumisen viitekehyksessä on neljä eri dimensiota: työrooliin liittyvä suoriutuminen, työroolin ylittävä suoriutuminen, sopeutuva suoriutuminen ja haitallinen käyttäytyminen (Kuvio 3.) Seuraavaksi esitellään nämä dimensiot.



Kuvio 3. Kokonaisvaltainen yksilön työssä suoriutumisen viitekehys (Koopmans ym., 2011)

Työrooliin liittyvä suoriutuminen *(task performance, in-role-performance)* voidaan määritellä pätevyydeksi, kyvykkyydeksi tai taidoksi suoriutua työnkuvan työtehtävistä. Tästä dimensiosta on myös käytetty nimitystä työtehtäväpätevyys (job-specific task proficiency) mutta yleisimmin puhutaan työroolin mukaisesta suoriutumisesta (in-role-performance). (Maxham, Netemeyer & Lichtenstein, 2008; Griffin, Neal & Parker, 2007; Wisecarver, Carpenter & Kilcullen, 2007; Campbell, Hanson & Oppler, 2001; Rollins & Fruge, 1992). Käytän tässä tutkimuksessa termiä työrooliin liittyvä suoriutuminen.

Työrooliin liittyvään suoriutumiseen sisältyvät esimerkiksi työn määrä, työn laatu, osaaminen, työskentelytarkkuus, aikatauluista huolehtiminen ja kyky suunnitella työtehtävien toteuttamista. Se, miten yksilö suoriutuu työssään yksittäisistä työtehtävistä, on ratkaisevaa hänen yleisen työssä suoriutumisensa näkökulmasta.

Työrooliin liittyvän suoriutumisen indikaattorit ovat työtehtävien loppuunsaattaminen, työn määrä, työn laatu, työhön liittyvä osaaminen (job skills), työhön liittyvä tietotaito (job knowledge), osaamisen kehittäminen (keeping knowledge up-to-date), työskentely tarkasti ja siististi, (working accurately and neatly), suunnitteleminen ja organisoiminen (planning and organizing), hallinnolliset tehtävät (administration), päätösten tekeminen (decision making), ongelmanratkaisu (solving problems), suullinen ja kirjallinen kommunikaatio (oral and written communication) sekä resurssien seuranta ja kontrolli (monitoring and controlling resources).

Työroolin ylittävä suoriutuminen (Contextual performance, extra-role performance) määritellään sellaiseksi yksilön suoriutumiseksi, joka tukee organisaation sosiaalista ja psykologista ympäristöä ja toimintoja. Useimmiten työroolin ylittävästä suoriutumisesta puhutaan käsitteellä työroolin ylittävä suoriutuminen (extra-role-performance).

Yksilön työroolin ylittävän toiminnan kohteena on toinen yksilö, ryhmä tai organisaatio. Tämän kaltainen suoriutuminen ylittää omat työtehtävät ja on sellaista työtä, joka vaikuttaa positiivisesti organisaation ja työyhteisön toimintaan. Siinä kohteena on toinen organisaation henkilö, ryhmä tai toinen organisaatio, jonka kanssa yksilö on vuorovaikutuksessa. Työroolin ylittävän käyttäytymisen tarkoituksena on edistää yksilön, ryhmän tai organisaation onnistumista. Tämä voi olla esimerkiksi ylimääräisiä työtehtäviä, esimerkin näyttämistä tai uusien työntekijöiden opastamista. Työroolin ylittävässä suoriutumisessa on keskeistä yksilön oma asenne ja myötätunto toisia työntekijöitä kohtaan. Siihen ei vaikuta, kuinka pätevä tai lahjakas yksilö on (Koopmans ym., 2011; Bormanin ja Motowidlon, 1993; Brief ja Motowidlo, 1986).

Työroolin ylittävän suoriutumisen dimension indikaattoreita ovat ylimääräiset työtehtävät (extra tasks), vaivannäkö (effort), aloitteellisuus (initiative), innokkuus

(enthusiasm), velvollisuuksiin keskittyminen (attention to duty), neuvokkuus (resourcefulness), ahkeruus (industriousness), sinnikkyys (persistence), luovuus (creativity), yhteistyökykyisyys sekä toisten auttaminen (cooperating with and helping others), kohteliaisuus (politeness), tehokas kommunikointi (effective communication), ihmistenväliset suhteet (interpersonal relation) sekä organisaatioon sitoutuminen (organizational commitment).

Haitalliseen työkäyttäytymiseen (counterproductive work behavior, CWB) kuuluu toiminta, joka estää tai hankaloittaa organisaation suoriutumista ja tavoitteiden toteutumista. Tällaista toimintaa ovat poissaolot, myöhästyminen, väärinkäytökset, kiusaaminen, epäasiallinen käytös, sabotointi, päihteiden väärinkäyttö ja varastaminen (Koopmans ym., 2011; Rotundo ja Sacket 2002; Hunt 1996). Poissaoloja tarkasteltaessa on suositeltu huomioitavan sairauspoissaolojen lisäksi presenteismi eli sairaana töihin tuleminen (Allen, 2008; Escorpizo, 2008; Burton ym., 2004).

Haitallisen työkäyttäytymisen dimension indikaattorit ovat työtehtäviin kuulumaton käyttäytyminen (off-task behaviour), liian pitkät tauot (too many or longer breaks), presenteismi (presenteeism), poissaolot (absenteeism), valittaminen (complaining), myöhästely (tardiness), tehtävien väärin tekeminen (doing tasks incorrectly), onnettomuudet (accidents), juoruilu tai loukkaava käyttäytyminen työkavereita kohtaan (insulting or gossiping about other coworkers), tappeleminen tai kiisteleminen työkavereiden kanssa (fighting or arguing with coworkers), turvallisuuden laiminlyönti (disregard of safety), etujen väärinkäyttäminen (misusing privileges), aggressiivisuus (aggression), varkaus ja päihteiden väärinkäyttö (theft and substance use).

Edellä käsitellyt kolme dimensiota (työrooliin liittyvä suoriutuminen, työroolin ylittävä suoriutuminen, haitallinen työkäyttäytyminen) ovat olleet useissa tutkimuksissa ja lähteissä varsin samankaltaisia. Seuraavaksi käsiteltävä sopeutuva suoriutuminen on usein sisällytetty työroolin ylittävään suoriutumiseen. Jotkut tutkijat ovat kuitenkin erottaneet sopeutuvan suoriutumisen omaksi dimensiokseen työroolin ylittävästä suoriutumisesta (Griffin ym., 2007; Pulakos ym., 2000; Allworth & Heskett, 1999). Tämä sen vuoksi, että sopeutuva suoriutuminen sisältää muutoksen elementin yksilön työssä. Tässä tutkimuksessa käytetyssä viitekehyksessä sopeutuva suoriutuminen on neljäs kokonaisvaltaisen työssä suoriutumisen dimensio.

Sopeutuva suoriutuminen (Adaptive performance) voidaan määritellä siten, kuinka laajasti tai kattavasti yksilö on kykenevä muuntautumaan työympäristössä tai työroolissa. Tämä tarkoittaa esimerkiksi luovaa ongelmien ratkaisua, epävarmojen tai ennakoimattomien tilanteiden käsittelemistä, uusien asioiden, teknologioiden tai prosessien oppimista, sopeutumista toisiin ihmisiin, kulttuureihin tai fyysiseen ympäristöön.

Sopeutuvan suoriutumisen dimension indikaattorit ovat uuden luominen (generating new), innovatiiviset ideat (innovative ideas), tavoitteiden ja suunnitelmien muokkaaminen tilanteen mukaan (adjusting goals and plans to situation), uusien tehtävien ja teknologioiden oppiminen (learning new tasks and technologies), avoimuus ja joustavuus toisia kohtaan (being flexible and open-minded to others), toisten ryhmien ja kulttuurien ymmärtäminen (understanding other groups and cultures), sitkeys (showing resilience), rauhallisena pysyminen (remaining calm), nopea analysointikyky (analyzing quickly), ja hyväksyttävä käyttäytyminen (acting appropriately).

Eri dimensioiden välinen yhteys

Kaikki edellä kuvatut dimensiot (työrooliin liittyvä suoriutuminen, työroolin ylittävä suoriutuminen, haitallinen työkäyttäytyminen, sopeutuva suoriutuminen) ovat yhteydessä työssä suoriutumiseen, mutta samalla ne ovat yhteydessä myös toisiinsa (Viswesvaran, Schmidt & Ones, 2005). Työrooliin liittyvä suoriutuminen on selvästi erilainen ja erottuva, sillä siinä suoriutuminen liittyy puhtaasti työrooliin kuuluviin tehtäviin. Työrooliin liittyvä suoriutuminen on voimakkaasti sidoksissa työroolin ylittävään suoriutumiseen, koska työroolin ylittävässä suoriutumisessa täytyy myös työrooliin liittyvän suoriutumisen toteutua (Hoffman ym., 2007). Työrooliin liittyvän ja työroolin ylittävän suoriutumisen ero ei ole tarkkarajainen, vaan niissä on usein päällekkäisyyttä ja erilaisissa työnkuvissa tai ammateissa ne voivat myös vaihdella.

Työroolin ylittävällä suoriutumisella sekä haitallisella käyttäytymisellä on luonnollisesti todettu olevan negatiivinen yhteys. Ne työntekijät, jotka ylittävät työroolinsa ja auttavat muita, harvoin yhtäaikaisesti käyttäytyvät haitallisesti organisaatiossa. Ja toisinpäin: ne työntekijät, joiden voidaan sanoa toimivan haitallisesti, eivät yhtäaikaisesti suoriudu työroolin ylittävällä tasolla. (Spector & Fox, 2010).

Sopeutuva suoriutuminen ei esiinny ilman työrooliin liittyvää ja/tai työroolin ylittävää suoriutumista (Pulakos ym., 2006). Sopeutuvan suoriutuminen on positiivista käyttäytymistä, joka vaikuttaa yksilön työssä suoriutumiseen. Tutkimusta tästä on tehty vähän, mutta voidaan olettaa, että työrooliin liittyvä suoriutuminen sekä työroolin ylittävä suoriutuminen ovat yhteydessä sopeutuvaan suoriutumiseen. Työroolin ylittävä suoriutuminen on ollut tutkimuksen kohteena ja sitä on pidetty tärkeänä organisaatioiden kilpailukyvyn kannalta jo 1960-luvulta saakka, mutta viime aikoina tärkeäksi dimensioksi ovat myös nousseet sopeutuvan suoriutumisen elementit (Koopmans ym., 2011).

Edellä kuvattu Koopmansin ym. (2011) malli tarjoaa viitekehyksen tarkastella suoriutumisen eri ulottuvuuksia, joihin puutteellisesta unesta johtuva väsymys mahdollisesti vaikuttaa. Puutteellinen uni syntyy joko laadullisesti tai määrällisesti huonosta

unesta. Puutteellisen unen on todettu vaikuttavan merkittävästi työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn (Sivertsen ym., 2009). Nämä vaikutukset ovat usein haitallisia ja ilmenevät uneliaisuutena, väsymyksenä, heikentyneenä psykomotorisena suorituskykynä tai heikentyneenä tunteiden säätelynä (Kessler ym., 2011). Yleisesti ottaen työntekijöiden puutteellisen unen vaikutusten on todettu heijastuvan työpaikalle heikentäen tuottavuutta, suorituskykyä ja työturvallisuutta (Rosekind ym., 2010). Holistista kuvaa siitä, miten puutteellinen uni yksilötasossa vaikuttaa suoriutumiseen ei kuitenkaan ole aiemmissa tutkimuksissa vielä esitetty. Aiemmat tutkimukset ovat keskittyneet yhteen tai muutamaan näkökulmaan koskien puutteellisen unen vaikutuksia suoriutumiseen. Seuraavassa luvussa käsitellään niitä tarkemmin.

2.2 Puutteellisen unen yhteys suoriutumiseen

Riittävä uni on välttämätöntä yleisen hyvän toimintakyvyn kannalta. Uni on välttämätön fysiologinen tila, joka mahdollistaa elossa olemisen. (Banks & Dinges, 2007). Puutteellinen uni aiheuttaa päiväaikaista väsymystä. Väsymys esiintyy monin eri tavoin ja sen seuraukset näyttävät vaihtelevan riippuen yksilöstä ja tilanteesta (Broughton, 1982). Yksilöllisiä tekijöitä ovat unentarve, palautumisen nopeus univajeen jälkeen, sisäinen vuorokausityyppi (aamu- tai iltaihmisyys) sekä se kuinka yksilö tunnistaa oman vuorokausityyppinsä ja univajeen vaikutukset omaan toimintaansa ja suoriutumiseen (van Dongen & Belenky, 2009). Useimmilla päiväaikainen väsymys vaikuttaa siten, että ei kykene suoriutumaan parhaalla mahdollisella tavalla päivittäisistä askareista mukaan lukien työtehtävät (Morin ym., 2003; Kupperman ym., 1995).

Tutkimusten mukaan niiden henkilöiden elämänlaatu, jotka kokevat unensa olevan huonoa tai kärsivänsä unettomuudesta, on heikentynyt verrattuna hyvin nukkuviin henkilöihin (Manocchia, Keller & Ware, 2001; Hatoum ym., 1998). Puutteellisella unella on useita haitallisia vaikutuksia. Se on yhteydessä moniin sairauksiin kuten esimerkiksi diabetekseen ja kardiovaskulaarisiin sairauksiin (esim. Yaggi, Araujo & McKinlay, 2006). Puutteellisesta unesta kärsivät raportoivat myös enemmän ja useammin negatiivisista elämäntapahtumista, alentuneesta kyvystä suoriutua haastavista tilanteista tai vaikeuksista sekä alentuneesta itsetunnosta kuin ne, jotka nukkuvat riittävästi ja ovat energisiä ja levänneitä (Sivertsen ym., 2009; Morin ym. 2003; Brantley ym. 1989). Erilaisilla unen ongelmilla on toistuvasti todettu olevan yhteys ylimääräisiin poissaoloihin, kasvaneeseen onnettomuuksien tai työtapaturmien riskiin, henkilön itse kokemaan työssä suoriutumisen alentumiseen erityisesti lyhyellä aikavälillä, hidastuneeseen uralla etenemiseen sekä työtyytyväisyyden alentumiseen (Kucharczyk ym., 2012).

Uni näyttää häiriintyvän yleisesti työikäisillä. Erilaisten unen ongelmien on tunnistettu aiheuttavan alentunutta terveyden tunnetta (Stricker ym., 2021). Vuosituhannen vaihteesta lähtien uniongelmat, unettomuus ja päiväaikainen väsymys ovat lisääntyneet eri puolilla maailmaa (Jansson-Fröjmark ym., 2007; Metlaine, Leger & Choudat, 2005; Linton & Bryngelsson, 2000). Ruotsissa uniongelmien esiintyvyyden todettiin kaksinkertaistuneen vuosien 1993 ja 2003 välillä (Åkersted ym., 2012; Westerlund ym., 2008). Amerikkalaisen tutkimuksen mukaan 26 % amerikkalaisista työikäisistä kertoi nukkuvansa hyvin vain muutamana yönä kuukaudessa ja kokevansa päiväaikaista väsymystä kolmena päivänä viikossa (Ohayon, 2002; National Sleep Foundation, 2005). Yhdysvalloissa vuosien 2002–2012 välissä unettomuus kasvoi työikäisen väestön keskuudessa 17,5 prosentista 19,2 prosenttiin ja päiväaikainen väsymys 9,8 prosentista 12,7 prosenttiin. Unettomuuden ja päiväaikaisen väsymyksen yhdistelmä kasvoi 6,2 prosentista 7,0 prosenttiin (Ford ym., 2015). Unettomuuden esiintyvyys aikuisväestössä on jopa 30–50 %, ja heistä 6–10 %:lla on diagnoosiin oikeuttava unettomuuden häiriö (Brownlow ym., 2020; Shekleton, Rogers & Rajaratna, 2010; Roth & Roehrs, 2003). Australialaisessa kyselytutkimuksessa (N=1011) 45 % aikuisista raportoi riittämättömästä unesta, joka vaikuttaa myös päiväaikaisen toimintakykyyn (Adams ym., 2017). Suomessa vuonna 2003 tehdyn selvityksen mukaan naisista noin 36 % ja miehistä noin 27 % kärsi univaikeuksista vähintään kerran viikossa (Partinen & Huovinen, 2007). Vuonna 2017 uniongelmien arvioitiin koskevan jo 3 miljoonaa suomalaista aikuista (Finterveys, 2017). Unettomuudesta kärsi joka toinen mies ja lähes kaksi kolmasosaa naisista. Kyselyn mukaan haittaavaa päiväväsymystä oli edeltäneen kuukauden aikana kokenut kolme neljästä aikuisesta. Uusimpien arvioiden mukaan Suomessa unen ongelmat ovatkin työikäisissä väestössä varsin tavanomaisia, ja jopa 30 % aikuisista kärsii unettomuudesta vähintään kolmena yönä viikossa (Työterveyslaitos 2017).

Uniongelmista työorganisaatioille aiheutuvat kustannukset ovat sekä suoria että välillisiä (Metlaine, Leger & Choudat, 2005). Esimerkiksi Yhdysvalloissa on tutkittu unettomuuden lisäävän kustannuksia poissaolojen lisäksi alentuneen suorituskyvyn ja työtapaturmien kautta vuosittain 15–92 miljardia dollaria (Kessler ym., 2011). Tuottavuuden menetyksellä mitattuna unettomuuden kustannusten arvioitiin olevan yksin Yhdysvalloissa vuonna 1988 41,1 miljardia dollaria (Ozminkowski ym., 2007) ja vuonna 2011 jo yli 60 miljardia dollaria (Kessler ym., 2011).

Poissaolojen kustannusten unettomuudesta kärsiville itselleen on arvioitu olevan 143 dollaria päivässä ja yli 57 miljardia dollaria vuodessa (Ozminkowski ym., 2007). Yksilötasolla tästä johtuvan työajan menetyksen on arvioitu Yhdysvalloissa olevan vuositasolla 11,3 päivää (Kessler ym., 2011). Kaganin ja kumppaneiden (2021) keskiikäisiin naisiin kohdistuvassa tutkimuksessa todettiin huonon unen aiheuttavan Yhdysvalloissa vuosittain arviolta 2,2 miljardin dollarin taloudelliset menetykset,

johtuen työajan vähenemisestä ja työtehokkuuden laskusta. Uniongelmista kärsivä nainen menettää keskimäärin 517–524 dollaria vuodessa heikentyneen tuottavuuden seurauksena (Kagan ym., 2021). Reilut kymmenen vuotta sitten tutkijat totesivat, että tutkimus on onnistunut paljastamaan uniongelmien työelämälle aiheuttamista haitoista ja kustannuksista vasta jäävuoren huipun (Leger ja Bayon, 2010) eikä tilanne ole juurikaan muuttunut tähän päivään mennessä.

Puutteellisen unen vaikutukset yksilön toimintakykyyn

Ensimmäiset päiväaikaista väsymystä koskevat tutkimukset on tehty jo 1920-luvulla. Esimerkiksi Henry Head (1923) osoitti neurologisissa tutkimuksissaan, että päiväaikainen väsymys voi alentaa huomiokykyä ja siitä seuraa alentunut tarkkaavaisuus. Myöhemmät tutkimukset ovat osoittaneet, että puutteellisella unella on todettu olevan vaikutuksia muun muassa tuottavuuteen, turvallisuuteen, yksilön terveyteen ja elämänlaatuun (Gaultney & Collins-McNeil, 2009). Puutteellinen uni ja siitä johtuva univaje heikentää kykyä tehdä hyviä päätöksiä ja vaikuttaa haitallisesti ongelman ratkaisukykyyn sekä siihen, kuinka laadukkaasti yksilö ratkaisee käsillä olevat ongelmat (Gaultney & Collins-McNeil, 2009). Univajeella on laaja-alaiset vaikutukset aivojen toimintaan ja tunteisiin sekä kognitiivisiin toimintoihin (Ratcliff & van Dongen, 2009). Pilcher ja Huffcutt havaitsivat, että univaje vaikuttaa mielialaan enemmän kuin kognitiivisiin tai motorisiin toimintoihin. Univajeesta kärsivät henkilöt suoriutuivat kuitenkin merkittävästi huonommin myös motorisista tehtävistä kuin ne henkilöt, joilla ei univajetta ole (Pilcher & Huffcutt, 1996).

Huonosta unesta johtuvalla väsymyksellä on lukuisissa tutkimuksissa todettu olevan merkittävä yhteys alentuneeseen toimintakykyyn päivittäisissä toiminnoissa yleensä ja siis myös huonoon suoriutumiseen työssä (Söderström ym., 2012; Panossian & Veasey, 2011; Dean ym., 2010; Rod ym., 2010; Gangwisch ym., 2007; Bonnet & Arand, 1997; Pilcher & Huffcutt, 1996). Puutteellisen unen aiheuttama univaje lisää myös työssä suoriutumisen vaihtelevuutta. Univaje hidastuttaa niin psyykkisiä kuin fyysisiäkin reaktioaikoja, lisää virheiden määrää sekä heikentää valppautta ja muistia. (Dinges & Kribbs, 1991.) Puutteellisella unella on todettu olevan yhteys myös tyytymättömyyteen ja innottomuuteen työssä (Linton & Bryngelsson, 2000; Rosmond, Lapidus & Bjorntorp, 1998; Kupperman ym., 1995).

Tutkimukset ovat osoittaneet, että puutteellisella unella on yhteys kognitiivisiin toimintoihin (Söderström ym., 2012; Panossian & Veasey 2011, Rod ym., 2010; Gangwisch ym., 2007). Yleinen suoriutumiskyky alenee univajeen myötä erityisesti kognitiivisessa tarkkuutta vaativissa tehtävissä (Tucker ym., 2009; Harrison & Horne 2000). Puutteellinen uni vaikeuttaa erilaisten raporttien lukemista, heikentää kykyä suoriutua päivän loppupuolella olevista työtehtävistä, vaikeuttaa päätöksentekokykyä, keskittymistä, muistamista ja kykyä kuunnella tarkkaavaisesti sekä vaikeuttaa

tuottavan työn tekemistä parhaalla mahdollisella tavalla (Kucharczyk ym., 2012; Linton & Bryngelsson, 2000). On todettu, että jo alle seitsemän tunnin uni aiheuttaa terveillä aikuisilla yleisesti vajausta kognitiivisessa suoriutumisessa. Suoriutumisen taso toki vaihtelee yksilöittäin (Belenky ym., 2003; Brunner, Dijk & Borbery, 1993). Whelehanin, McCarrickin ja Ridgwayn (2020) tutkimuksessa selvitettiin lääkäreiden ja erityisesti kirurgien toimimista leikkaussalissa univajeisena, ja siinä todettiin, ettei kokemus tai ikä näyttäisi suojaavan univajeelta. Univajeen todettiin laskevan suorituskykyä jopa 11,9 % – 32 %. Tämän tutkimuksen mukaan univajeen tuomat ongelmat koskevat kaikkia riippumatta työntekijän kokemuksesta tai taidoista.

Puutteellisesta unesta johtuvan univajeen on todettu vaikuttavan erityisesti monotonisiin, tarkkaavuutta vaativiin, pitkäaikaisiin ja koneen tahdistamiin suorituksiin (Dinges, 1995). Univajeen vaikutukset näkyvät negatiivisesti myös nopeaa reagointia vaativissa tehtävissä (Gilberg ja Åkersted, 1994; Dinges 1991), koska suorituksen nopeus, tarkkuus ja yleinen vakaus heikentyvät (Nilsson ym., 2005). Lentäjille tehdyissä tutkimuksissa on todettu, että univaje vaikuttaa huomiokykyyn, valppauteen ja täsmällisyyteen (Previc ym., 2009; Caldwell ym., 2004; Dinges ym., 1990).

Univaje vaikuttaa lyhytkestoiseen muistiin (Harrison & Horne, 2000). Yhdenkin yön valvominen heikentää virheiden huomioimista, havaitsemista, korjaamista ja tarkistamista sekä mukautumista virheen tapahtumisen jälkeen. Hsienin, Tsain ja Tsain (2009) tutkimuksessa todettiin univajeen vaikuttavan sekä yleiseen tehtävästä suoriutumiseen, että kykyyn korjata tehtyjä virheitä. Tutkimus osoitti, että univajeisena yksilöiden suoriutuminen hidastui ja tarkkuus työssä heikkeni. Tehtävän vaativuusaste vaikutti siihen, kuinka hyvin tehtävästä suoriuduttiin.

Nilssonin ja kumppaneiden (2005) tutkimuksessa 22 koehenkilöä jaettiin kahteen randomisoituun ryhmään, joista toinen oli kontrolliryhmä ja sai nukkua normaalisti ja toista ryhmää valvotettiin 31–32 tuntia. Molemmissa ryhmissä yksilöt suorittivat saman määrän testejä kello 14 ja 15.30 välillä siten, että kokonaiskesto oli 36–40 minuuttia. Kognitiiviset testit koostuivat erilaisista verbaalisista muistitesteistä, työmuistin kokeesta sekä erilaisista reaktioaikaan perustuvista kokeista. Huomattiin, että jopa jo yhden yön valvomisella on vaikutusta erityisesti kognitiivisiin työtehtäviin (Nilsson ym., 2005).

Useissa tutkimuksissa on todettu huonon ja katkonaisen unen, lasten ja teini-ikäisten myöhäisen nukkumaanmenon ja aikaisen heräilyn vaikuttavan heidän *kykyynsä oppia* ja heidän yleiseen *koulumenestykseensä* (Curcio ym., 2006; Fallone ym., 2002; Wolfson ja Carcadon, 2003). Dewaldin ym. (2010) tekemässä meta-analyysissä väsymyksellä todettiin olevan vahvin yhteys koulumenestykseen.

Hornen (1988) tutkimuksessa löydettiin suora yhteys *luovuuden ja innovatiivisuuden heikkenemiseen*. Jopa yhden yön aikana syntynyt univaje vaikuttaa luovuuteen ja luovista tehtävistä suoriutumiseen. Terveitä yliopisto-opiskelijoita (N=24) testattiin Torrancen luovan ajattelun testillä (Torrance Test of Creative Thinking), siten, että 12 heistä ei nukkunut yhtenä yönä lainkaan ja samaan aikaan verrokkiryhmä nukkui normaalisti 7–8-tunnin yöunet. Testissä testattiin joustavuutta, kykyä muuttaa strategiaa, omaperäisyyttä sekä epätavallisten ideoiden tuottamista. Univaje heikensi suoriutumista kaikilla testin osa-alueilla (Horne, 1988). Samoin tapahtui päättelyä vaativissa tehtävissä. 10 tervettä yliopisto-opiskelijaa jaettiin kahteen ryhmään. Toisen ryhmän nukkumista rajoitettiin toisen nukkuessa 7–6 tuntia kuten normaalisti. Kolmen päivän aikana henkilöitä testattiin eri tavoin. 32–36- tunnin valvomisen jälkeen suoriutuminen romahti päättelyä vaativissa tehtävissä (Harrison & Horne, 1999).

Puutteellisella unella on tutkimuksissa havaittu olevan yhteys myös *impulsiivisen ja riskialttiiseen käyttäytymiseen* (Hood, Carney & Harris, 2011; Harvey, 2002) ja kykyyn arvioida omaa toimintaa (Boardman ym. 2023; Harrison & Horne, 2000;).

Tutkimukset ovat lisäksi osoittaneet, että puuteellisen unen ja vähenevien sosiaalisten kontaktien välillä on yhteys (Palmer ym., 2023). Unen puute vaikuttaa kykyyn olla *vuorovaikutuksessa* muiden kanssa (Gordon & Chen, 2013). Yhtenäsyynä on se, että huono uni vaikuttaa kykyyn tunnistaa muiden tunteita ja kykyyn olla empaattinen, niin kognitiivisesti kuin emotionaalisesti (Guadagni ym., 2018; Gordon & Chen 2013). Erityisesti huonolaatuinen uni heikentää yksilön kykyä hallita negatiivisia tunteita (Mauss ym., 2013). Puutteellisen unen aiheuttama univaje vähentää myös halua olla yhteydessä muihin ihmisiin. Univajeiset henkilöt raportoivat alentuneesta motivaatiosta etsiä sosiaalisia kontakteja, ja he kokevat vähemmän kiitollisuuden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tutkimuksissa on osoitettu, että univajeisina ihmiset käyttävät vähemmän sanoja, jotka viittaavat muihin ihmisiin. Nämä vaikutukset ovat kriittisiä, koska tunne sosiaalisesta yhteydestä on tärkeä yksilön yleisen hyvinvoinnin sekä fyysisen että psykologisen terveyden kannalta. (Palmer ym., 2023.).

Puutteellisen unen on todettu vaikuttavan merkittävästi *johtamiskäyttäytymiseen*. Kun uni on puutteellista, lisääntyy univaje, jonka taas on todettu lisäävän passiivista johtamista. Olsen ym. (2016) tutkimuksessa armeijan esihenkilöitä ja alaisia laitettiin suoriutumaan koeolosuhteissa valituista tehtävistä hyvin nukkuneina ja univajeisina. He totesivat, että uni on yksi tärkeä tekijä siinä, kuinka tehokasta johtaminen on. Univajeisen esihenkilön voimavarat ovat vähäisemmät, jolloin hän jättää johtamistehtävät helpommin vähemmälle huomiolle. Hän priorisoi oman lepäämisen tarpeen jopa alaistensa kustannuksella. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että univajeinen johtaja voi jopa syyttää alaisiaan tiimin epäonnistumisesta. Tällaisen käyttäytymisen

katsottiin todennäköisesti johtuvan alentuneesta itsesäätelykyvystä ja toisaalta siitä, että univajeisen henkilön täytyy selviytyäkseen keskittyä enemmän vain itseensä, eikä hän kykene huomiomaan muita. Tämä ilmeni myös siten, että johtajat kannustivat vähemmän alaisiaan. Kannustus ei ollut positiivista, vaan huutamista esiintyi jopa enemmän kuin normaalisti. Univajeisena esihenkilöt eivät pystyneet hallitsemaan konfliktitilanteita tai eteen tulevia vaikeuksia, vaan käyttivät mahdollisuutta poistua paikalta. He käyttivät vähemmän energiaa ryhmän ponnisteluihin eivätkä tehneet yhteisen tavoitteen eteen yhtä paljon töitä kuin toiset.

Yleisimmin ihmiset aliarvioivat univajeen vaikutuksen ja väsyneenä yliarvioivat oman suorituskykynsä ja valmiuden suoriutua työtehtävistä. (Belenky ym., 2003; Brunner, Dijk, Borbery, 1993). Uneen liittyvillä ongelmilla on tutkitusti yhteys paitsi huonoon suoriutumiseen, myös työssä loppuun palamiseen (Gangwisch ym., 2007; Panossian ja Veasey, 2011, Rod ym., 2010, Söderström ym., 2012). Puutteellisen unen ja erityisesti unettomuuden, on todettu ylläpitävän emotionaalista väsymystä, joka on keskeinen tekijä loppuun palamisessa. Univaje sekä liiallinen työasioiden käsittely ja ajattelu vapaa-ajalla sekä korkeat työn vaatimukset ovat loppuun palamisen riskitekijöitä (Söderström ym., 2012). Uni on tärkeä tekijä paitsi väsymyksestä palautumisessa, myös töihin paluussa loppuunpalamisen jälkeen (Jansson-Fröjmark & Lindblom, 2010; Eksted ym., 2009; Armond ym., 2008).

Samansuuntaisia tuloksia on aiemmin löydetty liittyen ongelmanratkaisukykyyn (Killgore, Backin & Wesensen, 2005) ja luovuuteen (Horne, 1988; Harrison ja Horne, 1999), joissa kaikissa tutkittiin laboratorio olosuhteissa (n=10-24) koehenkilöitä, joita valvotettiin ennen tehtävien suorittamista. Oppimista puolestaan on tutkittu kvantitatiivisen menetelmin yli 3000 koehenkilön oma-arviointi lomakkein tai kyselylomakkeen lisäksi actigrafi tutkimuksin. (Wolfson & Carcadon, 2003; Paavonen ym.,2000; Sadeh, Raviv ja Gruber, 2000) liittyen.

Unen ongelmat kulkevat käsi kädessä heikomman mielenterveyden, alentuneen työn tuottavuuden ja huonontuneen työn laadun kanssa. Tämän lisäksi huonosta unesta kärsivät henkilöt käyttävät enemmän terveydenhuollon palveluita verrattuna hyvin nukkuviin työntekijöihin (Manocchio ym., 2001). Onkin ehdotettu, että uniongelmien hoitoon tulisi kiinnittää huomiota loppuunpalamisen ehkäisyssä (Sonnenchein ym., 2008).

Uneen vaikuttavia tekijöitä

Puutteellisen unen ja työssä suoriutumisen välillä on vastavuoroinen ja kompleksinen suhde (Kucharczyk, Morgan & Hall, 2012). Väsymys tuottaa negatiivisia vaikutuksia toimintakykyyn, ja ne puolestaan voivat vaikuttaa negatiivisesti uneen. Syyt ja seuraukset voivat olla hyvin moninaisia. Puutteelliseen uneen yhdistyy muun muassa

koettu stressi (Fuligni & Hardway, 2006), yksinäisyys (Cacioppo ym., 2002), vaikea taloudellinen tilanne (Burgard & Ailshire, 2009).

Negatiiviset ja kuormittavat elämäntilanteet ovat useimmissa tapauksissa yhteydessä unen häiriintymiseen. Päivittäisillä pienillä stressaavilla tekijöillä, kuten esimerkiksi riidalla puolison kanssa, on todettu olevan merkitystä unen häiriintymisessä. Vaikka tekijät ovat pieniä, mikäli niitä esiintyy päivittäin, näyttää syntyvän stressiä, joka vaikuttaa niin unen laatuun kuin unen pituuteen. Tämä pitää erityisesti paikkansa silloin, kun ihminen kärsii jo valmiiksi puutteellisesta unesta. (Sivertsen ym., 2009; Morin ym., 2003; Brantley ym., 1989.)

Alpain ym. (2000) tutkimus osoitti, että erityisesti stressaantuneet huonouniset kokivat enemmän päiväaikaista väsymystä, uneliaisuutta sekä keskittymisen vaikeutta kuin ne huonosti nukkuvat, jotka eivät ole stressaantuneita. Lisäksi tässä tutkimuksessa todettiin, että huonounisilla on vähemmän kykyä sopeutua muutoksiin ja haasteisiin sekä työ- että yksityiselämässä. Tämä näkyi päiväaikaisena ahdistuksena ja erilaisina kehon kireyksinä yöaikaan. Samanlaisia tutkimustuloksia saivat myös Chambers ja Kim (2000) sekä Morin ym. (1993).

Positiivisilla tunteilla ja hyvinvoinnilla on suora yhteys hyvään uneen. Näiden yhteys on myös kaksisuuntainen: positiivinen psykologinen tila edesauttaa hyvää unta, mutta toisaalta huono tai häiriintynyt uni saa aikaan vähemmän positiivisia tunteita sekä alentaa psykologista hyvinvointia (Steptoe, Marmot & Wardle, 2008). Työpäivän jälkeisellä, illan aikaisella palautumisella on vaikusta unen laatuun, ja edelleen unen laatu ennustaa koettuja tunteita aamulla ennen töihin menoa (Sonnetag, Binnewies & Mojza, 2008).

Useat tutkimukset ovat selvittäneet työolojen ja unen laadun välistä yhteyttä. Huono uni on yhdistetty erilaisiin psyykkisiin tekijöihin työssä, kuten esimerkiksi työn epävarmuuteen (Goldenhar ym., 1998), aikapaineisiin sekä liialliseksi koettuun työkuormaan (Ota ym., 2005; Åkersted ym., 2002; Marquié ym., 1999; Ribet & Derriennic, 1999; Jacquinet-Salord ym., 1993; Theorell ym., 1988), työn ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainoon (Ota ym., 2005), ihmisten välisiin jännitteisiin työssä (Jasquinet-Salord ym., 1993), kaikenlaisiin erilaisiin täsmentämättömiin vaikeuksiin sekä stressiin työssä (Estryn-Behar ym., 1990; Kageyama ym., 1998), liian vähäiseen tukeen sekä alhaiseen tai huonoon palautteeseen työstä (Nakata ym., 2001; Kageyama ym., 1998) sekä työpaikkakiusaamiseen (Nielsen, Pallasen & Einarsen, 2020). Fyysisistä tekijöistä unta huonontaa altistuminen tärinälle sekä erilaisille liuotinaineille (Lindelof ym., 1992; Ribet & Derriennic, 1999), näyttöpäätteellä tehtävä työ (Tachibana ym., 1996) sekä vuorotyö. (esim. Boardman ym., 2023; Hulsegge ym., 2023; Brito ym., 2021; Chatterjee & Ambekar, 2017; Niedhammer ym.,2012; Åkersted ym.,

2002; Marquié ym., 1999; Ribet ja Derrienic, 1999; Estryn- Behar 1990; Infante-Rivard ym., 1989).

Esihenkilöiden ja alaisten välisten suhteiden on todettu myös vaikuttavan uneen. Han, Harms ja Hain tutkimuksessa kohderyhmänä oli 222 työssäkäyvää aikuista. Tässä tutkimuksessa todettiin, että esihenkilön epäasiallinen tai huono käyttäytyminen aiheuttaa alaisille univajetta (Han, Harms & Bai, 2017). Barnes ym., (2020) tutkimuksessa oli mukana eri toimialoilta ja erilaisista tehtävistä olevia henkilöitä, todettiin, että esihenkilöt, jotka eivät huomioi omaa untaan, aiheuttavat omalla käytöksellään myös alaisille huonoa unta. Alaisten huonosta nukkumisesta puolestaan aiheutui alaisten huonoa tai epäasiallista käytöstä työpaikalla (Barnes ym., 2020). Liian vähän nukkuvien ja univajeessa olevien esihenkilöiden on myös todettu olevan johtamistyyliltään passiivisia ja välttteleviä käyttävän vähemmän osallistavaa tai motivoivaa johtamista kuin niiden esihenkilöiden, jotka nukkuvat hyvin. (Olsen ym., 2016.)

Käsillä olevan tutkimuksen tarkoitus ei ole selvittää sitä, mikä aiheuttaa yksilön unen häiriintymistä ja puutteellista unta. Unta tarkastellaan jatkossa yksilöön liittyvänä tekijänä, jonka heijastuksia tulisi organisaatiokontekstissa paremmin ymmärtää. Edellä esitellyn kirjallisuuskatsauksen perusteella voidaan kuitenkin todeta, että yksilön kokonaishyvinvointi ja myös suoriutuminen töissä on merkittävässä määrin riippuvainen siitä, saako hän riittävästi laadukasta unta. Tämä kysymys on kiinnostanut tutkijoita ennen kaikkea yksilöpsykologisesta ja fysiologisesta näkökulmasta sekä lääketieteessä, mutta työorganisaatioiden kontekstissa tarkastelua on syytä laajentaa organisaatiokäyttäytymisen kehykseen. Työssä suoriutuminen ja sen edellytyksenä työhyvinvointi eivät ole vain työntekijän yksityisasioita, vaan ne ovat yhteydessä moniin asioihin työpaikalla. Uni on yksi tärkeä tekijä yksilön työhyvinvoinnin rakentumisessa, joka edelleen vaikuttaa suoriutumiseen. Siksi tarkastelua laajennetaan seuraavaksi työhyvinvoinnin viitekehykseen.

2.3 Työhyvinvointi suoriutumisen perustana

Edellä olevissa luvuissa tarkasteltiin puutteellista unta yksilön toimintakyvyn perusedellytyksenä ja siihen liittyvien häiriöiden yksilötason vaikutuksia. Seuraavaksi sen merkitystä tarkastellaan organisatorisessa kontekstissa ja työhyvinvoinnin teoreettisten linssien kautta.

Työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin on todettu olevan varsin kriittisiä tekijöitä organisaation menestykselle ja tuottavuudelle (Bakker & Oerlemans, 2019; Turban & Yan, 2016). Työntekijöiden hyvinvoinnilla on todettu olevan selkeä yhteys sekä työntekijän parempaan suoriutumiseen työssään, että koko organisaation parempaan tulokseen (Hewit ym., 2o18), parempaan asiakastyytyväisyyteen (Sharma ym., 2016),

työntekijöiden sitoutumiseen (Tisu ym., 2020) ja työyhteisötaitoihin (organizational citicenship behaviour) (Mousa, Massoud & Ayoubi, 2020). Työntekijöiden hyvinvointi on yhdistetty myös innovatiivisuuteen ja uuden luomiseen työssä (Koroglu & Ozmen, 2021), työn tuottavuuteen ja tuloksiin (Aura, Ahonen, Hussi & Ilmarinen, 2018). Työhyvinvoinnilla on myös merkittävä vaikutus työn laatuun ja tuloksellisuuteen (Hall ym., 2016), työntekijöiden poissaoloihin, eläköitymispäätöksiin sekä ennen aikaisiin eläköitymisiin (von Bondorsf ym., 2010). Työntekijöiden terveydellä ja hyvinvoinnilla on näin ollen vaikutusta niin yksilön, organisaatioiden mutta myös yhteiskunnan näkökulmasta. (Keurilainen ym., 2018)

Työhyvinvointi

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvointi liittyy vahvasti työn mielekkyyteen, motivaation ylläpitämiseen sekä elämänhallinnan kokemukseen. (Työterveyslaitos, 2020.) Sosiaali- ja terveysministeriö (STM, 2020) kuvaa työhyvinvoinnin kokonaisuutena, johon kuuluvat työn mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Näkökulmana on, että työhyvinvointi ei ole vain työntekijän kokemus, vaan myös työpaikan rakenteisiin ja toimintatapoihin liittyvä tavoiteltu tila.

Työhyvinvoinnin määrittelyssä on tunnistettavissa sekä yksilö- että organisaatiotason näkökulmia. Warr (1990) esittää, että työhyvinvoinnin ulottuvuuksia ovat psykologinen hyvinvointi, joka kattaa muun muassa työn mielekkyyden ja motivaation; fyysinen hyvinvointi, johon sisältyvät terveys ja työstä aiheutuva kuormitus; sekä sosiaalinen hyvinvointi, joka liittyy työyhteisön vuorovaikutussuhteisiin ja työntekijän kokemaan oikeudenmukaisuuteen työpaikalla (Grant, Christianson & Price, 2007; Guest, 2017). Organisaatiotasolla työhyvinvointiin vaikuttavat erityisesti johtaminen, työyhteisön ilmapiiri, työn sisältö ja organisointi sekä työolot (Manka & Manka, 2016).

Mankan (2016) määritelmän mukaan työhyvinvointi rakentuu inhimillisestä pääomasta (työkyky, osaaminen ja motivaatio), sosiaalisesta pääomasta (työyhteisön vuorovaikutus ja tukiverkostot) sekä rakenteellisesta pääomasta (johtaminen ja organisaation toimintamallit). Näiden tekijöiden yhteisvaikutuksella voidaan vaikuttaa työssä jaksamiseen, työntekijöiden sitoutumiseen sekä organisaation suorituskykyyn.

Maailman terveysjärjestön (WHO) terveellisen työpaikan malli tarjoaa kattavan viitekehyksen työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi huomioimalla useita työympäristön ulottuvuuksia. Tämä malli rakentuu neljän keskeisen osa-alueen ympärille: *fyysinen työympäristö, psykososiaalinen työympäristö, henkilökohtaiset*

terveysresurssit ja yrityksen yhteiskunnallinen osallistuminen (WHO, 2010). *Fyysinen työympäristö* keskittyy työturvallisuuteen, ergonomiaan ja altistumisen minimointiin haitallisille työoloille, joiden tavoitteena on ehkäistä työperäisiä vammoja ja sairauksia. *Psykososiaalinen työympäristö* puolestaan painottaa mielenterveyttä edistämällä tukevia organisaatiokulttuureja, vähentämällä työperäistä stressiä ja tasapainottamalla työn ja vapaa-ajan suhdetta. Lisäksi malli korostaa henkilökohtaisia terveysresursseja, joihin kuuluvat työnantajan tarjoamat terveyden edistämisen toimenpiteet, kuten työhyvinvointiohjelmat, terveystarkastukset ja pääsy neuvontapalveluihin. Yrityksen yhteiskunnallinen osallistuminen kannustaa organisaatioita osallistumaan kansanterveyttä edistäviin aloitteisiin ja toteuttamaan yritysvastuun mukaisia käytäntöjä, mikä tunnistaa työhyvinvoinnin laajemmat yhteiskunnalliset vaikutukset. WHO:n viitekehys suosii kokonaisvaltaista ja osallistavaa lähestymistapaa, jossa työnantajat ja työntekijät tekevät yhteistyötä terveyttä tukevan työympäristön luomiseksi. Tämän mallin järjestelmällinen soveltaminen voi parantaa sekä yksilön että yhteisön hyvinvointia, lisätä tuottavuutta, vähentää poissaoloja ja tuottaa pitkäaikaisia kansanterveydellisiä hyötyjä (WHO, 2010).

Ilmarinen (1999, 2006) on kehittänyt *työkykytalon mallin*, joka kuvaa työkykyä ja sen taustalla vaikuttavia tekijöitä hierarkkisena rakenteena, jossa eri tasot muodostavat toisiaan tukevan kokonaisuuden. Työkykytalo havainnollistaa, kuinka yksilölliset tekijät, kuten terveys ja toimintakyky, yhdistyvät työyhteisön ja organisaation rakenteellisiin ja sosiaalisiin tekijöihin työhyvinvoinnin muodostumisessa.

Työkykytalon perusta muodostuu *terveydestä, fyysisestä ja psyykkisestä toimintakyvystä sekä ergonomiasta.* Nämä tekijät ovat kriittisiä työhyvinvoinnille, sillä ne määrittävät työntekijän mahdollisuudet suoriutua työtehtävistään ilman haitallista kuormitusta tai työkyvyn heikentymistä. Seuraavana tasona mallissa on *osaaminen*, joka sisältää koulutuksen, työssä oppimisen sekä ammatillisen kehittymisen. Osaaminen ei ainoastaan tue työssä suoriutumista, vaan myös vahvistaa työntekijän itseluottamusta ja työmotivaatiota.

Mallin keskivaiheilla sijaitsevat *arvot, asenteet ja motivaatio,* jotka vaikuttavat merkittävästi siihen, miten työntekijät suhtautuvat työhönsä ja miten he kokevat työyhteisönsä sekä organisaationsa tavoitteet. Työntekijän henkilökohtaiset arvot ja motivaatiotekijät kohtaavat tässä tasossa työorganisaation asettamat odotukset ja kulttuuriset tekijät.

Mallin ylin taso kattaa itse *työn, työolot, työyhteisön ja johtamisen.* Työympäristön laadulla, esihenkilötyöllä ja työyhteisön ilmapiirillä on merkittävä vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin, jaksamiseen ja työssä viihtymiseen. Ilmarisen mallin mukaan työhyvinvointi ei siis synny pelkästään yksilön ominaisuuksista, vaan se rakentuu työpaikan rakenteellisista ja sosiaalisista tekijöistä, jotka joko tukevat tai heikentävät

yksilöllistä työkykyä. Työkykytalo tarjoaa laaja-alaisen näkökulman työhyvinvoinnin muodostumiseen ja toimii perustana työhyvinvoinnin johtamiselle ja kehittämiselle organisaatioissa. Se korostaa työhyvinvoinnin monitahoisuutta sekä yksilöllisten että organisaatiotason tekijöiden yhteisvaikutusta.

Schaufeli ja Bakker (2004) ja Hakanen (2009) tarkastelevat yksilön työhyvinvointia työn imun (work engagement) käsitteellä, joka viittaa myönteiseen tunne- ja motivaatiotilaan, jossa työntekijä kokee tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista työssään (Hakanen, 2009). Työn imu ei ole pelkästään työstä saatavaa mielihyvää, vaan se heijastaa työntekijän aktiivista panostusta ja sitoutumista. Tämä erottelu korostaa, ettei työhyvinvointi synny pelkästään työolosuhteista, vaan siihen vaikuttaa myös työntekijän kokemus työn merkityksellisyydestä sekä mahdollisuuksista kehittää itseään ja hyödyntää vahvuuksiaan työssä (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006).

Työhyvinvoinnin kannalta keskeinen tekijä on työn tuunaaminen, jolla tarkoitetaan työntekijän oma-aloitteisia toimia työnsä muokkaamiseksi mielekkäämmäksi ja omia vahvuuksia vastaavaksi (Hakanen, 2017). Työn tuunaaminen voi ilmetä esimerkiksi haasteiden lisäämisenä työssä, uusien toimintatapojen kehittämisenä tai sosiaalisten suhteiden vahvistamisena työyhteisössä. Tutkimusten mukaan työn tuunaaminen vähentää työperäistä stressiä ja lisää työssä jaksamista, minkä vuoksi se on tehokas keino työhyvinvoinnin edistämiseksi niin yksilö- kuin organisaatiotasolla (Hakanen, Bakker & Demerouti, 2021).

Tutkimukset osoittavat, että työn imu on yhteydessä parempaan työhyvinvointiin, alhaisempaan stressitasoon ja vähäisempään työuupumukseen (Hakanen, Perhoniemi & Toppinen-Tanner, 2008). Lisäksi työn imun on havaittu olevan yhteydessä korkeampaan työsuoritukseen, pienempään riskiin joutua työttömäksi ja suurempaan todennäköisyyteen edetä uralla (Hakanen, 2011). Tämä korostaa työn imun merkitystä sekä yksilön että organisaation näkökulmasta: hyvinvoivat työntekijät ovat tuottavampia ja sitoutuvat organisaatioonsa vahvemmin, mikä puolestaan vähentää henkilöstön vaihtuvuutta ja lisää organisaation suorituskykyä.

Unen ja työhyvinvoinnin välinen yhteys

Puutteellisen unen on todettu heikentävän työkykyä sekä vaikuttaa merkittävästi sairauspoissaoloihin ja väliaikaiseen tai pysyvään työkyvyttömyyteen (Cheng ym., 2021; Salo, 2009). Nämä puolestaan vaikuttavat yritysten tuottavuuteen, yhteiskunnan menoihin ja verotuloihin. Useissa tutkimuksissa on todettu uniongelmien yhteys ja kausaalinen yhteys erilaisiin sairaustiloihin, tapaturmiin sekä työkyvyn heikkenemiseen (Uehli ym., 2014; Meng ym., 2013; Haaramo, 2008).

Puutteellisen unen taloudellisia ja toiminnallisia organisatorisia vaikutuksia on tutkittu eniten sairauspoissaolojen kautta. Unen ongelmilla on yhteys sairauspoissaoloihin (Åkersted, 2007; Doi ym., 2003). Aikuisväestössä huonosti nukkuvien on todettu olevan viisi päivää vuodessa enemmän sairauslomalla kuin niiden, jotka nukkuvat hyvin (Linton & Bryngelsson, 2000). Lisäksi huonosti nukkuvien on todettu jäävän helpommin sairaslomalle sekä kärsivän huonosta fyysisestä ja psyykkisestä terveydestä. Heillä myös ilmenee usein ongelmia henkilökohtaisissa suhteissa ja erilaisissa ammatillisissa tehtävissä. Tämän lisäksi he monesti kokevat olevansa stressaantuneita ja heillä esiintyy useammin työtyytymättömyyttä (Doi ym., 2003).

Huono unen laatu tai vähäinen uni johtavat tutkitusti sekä lyhyisiin että pitkiin sairauspoissaoloihin. Lisäksi huonosti nukkuvilla on kaksi kertaa enemmän poissaoloja muiden sairauksien vuoksi verrattuna hyvin nukkuviin. Jo vuoden mittainen puutteellinen uni ennustaa pitkäaikaista sairauslomaa. Huono uni ennakoi pitkäaikaista sairauslomaa (<90 päivää) yleensä kahden vuoden kuluessa unen laadun heikkenemisestä. (Kucharczyk ym. 2012; Åkersted ym. 2007.)

Jo 1990-luvulla mielialan ja unen ongelmat olivat kolmanneksi yleisin syy työstä poissaololle. Enemmän poissaoloja aiheuttivat vain tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä korva, - nenä, - ja kurkkutauteihin liittyvät sairaudet (Estryn- Behar ym., 1990). Pitkittäistutkimukset ovat vahvistaneet uniongelmien yhteyden pitkäaikaiseen sairauslomaan ja työkyvyttömyyseläkkeeseen (Canivet ym., 2014; Haaramo ym., 2012; Lallukka ym., 2011; Rahkonen ym., 2011; Salo ym., 2010; Sivertsen ym., 2009; Åkersted ym., 2007; Sivertsen ym., 2006). Westerlundin ja kumppaneiden (2008) tutkimuksessa tavoitteena oli selvittää työperäisten unihäiriöiden muutosta sekä niiden yhteyttä sairauspoissaoloihin. Kyselytutkimukseen vastasi 28 424 henkilöä vuosina 1993, 1995 ja 1999. Työhön liittyvien unihäiriöiden todettiin kasvaneen merkittävästi ruotsalaisten työikäisten keskuudessa vuosina 1993–1999. Tutkimuksessa havaittiin, että yksilön raportoimilla unihäiriöillä oli merkittävä yhteys vähintään yhden yli 14 päivän sairaspoissaolon kanssa.

Edellä olevat tutkimushavainnot osoittavat, että työntekijöiden uneen liittyvillä ongelmilla on suoria taloudellisia vaikutuksia organisaatioiden toimintaan jo yksin poissaolojen muodossa. Poissaoloilla on puolestaan vaikutuksia toiminnan sujuvuuteen ja esimerkiksi palvelun laatuun. Ongelman aiheuttamat heijastukset ovat kuitenkin vielä monitahoisempia, koska unen puutteen vuoksi väsyneet työntekijät ovat paljon useammin töissä kuin sieltä poissa. Seuraavaksi pyritäänkin ymmärtämään unen puutteesta kärsivän työntekijän tilannetta organisaatiokäyttäytymisen ja tarkemmin työhyvinvointia selittävien mallien näkökulmasta. Niiden kautta voidaan tarkastella puutteellisen unen heijastusvaikutuksia yksilön työkäyttäytymiseen ja

yksilötason selviytymisstrategioita yksilöllisten ja organisationalisten voimavaratekijöiden näkökulmasta.

Työhyvinvoinnin merkitys on saanut organisaatiot kiinnostumaan ja panostamaan erilaisiin työhyvinvoinnin edistämisen keinoihin (Aura ym., 2018; Aura ja Tienari, 2022). Käytännössä työhyvinvoinnin edistäminen keskittyy tukemaan työntekijöiden hyvinvointia lähinnä erilaisten liikuntamahdollisuuksien ja virikkeiden avulla. Laajempi terveellisten elämäntapojen edistäminen on varsin heikkoa edelleen (Aura ym., 2018). Vasta noin kymmenen vuotta sitten erilaiset unen ongelmat ovat tulleet ilmi yrityksille työterveyskyselyiden ja muiden hyvinvointitutkimusten yhteydessä. Organisaatioissa valitettavan usein edelleen unen ongelmat nähdään ainoastaan yksilön omana ongelmana, ja katsotaan että yrityksellä ei ole juurikaan vaikutusmahdollisuuksia siihen, kuinka yksilön unta voidaan parantaa. (Tuomilehto, 2024).

Seuraavaksi esittelen tarkemmin kaksi työhyvinvoinnin rakentumista selittävää teoriaa.

2.4 Teoria työn vaatimuksista ja hallinnasta – JD-C Malli

Työolojen yhteys ihmisen terveyteen on kompleksinen ja kaksisuuntainen (Dalner ym., 2000). Karasekin mallin on todettu olevan yksi parhaista malleista, joka selittää tätä yhteyttä. Mallin mukaan työn vaatimusten ja hallinnan tasapainolla sekä toisaalta epätasapainolla on yhteys erilaisiin terveydellisiin tekijöihin. Näitä yhteyksiä on tutkittu lähinnä työstressiin liittyvien sairauksien syntymisen kannalta (Ota ym., 2005; Michie & Williams, 2003; Peter ym., 2002; Theorell, 1988), mutta se mahdollistaa myös sellaisten tapahtumaketjujen tarkastelun, jossa on kyseessä jonkin jo olevan työhyvinvointia haittaavan ongelman (kuten tässä tapauksessa puutteellinen uni) heijastukset ja hallinta työssä.

Karasekin (1979) mukaan yksilö tulisi huomioida osana työyhteisön kokonaisuutta ja arvioida, mitä vaatimuksia työssä on, mutta toisaalta myös mitä keinoja yksilöllä on käytössä työssä suoriutumiseen ja mihin asioihin hänellä on päätöksenteon mahdollisuus, jotta hän saavuttaa asetetut vaatimukset. Nämä ovat olennaisia kysymyksiä, kun pyritään tunnistamaan puutteellisen unen johdosta väsyneen työntekijän suoriutumista ja tukemisen mahdollisuuksia työorganisaatioissa.

Karasekin luoma (1979) työn vaatimusten ja työn hallinnan malli – (Job Demand-Control (JD-C) Model – jota on myös kutsuttu työn kuormituksen malliksi (Job strain model) (Van der Doef ja Maes, 1999) keskittyy kahteen eri työelämän näkökulmaan: työn vaatimuksiin ja työn hallintaan. Työn vaatimukset liittyvät siihen, kuinka paljon

työtä on tehtävä (työmäärä) ja miten rooli työssä on sovitettu yhteen työn kanssa (roolin yhteensopivuus). Työn hallinta, jota kutsutaan myös päätöksenteon vapaudeksi, tarkoittaa sitä, kuinka paljon yksilöllä on mahdollisuuksia ohjata oman työnsä sisältöä. Työn hallintaa koostuu kahdesta osa-alueesta: mahdollisuudesta käyttää omaa osaamista työssä (skills discretion) sekä mahdollisuudesta tehdä päätöksiä koskien omaa työtä (decision authority) (Karasek, 1979; Van der Doef & Maes, 1999).

Myöhemmin malliin tuli mukaan sosiaalisen tuen aspekti, minkä jälkeen mallia on kutsuttu myös työn vaatimusten, hallinnan ja sosiaalisen tuen malliksi (Job-Demand-Control-Social Support-model, JDC-S-model) (Johnson & Haal, 1988).

Mallin mukaan psykologinen kuormitus syntyy monista erilaisista työympäristön tekijöistä ja yksilön päätäntämahdollisuuksista sekä näiden tekijöiden vuorovaikutuksesta. Jos ympäristössä olevat paineet tai odotukset ylittävät yksilön kyvyt vastata niihin, yksilö voi kokea ylikuormittuneisuutta. Tässä tilanteessa on tärkeää kiinnittää huomioita niihin ympäristön tekijöihin, joihin yksilö voi vaikuttaa (Karasek, 1979). Yksilön kuormitus kasvaa, kun työn vaatimukset kasvavat ja työn hallinnan mahdollisuudet samanaikaisesti pienenevät. Tässä tilanteessa yksilö tekee paljon kuormittavaa työtä. Kun sekä työn vaatimukset että työn hallinnan mahdollisuudet ovat suuret, työ on aktiivista ja yksilöllä on mahdollisuus oppia ja kehittyä sekä työssä että sen ulkopuolella. Työn hallinta tarkoittaa yksilön mahdollisuutta kontrolloida omia työtehtäviään työpäivän aikana. Tämä sisältää päätöksenteko-oikeuden (decision authority) ja älyllisen harkinnan käytön (intellectual discretion). Henkinen uupumus on seurausta työn vaatimusten (job demands) ja työtä koskevien päätösten tekomahdollisuuksien suhteesta. Tutkimusnäyttö osoittaa, että vähäisillä mahdollisuuksilla vaikuttaa päätöksentekoon ja yhtäaikaisilla korkeilla vaatimuksilla työssä on selkeä yhteys henkiseen kuormittumiseen ja työtyytymättömyyteen (Karasek, 1979).

Karasekin (1979) mallin mukaan on siis tärkeää, että työntekijällä on mahdollisuus ohjata ja hallita omia työtehtäviään työpäivän aikana. Tämä tarkoittaa, että yksilöllä on kyky tehdä päätöksiä ja ohjata omaa työtään eli hänellä on päätöksen teon mahdollisuus omaan työhönsä. Käytännössä tämä tuo muitakin hyötyjä. Päätöksenteon mahdollisuus liittyy myös älyllisen osaamisen hyödyntämiseen, joka vahvistaa yksilön tunnetta tehokkuudesta ja kyvystä selviytyä ympäristön haasteista. Tehokas päätöksenteko yhdistettynä työn hallintaan voi myös auttaa vähentämään kuormitusta. Muokkaamalla yksilön päätöksentekomahdollisuutta ja optimoimalla työkuormaa voidaan optimoida myös yksilön kokemaa kuormitusta.

Työn sosiaalisella tuella tarkoitetaan sellaisia tekijöitä työympäristössä, jotka edistävät sosiaalista kanssakäymistä, olipa kyse esihenkilöstä tai työkavereista. Tämän sosiaalisen tuen on havaittu vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin (Karasek & Theorell, 1990).

Karasekin mallia on sovellettu laajasti erilaisiin hyvinvoinnin ja terveydentilan tutkimuksiin. Päänäkökulmana on ollut työperäisten aiheuttajien löytäminen erilaisiin työhyvinvoinnin ongelmiin. Korkea työn kuormittavuus on yhdistetty erilaisiin häiriöihin ja sairauksiin, kuten ahdistukseen, masennukseen, väsymykseen, kohonneeseen verenpaineeseen sekä sydän- ja verisuonisairauksiin (Cropley, Steptoe & Joekes, 1999; Schnall ym., 1998). Lisäksi työkuormalla on osoitettu olevan yhteys fysiologiseen palautumiseen. Kuormitus ilmenee tutkimusten mukaan esimerkiksi korkeampana verenpaineena ja korkeampana sydämen sykkeenä iltaisin (Vrijkotte, van Doornen & de Geus, 2000; Steptoe, Cropley & Joekes, 1999;). Tutkimusta on tehty myös yleisen hyvinvoinnin, ahdistuksen ja masennuksen näkökulmasta (van Der Dorf & Maes, 1999). Tämän lisäksi työhön liittyvää hyvinvointia, työtyytyväisyyttä, sairauspoissaoloja ja loppuunpalamista on tutkittu Karasekin mallin pohjalta (Smulders & Nijhuis, 1999; de Jonge ym., 1998; Humphris & Peacock, 1992). Tutkimukset osoittavat, että ne henkilöt, jotka kokevat työn kuormittavaksi ja samalla päätöksenteon mahdollisuudet vähäisiksi omassa työssään, ovat alttiimpia erilaisille sairauksille ja muille hyvinvoinnin ongelmille (Cropley, Dijk & Stanley, 2006). Korkea kuormitus työssä voi vaikuttaa negatiivisesti myös vapaa-ajalla palautumiseen ja fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin (Cropley ja Purvis 2003, Rau ym., 2001; Cropley, Steptoe & Joekes, 1999). Tutkimus on kuitenkin osoittanut, että uupumiseen vaikuttavat työhön liittyvien tekijöiden lisäksi myös yksilölliset tekijät (Kahn & Boysiere, 1992). Diener ja Fujita (1995) päätyivät tutkimuksessaan siihen, että on olemassa useita eri työn voimavaratekijöitä, jotka auttavat ja helpottavat tavoitteiden saavuttamisessa, ja että ne vaihtelevat eri yksilöiden välillä ja riippuen siitä, millaisia tavoitteita yksilöllä on työssään (Diener & Fujita, 1995).

Hoitajien parissa suoritutetussa tutkimuksessa havaittiin, että työn kontrollilla on merkittävä rooli väsymyksen vähentämisessä, erityisesti vaativissa työympäristöissä. Työkuorman kasvaessa mahdollisuus tehdä itsenäisiä päätöksiä oman työn suhteen vähentää väsymystä. Lisäksi korkea työn kontrolli ja sosiaalinen tuki edistävät sisäisen motivaation syntymistä (Van Yperen & Hagedoorn, 2003). Sosiaalinen tuki esihenkilöiden taholta ja kannustava työympäristö vaikuttavat positiivisesti työssä suoriutumiseen. Sosiaalisen tuen on havaittu olevan yhteydessä työuupumuksen vähentymiseen, työtyytyväisyyden lisääntymiseen sekä tuottavuuden ja työtehokkuuden paranemiseen (Nagami ym., 2010; Baruch-Feldman ym., 2002).

Tuen antaminen voi olla kuormittavaa myös tukijalle. Tuen antamisen on todettu kuluttavan myös tukijan voimavaroja (Gabriel ym., 2018; Choi, Iles & Lin, 2017) ja siihen vaikuttavat myös tuen vastaanottajan tilanne ja sitoutuminen (Zeijen, Petrou & Bakker, 2020). Lisäksi tuen antamiseen voi vaikuttaa antajan oma motivaatio (Weinstein & Ryan, 2010).

Lintonin ja kumppaneiden (2015) meta-analyysi puolestaan osoitti, että työn vaatimukset, työn kontrollin puute, työkuorma, riittämätön palkkio, sosiaalinen tuki, oikeudenmukaisuuden kokemus, kiusaaminen, väkivalta, sosiaalinen eristäytyminen, pitkät työviikot, vuoro- ja yötyö sekä työn epävarmuus ovat yhteydessä uniongelmien syntyyn.

Janssonin ja Lintonin (2006) seurantatutkimuksessa tutkittiin työn stressitekijöitä unettomuuden syntyyn ja pitkittymiseen. Satunnaisesti valitussa otoksessa 3600 työikäistä osallistui vuoden mittaiseen tutkimukseen. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, onko työn erityispiirteillä ja unettomuudella yhteys. Työn erityispiirteistä tutkittiin autonomiaa ja kontrollia, vaikutusmahdollisuuksia sekä päätöksenteon mahdollisuutta, ammatillista kompromissia, rooliristiriitaa, työn vaatimuksia, työkaverin tukea, esihenkilön tukea, työnkuvan selkeyttä sekä palautetta. Tulokset viittasivat siihen, että koetut työn stressitekijät vaikuttavat unettomuuden kehittymiseen sekä unettomuuden jatkumiseen yhden vuoden aikana. Erityisesti tähän vaikuttavat alhainen päätöksenteon mahdollisuus sekä korkeat työn vaatimukset. Korkeat työn vaatimukset lisäsivät unettomuuden riskiä vuoden kuluessa niille, joilla lähtötilanteessa ei ollut unettomuuden oireita. Huonot mahdollisuudet vaikuttaa työhön, korkeat ammatilliset odotukset ja korkeat työn vaatimukset kasvattivat riskiä unettomuuden jatkumiseen vuoden kuluessa (Jansson-Fröjmark ym., 2007).

Henkilöt, jotka kokevat korkeaa työkuormitusta, raportoivat usein huonosta tai heikommasta unen laadusta kuin ne, joilla työkuorma on kohtuullinen. Palautumisen nopeudella on tärkeä rooli terveyden kannalta erityisesti stressitilanteissa (Linden ym., 1997; Schuler & O'Brien, 1997) ja negatiivissävytteiset työhön liittyvät ajatukset vaikuttavat usein heikentävästi palautumiseen (Roger & Jamieson, 1988). Työasioiden miettiminen tai pohtiminen, jopa märehtiminen näyttäisivät vaikuttavan unen laatuun negatiivisesti (Cropley, Dijk & Stanley, 2006). Murehtiminen on termi, jota käytetään, kun kuvataan tarkoituksetonta negatiivissävytteitä ajattelua. Murehtiminen on automaattista, sillä ei ole tavoitteita ja se on tyypillisesti usein toistuvaa (Martin & Tesser, 1989). Se on yhdistetty paitsi huonoon palautumiseen (Cropley & Purvis, 2003), myös erilaisiin fyysisiin oireisiin (Hazlett & Haynes, 1992), ahdistukseen (Mellings & Alden, 2000) ja masennukseen (Lyubomirsky, Caldwall & Nolen-Hoeksema, 1998). Viikon aikana tekemättä jääneet työtehtävät näyttäisivät aiheuttavan murehtimista viikonloppuna ja sitä kautta heikentävän unta ja palautumista. Erityisesti sillä, että työtehtävät ovat olleet kesken yli kolme kuukautta, on vaikutusta murehtimisen lisääntymiseen, minkä on todettu puolestaan heikentävän unen laatua (Syrek ym., 2017). Tästä syystä työstä irrottautuminen on tärkeää myös hyvän unen ylläpitämiseksi.

Karasekin mallia on kritisoitu lähinnä sen yksinkertaisuudesta sekä työtä että työympäristöä yksinkertaistavista oletuksista (Matthews ym., 1998). On sanottu, että mallista puuttuvat työelämän kompleksisuus ja rikkaus. Mallin yksikertaisuudesta huolimatta malli soveltuu ymmärtämään työn ja puutteellisen unen yhteyttä. Yhteenvetona voidaan todeta, että Karasekin (1997) työn vaatimusten ja hallinnan mallin mukaan autonomia on tekijä, erityisesti työssä, jossa vaatimukset ovat korkeat, jonka voi olettaa vaikuttavan siihen, miten puutteellisesta unesta kärsivä työntekijä pyrkii suoriutumaan työtehtävistä ja täyttämään organisaation odotukset. Työn autonomia kuvaa niitä itselle merkityksellisiä tekijöitä työssä ja työympäristöstössä, joihin henkilö voi itse vaikuttaa. Autonomia työssä yleisesti viittaa vapauden, itsenäisyyden tai oman harkinnan asteeseen, jonka työ tarjoaa yksilölle, jotta hän voi päättää omaan työhön liittyvistä asioista. (Hackman ja Oldham, 1976). Korkeat vaatimukset yhdistettynä vähäiseen päätöksentekomahdollisuuteen voivat pahentaa kuormitusta. Korkealla kuormituksella voi olla puutteellista unta lisäävä vaikutus ja toisaalta kuormitusta voi lisätä unen puutteesta johtuva väsymys. Kuormituksen on vähennyttävä tai poistuttava, jotta yksilö voi suoriutua työtehtävistään. Jos yksilö tuntee pystyvänsä hallitsemaan työnkuormitusta tavalla, joka tuntuu itselle sopivalta, tämä tasapaino auttaa ylläpitämään jaksamista. Kuormituksen vaikutus voi tulla esiin sekä työssä, jossa työnkuorma ja hallinta ovat matalia, että työssä, joissa molemmat ovat suuria. Työn hallinnan näkökulmasta voidaan arvioida, kuinka hyvin työntekijä pystyy kehittämään työssä tarvittavia taitoja, oppimaan uusia asioita, käyttämään luovuuttaan, käyttämään omaa harkintakykyä työhön liittyvissä taidoissa, päättämään työtehtäviin liittyvistä asioista sekä kontrolloimaan omaa työtahtiaan.

2.5 Työn voimavarojen ja vaatimusten malli – JD-R malli

Karasekin kehittelemää teoriaa työn vaatimusten ja hallinnan yhteydestä työn kuormittavuuteen ja työntekijöiden hyvinvointiin kehittivät eteenpäin erityisesti Bakker ja Demerouti (2006) sekä Schaufeli ja Taris (2014). Työn voimavarojen ja vaatimusten malli (JD-R – Job Demands and Resources model) keskittyi tunnistamaan laajemmin työssä esiintyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijöiden kuormittumiseen, stressiin ja pahimmillaan loppuunpalamiseen (Bakker, Demerouti, Taris ym., 2004). Malli laajentaa ja täydentää Karasekin mallia ottamalla huomioon työn voimavarojen ja vaatimusten välisen vuorovaikutuksen ja huomioimalla tämän vuorovaikutteisuuden vaikutuksen työntekijän hyvinvointiin ja motivaatioon (Bakker ym., 2010).

JD-R malli kuvaa työn ja työnteon piirteiden yhteyttä työntekijän hyvinvointiin. Mallin mukaan jokaisella työpaikalla on omanlaisensa ympäristö sekä erilaiset työn piirteet. Työn piirteet voidaan jakaa työn vaatimuksiin ja voimavaroihin. Työn

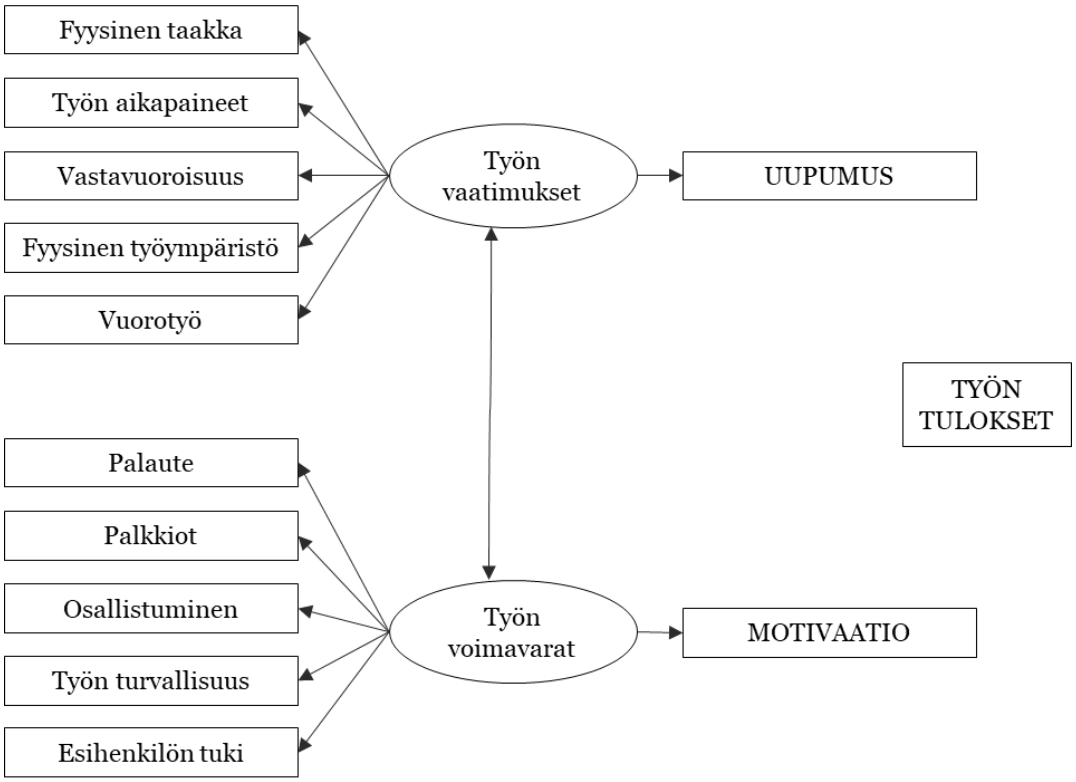
vaatimukset ovat fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia tekijöitä, jotka vaativat työntekijältä fyysisiä, kognitiivisia ja emotionaalisia ponnistuksia. Näillä ponnisteluilla on yksilölle fysiologinen ja / tai psykologinen ”hinta”, joka liittyy työntekijän hyvinvointiin ja jaksamiseen. Työn vaatimukset liittyvät työn määrään, ajalliseen työpaineeseen, sosiaalisiin suhteisiin työssä, työympäristöön ja erityisesti sen puutteisiin tai esimerkiksi vuorotyöhön. Työn vaatimuksiin liittyy aina kuormittava vaikutus (Bakker ym., 2003; Demerouti ym., 2001; Demerouti ym., 2001).

Työn voimavarat viittaavat puolestaan niihin työn fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin tekijöihin, jotka auttavat saavuttamaan tavoitteita, vähentävät työn vaatimuksista syntyviä kuormittavia vaikutuksia sekä mahdollistavat ja vahvistavat työntekijän kehittymistä omassa työssään. Työn voimavarat esiintyvät niin organisaatiotasolla, ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa kuin myös työtehtävien suunnittelussa. Voimavarojen katsotaan lisääntyvän myönteisestä palautteesta, työstä saatavasta korvauksesta, kontrollista työhön, osallistumisen mahdollisuudesta, työn turvallisuudesta, sekä esihenkilön tuesta. Työn voimavaroilla on yksilölle energisoiva ja motivoiva vaikutus (Bakker ym., 2003).

Useilla työn voimavaratekijöillä – sosiaalisella tuella, sillä, millainen suhde työntekijällä on omaan esihenkilöönsä, työn autonomialla, rakentavalla palautteella – on todettu olevan työn kuormitusta ja uupumusta alentava vaikutus. Työn vaatimukset vähentävät yksilön energiamäärää, mikä taas lisää mahdollisuutta stressin kokemiseen. Jos työntekijältä puuttuvat tarvittavat voimavaratekijät, voi seurata vetäytymistä tehtävistä, alentunutta motivaatiota ja heikentynyttä oppimista. Jos työntekijällä on korkeat työn vaatimukset ja matalat työn voimavarat, on suurin todennäköisyys sille, että hän kokee suurempaa väsymystä ja motivaation alentumista (Bakker, Demerouti & Euwema, 2003; Bakker, Demerouti & Taris, 2004). Bakker, Demerouti ja Verbeke (2004) kuitenkin toteavat tutkimuksensa perusteella, että työn yksittäisillä voimavaratekijöillä kuten autonomialla ja sosiaalisella tuella ei näyttäisi olevan tarpeeksi vaikutusta siihen, että yksilön kokema kuormittuminen tai uupumus vähenisivät riittävästi verrattuna kokonaiskuormitukseen, vaan kuormitusta voi vähentää eri voimavaratekijöiden yhdistelmä.

Useilla työn voimavaratekijöillä – sosiaalisella tuella, sillä, millainen suhde työntekijällä on omaan esihenkilöönsä, työn autonomialla, rakentavalla palautteella – on todettu olevan työn kuormitusta ja uupumusta alentava vaikutus. Työn vaatimukset vähentävät yksilön energiamäärää, mikä taas lisää mahdollisuutta stressin kokemiseen. Jos työntekijältä puuttuvat tarvittavat voimavaratekijät, voi seurata vetäytymistä tehtävistä, alentunutta motivaatiota ja heikentynyttä oppimista. Jos työntekijällä on korkeat työn vaatimukset ja matalat työn voimavarat, on suurin todennäköisyys sille, että hän kokee suurempaa väsymystä ja motivaation alentumista (Bakker,

Demerouti ja Euwema 2003; Bakker, Demerouti, Taris ym., 2004). Bakker, Demerouti ja Verbeke (2004) kuitenkin toteavat tutkimuksensa perusteella, että työn yksittäisillä voimavaratekijöillä kuten autonomialla ja sosiaalisella tuella ei näyttäisi olevan tarpeeksi vaikutusta siihen, että yksilön kokema kuormittuminen tai uupumus vähenisivät riittävästi verrattuna kokonaiskuormitukseen, vaan kuormitusta voi vähentää eri voimavaratekijöiden yhdistelmä.



Kuvio 4. JD-R malli (Demerouti ym., 2001)

Työn vaatimuksen ja voimavarojen malli (JD-R) tunnistaa kaksi erilaista kehityskulkua, jotka voivat vaikuttaa työntekijöihin. JD-R – mallissa työn vaatimuksista ja voimavaroista syntyy kaksi erillistä prosessia, joista ensimmäinen olettaa, että korkeat työn vaatimukset tai jokin korkea työn vaatimustekijä voi kuluttaa työntekijän fyysiset ja psyykkiset voimavarat loppuun. Erityisesti pitkäaikaiset työn vaatimukset voivat kuluttaa työntekijöiden henkisiä ja fyysisiä energiavarantoja. Tilanteen pitkittyessä tästä voi aiheutua stressiä, uupumusta tai terveysongelmia, kuten terveydentilan heikkenemistä, toistuvia rasitusvammoja tai jopa loppuunpalamista. Tätä nimitetään myös terveyshäiriön prosessiksi. Toisena prosessina malli olettaa, että työn voimavarat voivat tarjota potentiaalia motivoitumiseen, mikä puolestaan voi johtaa korkeaan työhön sitoutumiseen, kyynisyyden vähenemiseen ja erinomaiseen suoriutumiseen työtehtävistä (Bakker ja Demerouti, 2007; Bakker, Demereuti & Schaufeli, 2003; Bakker, Demereuti, de Boer & Schaufeli, 2003; Demereuti ym., 2001;

Demerouti & Bakker, 2011). Työn voimavaroista syntyy motivoiva ja energisoiva prosessi, joka tukee työntekoa.

JD-R - malli tukee ideaa siitä, että työntekijän terveys ja hyvinvointi syntyvät hyvästä tasapainosta työn vaatimusten ja saatavilla olevien resurssien välillä (Demerouti ym., 2001; Pagán-Castanõ, Maseda-Moreno & Santos-Rojo, 2020). Jos työn voimavarat ovat heikot tai puutteelliset, tavoitteiden saavuttaminen saattaa heikentyä, mikä taas voi aiheuttaa turhautumista ja epäonnistumisen tunteita. Tällaisen tilan jatkuessa poissaoloriskin katsotaan kasvavan ja motivaation sekä sitoutumisen alentuvan. (Schaufeli & Bakker, 2004; Demerouti ym., 2001.) Työn kuormitustekijät vähentävät työntekijän energiaa. Mikäli työssä ei ole riittävästi voimavaratekijöitä ja energiavarannot vähenevät, voi pahimmillaan syntyä stressiä. Ne työntekijät, joilla on suuri työkuorma mutta vähäiset voimavaratekijät, kokevat muita useammin myös väsymystä (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005). Työn voimavarat toimivat parhaimmillaan tasapainottajana ja vastapainona työn vaatimuksille. JD-R -mallissa oletetaan, että terveyshäiriön prosessi johtaa pahimmillaan työuupumukseen, kun taas yksilölle optimaalinen voimavarojen määrä ja sitä kautta motivoituminen voi johtaa työn imuun (work enagagement), josta on käytetty myös käsitettä työhön sitoutuminen (Penttinen, 2023). **Työn imu** (work engagement) on positiivinen ja tyydytystä tuottava (fullfilling), tunteisiin ja työhön liittyvä motivationaalinen tila (affective-motivational state work-related), joka on vastakohtainen loppuunpalamiselle. Se määritellään motivaatiota kuvaavana käsitteenä. Työn imua kokevat työntekijät ovat energisiä ja innostuneita työstään (Bakker, Schauffeli, Leiter & Taris, 2008). Työn imua kokevat työntekijät tuntevat itsensä saavutuksiin yltäviksi ja tavoitteellisiksi, ja heillä on voimakas halu menestyä (Leiter ja Bakker, 2010). Työn imu ilmenee työntekijöiden aktiivisena osallistumisena työtehtäviinsä, suoriutumisena sekä myönteisinä ja positiivisina tunteina. Suoriutumisen myönteinen puoli liittyy positiivisuuteen, täyttymykseen, tarmokkuuteen, omistautumiseen ja syventymiseen. Työn imua kuvaa myös vahva side itse työhön ja pyrkimys parempaan suoriutumiseen (Crawford ym., 2010; Kahn 1990; Schauffeli ym., 2002; Britt 1999). Työn voimavarojen puute ennustaa työstä ja työnteosta etääntymistä, kun taas korkeat työn voimavarat ennustavat työhön sitoutumista (Demerouti ym., 2001.) Kun työn voimavarat ovat yksilön kannalta kunnossa, ne motivoivat häntä ja voivat johtaa voimakkaaseen työn imuun. JD-R mallin työn vaatimukset liittyvät siis stressiin ja työn voimavarat motivaatioon (Hakanen, 2009; Bakker ym. 2007).

Työn imua voidaan lisätä työn tuunaamisella (job crafting), joka tarkoittaa niitä tekijöitä, joilla työntekijä voi itse vaikuttaa omaan työhönsä. Vaikuttamisen keinoja ovat muutoksen tekeminen työtehtäviin ja työpaikan sosiaalisiin suhteisiin. Tämän lisäksi olisi tärkeä huomioida kuinka työntekijä suhtautuu omaan työhönsä, kokeeko hän työnsä merkitykselliseksi ja onko hänen työllään tarkoitus. (Wrzesniewski & Dutton,

2001). Työn tuunaaminen on aktiivista toimintaa, jonka avulla työntekijällä on itsellään mahdollisuus vaikuttaa työn vaatimuksiin ja voimavaroihin omassa työssään siten, että ne vastaavat paremmin hänen omia tarpeitaan, kykyjään, halujaan ja toiveitaan (Tims & Bakker, 2010). Yksilön kokema merkityksellisyys syntyy, kun hän tuntee itsensä hyödylliseksi (worthwhile) ja arvokkaaksi (valuable) (Kahn, 1990). Sellaiset työn vaatimukset, jotka työntekijä kokee hankaliksi, näyttävät vaikuttavan negatiivisesti työn imuun. Toisaalta taas vaatimukset, joita työntekijä arvostaa, näyttävät vaikuttavan positiivisesti työn imuun (Crawford ym., 2010).

Uneen liittyvät ongelmat JD-R –mallin valossa

JD-R –malliin pohjautuvat tutkimukset ovat osoittaneet, että työ ja työympäristö voivat vaikuttaa työntekijän unihäiriöihin. Työn vaatimusten on todettu olevan keskeinen ennustaja sille, millaista yksilön uni on (French ym., 2019). Korkeat työn vaatimukset lisäävät ja voivat edistää uniongelmien kehittymistä, pitkittymistä ja kroonistumista (Nixon ym., 2011; Jansson-Fräjmark ym., 2007; Jansson & Linton, 2006).

Tutkitusti huonot työolosuhteet, suuri työkuorma ja stressi työviikon aikana aiheuttavat yö heräilyä, heikentävät unta ja lisäävät väsymyksen tunnetta (Dahlgren, Kecklund & Åkersted, 2005; Westerlund ym., 2008). Muita tekijöitä, joiden on osoitettu aiheuttavan uneen liittyviä häiriöitä, ovat suuret työn vaatimukset ja altistuminen työroolin konflikteille, uhkailuille tai väkivallalle (Eriksen ym., 2008). Lintonin (2004) tutkimuksessa havaittiin huonon psykososiaalisen työympäristön kaksinkertaistavan uniongelmia jo yhden vuoden aikana.

Mikäli työntekijä kokee työympäristönsä psykososiaalisin mittarein (työn vaatimukset, työn voimavarat, työstressi, työn imu, työuupumus tai oikeudenmukaisuus) huonoksi, unihäiriöiden esiintyvyys kasvaa merkittävästi. Liian vähäinen uni aiheuttaa loppuun palamisen oireita, kuten esimerkiksi väsymystä, uneliaisuutta ja heikentyneitä kognitiivisia toimintoja. Mutta tämä toimii myös toisinpäin: hyvä uni näyttäisi olevan jonkinlainen negatiiviselta stressiltä suojaava tekijä (Nilson ym., 2005; van Dongen ym., 2003; Harrison & Horne, 1999).

Työstressi on yksi merkittävimmistä raportoiduista yksilön unta heikentävistä tekijöistä (Litwiller ym. 2017; Ekstedt ym. 2006; Linton 2004; Linton & Bryngelsson 2000). Lintonin ja Bryggelssonin (2000) tutkimuksessa stressin todettiin olevan jopa yleisin syy koetuille uniongelmille. Työstressin on todettu lisäävän univajetta ja tätä kautta vaikuttavan alentuneeseen suorituskykyyn ja vähentyneeseen päiväaikaiseen aktiivisuuteen. Tämä puolestaan voi edelleen lisätä stressin tunnetta töissä. Työstressiin vaikuttavia tekijöitä ovat hektinen työ, korkeat työn vaatimukset (high work demand), raskas fyysinen työ (high physical work load), ylityöt ja vuorotyö (Pedeira & Elfering, 2014; Åkersted ym., 2002) sekä koetun työnkuorman ja päätöksen-

tekomahdollisuuksien epätasapaino (Pedeira, Meier & Elfering, 2012). Korkeat odotukset työssä tai korkean suorituksen tarve seuraavana päivänä näyttävät olevan erityisen merkityksellisiä stressin kokemiselle (Åkersted, 2006).

Unitutkimuksilla on selvitetty, että stressi liittyy erityisesti lyhentyneeseen uniaikaan, unen pirstoutumiseen eli yöllisiin heräilyihin sekä palauttavien univaiheiden, syvän unen sekä rem-unen lyhentymiseen (eri univaiheet selitetty tarkemmin liitteessä 1). Liian vähäinen uni tai häiriintynyt uni lisäävät kortisolin eritystä, joka puolestaan voi kiihdyttää stressin vaikutuksia (Åkersted, 2006).

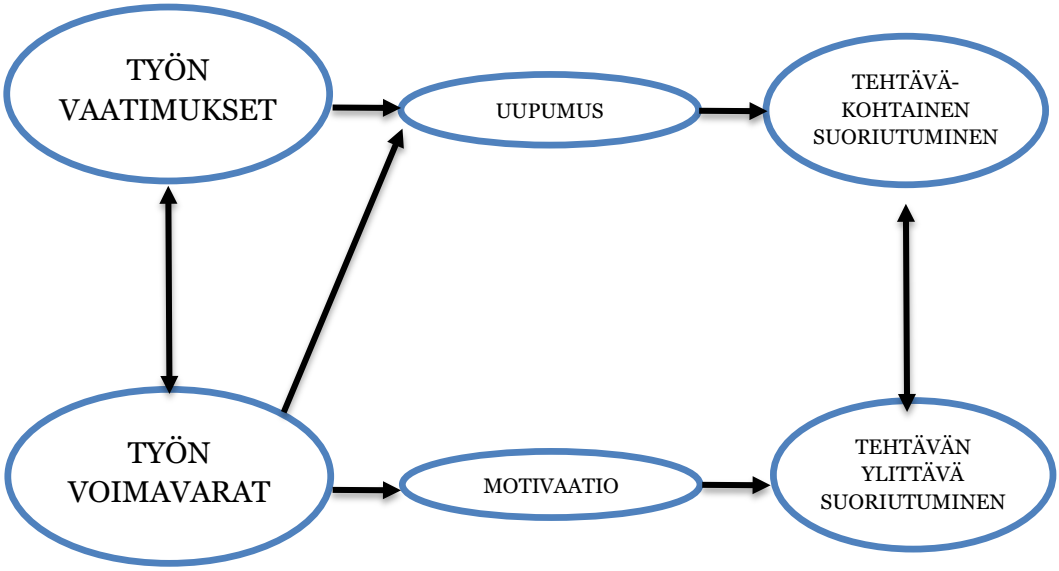
Janssonin ja Lintonin (2006) vuoden seurantatutkimuksessa todettiin, että työntekijöillä jo yhden vuoden ajan jatkuva korkea työkuorma lisää unettomuuden alkamisen riskiä merkittävästi vielä jopa vuoden kuluttua stressaavan tilanteen jälkeen. Esihenkilön tuella oli uniongelmia ehkäisevä vaikutus. Vähäinen mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja yhtäaikaiset korkeat työn vaatimukset puolestaan olivat yhteydessä uniongelmien jatkumiseen.

Psykososiaalisen stressin työpaikalla on todettu olevat tärkeä ennustetekijä uniongelmien syntyyn, ja erityisesti työstressi on itseraportoituna yleisin syy unen häiriintymiseen. Unen häiriintymisellä sekä työhön liittyvillä tekijöillä on selkeä yhteys poissaoloihin (Westerlund ym., 2008). Jotta voidaan vähentää unen häiriintymisestä johtuvia kustannuksia yrityksille ja yhteiskunnalle sekä vaikuttaa yksilöön kohdistuviin ongelmiin, on tärkeä tunnistaa ne tekijät, jotka työpaikoilla aiheuttavat ongelmia ja vaikuttavat yksilön unen häiriintymiseen (Litwiller ym., 2017; Linton ym., 2015; Linton & Bryngelsson, 2000). Vaikka tutkimusnäyttö huonon unen vaikutuksista työhön ja tuottavuuteen on merkittävä, uni jää usein organisaatioiden toiminnassa huomioimatta (Gaultney & Collins-McNeil, 2009)

JD-R ja työssä suoriutuminen

JD-R –mallin taustaoletus on se, että työn voimavarat ja vaatimukset vaikuttavat suoraan tai epäsuorasti yksilön työhyvinvointiin ja sen kautta edelleen työssä suoriutumiseen (Lesener, Gusy & Wolter, 2019). Bakker, Demerouti ja Verbeke (2004) ovat tutkineet JD-R mallia ja työssä suoriutumista sekä tehtäväkohtaisen työssä suoriutumisen (in-role performance) että tehtävän ylittävän suoriutumisen (extra-role performance) näkökulmasta. (Käsitteet on avattu tarkemmin luvussa 2.1., sivuilla 23–24). Heidän tutkimuksensa osoitti, että korkeat työn vaatimukset, erityisesti työpaine ja emotionaalinen kuormitus, ennustavat uupumusta ja loppuun palamista. Siitä, kuinka uupuneeksi yksilö itsensä tuntee seuraa se, kuinka hyvin yksilö suoriutuu tehtäväkohtaisista työtehtävistään. Työn voimavarat puolestaan ennustavat sitä, kuinka hyvin yksilö suoriutuu työtehtävän ylittävästä suoriutumisesta. Mikäli yksilö

kuormittuu ja kokee uupuvansa, on todennäköistä, että myös hänen työn imunsa heikkenee (Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004).



Kuvio 5. JD-R malli – uupumuksen ja työssä suoriutumisen yhteys (mukaillen Demerouti ym., 2001).

JD-R malliin liittyy vahvasti työn imun käsite. Bakkerin ym. (2008) mukaan työn imu on energinen kiinnostuksen tila, jossa työntekijä uppoutuu työhönsä. Tätä tilaa on pidetty uupumuksen vastakohtana (Maslach ja Leiter, 2008). JD-R mallin mukaan työn voimavarat toimivat kuormituksen vähentäjänä. Jos tämän lisäksi työntekijä kokee työn imua, kokemus kuormituksesta pienenee. Työn imuun liittyy tarmokkuus, omistautuminen sekä uppoutuminen oman työhön. Näillä kaikilla on todettu olevan hyvinvointia lisäävä vaikutus ja erityisesti uppoutumisella näyttäisi olevan suurin vaikutus työssä suoriutumisen (Corbeanu & Iliescu, 2023).

Työn imun on todettu olevan yhteydessä työntekijöiden suoriutumiseen, työtyytyväisyyteen, asiakastyytyväisyyteen, liikevaihdon määrään, yrityksen tulokseen sekä tuottavuuteen (Harter ym., 2002). Työhönsä tyytyväiset yksilöt kokevat enemmän positiivisia tunteita, kuten inspiroitumista, positiivista mielialaa ja tyytyväisyyttä. Nämä positiiviset tunteet on edelleen yhdistetty korkeampaan yksilön työssä suoriutumiseen (Corbeanu & Iliescu, 2023) sekä parempaan organisaation suoriutumiseen ja asiakastyytyväisyyteen (Xanthopoulos ja Iakovou, 2009; Harter ym., 2002).

Työn suunnittelulla ja organisaatioprosessien kehittämisellä voidaan tukea työhyvinvointia ja työssä suoriutumista (Parker ym., 2017). JD-R -mallin mukaan jokainen työ ja työpaikka sisältää omat ainutlaatuiset piirteensä, joten työn vaatimukset ja voimavarat vaihtelevat työn ja yksilöiden tarpeiden mukaan (Bakker & Demerouti, 2024).

Työn vaatimusten ja siitä johtuvan uupumuksen tai voimavarojen vähenemisen on todettu heikentävän kognitiivista suoriutumista, kuten keskittymistä ja lisäävän virheitä työssä (Oosterholt ym., 2012). Pitkittynyt korkea työkuorma voi myös johtaa henkilön oman toiminnan ja kykyjen aliarviointiin sekä haitallisen käyttäytymisen lisääntymiseen, millä on negatiivinen vaikutus työssä suoriutumiseen (Bakker & Wang, 2020; Roczniewska & Bakker, 2021).

Hyvään työssä suoriutumiseen kuuluu myös työn tekeminen turvallisesti ja työturvallisuusohjeita noudattaen. Tutkimusten mukaan puutteellinen uni vaikuttaa työturvallisuuteen. Työntekijät, jotka ilmoittavat nukkuvansa ajallisesti tarpeeksi ja laadullisesti hyvää unta, joutuvat harvemmin tapaturmiin tai onnettomuuksiin työpaikalla. He myös kiinnittävät turvallisuusasioihin omatoimisesti enemmän huomiota ja pystyvät huolehtimaan paremmin yleisesteen turvallisuuteen liittyvistä seikoista (Wong ym., 2021; Brossoit ym., 2019; Kao ym., 2016; Barnes, Wagner & Ghumman, 2012). Henkilöt, jotka ilmoittavat nukahtamisen viivästyvän yli puoli tuntia tai kokevat unensa olevan huonoa suurimman osan ajasta, on merkittävästi suurempi riski työtapaturmille (Kucharczyk ym., 2012). Puutteellisesta unesta kärsivien työntekijöiden on todettu olevan kolminkertaisessa riskissä joutua liikenneonnettomuuksiin (Leger, Massuel & Metlaine, 2006). Balter ja Uhlenhuth (1992) totesivat tutkimuksessaan, että sellaisilla työntekijöillä, joilla on ongelmia nukahtaa tai pysyä unessa ja joiden uni on riittämätöntä, on 4,5-kertainen riski tapaturmiin ja onnettomuuksiin työpaikalla. Tämän lisäksi erilaisista unen ongelmista kärsivillä työntekijöillä on 1,62 kertainen riski joutua ylipäätään erilaisiin onnettomuuksiin tai tapaturmiin verrattuna niihin, joilla ei ole unen kanssa ongelmaa. Työtapaturmista 13 %:n on todettu johtuvan erilaisista unen ongelmista (Uehli ym., 2014).

Yhteenveto

Erityisesti uni saa huomioita kahvipöytäkeskusteluissa sekä siinä kuinka vähäisellä unen määrällä henkilö pärjää ja on siitä huolimatta tehokas työssään, tai päinvastaisesti, siitä, kuinka unta arvostetaan ja kuinka tärkeää uni on. Unen ja työn välisen yhteyden tutkimukselle on todettu olevan selkeä tarve (esim. Leger & Bayon, 2010; Linton & Brygnesson, 2000). Työorganisaatioissa unen huomioiminen osana työhyvinvointia tai työssä suoriutumista on vielä varsin vähäistä (Tuomilehto, 2024).

Univajeen on todettu vaikuttavan tunteisiin sekä erialaisiin kognitiivisiin toimintoihin, kuten reaktioaikoihin, valppauteen sekä muistiin. Puutteellisen unen on todettu olevan yhteydessä väheneviin sosiaalisiin kontakteihin ja kykyyn olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Päiväaikaisesta rasituksesta palaudutaan unen aikana, 90–95 % palautumisesta tapahtuu unen aikana. Toisaalta kaikki päiväaikainen toiminta vaikuttaa siihen, kuinka laadukasta uni on, mutta myös huono uni vaikuttaa siihen millainen seuraava päivä on. Yksi merkittävä erillinen tekijä unen laadun

heikkenemiseen on todettu olevan työstressi. Näin ollen uneen liittyvät ongelmat ja työ vaikuttavat toinen toisiinsa molemminpuolisesti (Linton & Bryngesson, 2000).

Työympäristö, joka tukee työntekijän hyvinvointia, auttaa työntekijöitä suoriutumaan työssään sekä edesauttaa siinä, ettei stressiä synny. Työhyvinvointi on yksilön subjektiivinen kokemus hyvinvoinnista työssä. Tähän liittyy yksilön ilon ja mielihyvän tunteet sekä tyytyväisyys omaan elämään. Työhyvinvointiin liittyy työn imun kolme ulottuvuutta: tarmokkuus eli kokemus energisyydestä, omistautuminen (esimerkiksi innokkuus) sekä uppoutuminen (esimerkiksi keskittyminen).

Käsillä oleva tutkimus pyrkii syventämään ymmärrystä siitä, millaisia heijastuksia puutteellisella unella on yksilön suoriutumiseen työssä. Puutteellinen uni syntyy joko liian vähäisestä unen määrästä tai heikosta unen laadusta. Sekä unen määrään, että laatuun voi vaikuttaa yksilön oma toiminta tai ulkoiset tekijät. Puutteellisesta unesta syntyy univajetta, joka puolestaan aiheuttaa väsymystä. Pitkään jatkuessaan väsymyksestä syntyy uupumus, ja pahimmillaan puutteellinen uni voi aiheuttaa loppuun palamisen.

Hyvinvoiva ja elinvoimainen yksilö suoriutuu paremmin työssään kuin väsynyt ihminen. Tässä tutkimuksessa puutteellisen unen heijastuksia työssä suoriutumiseen tarkastellaan kokonaisvaltaisen yksilön suoriutumisen viitekehyksen kautta. Tämän viitekehyksen neljä eri dimensiota ovat työrooliin liittyvä suoriutumisen, työroolin ylittävä suoriutuminen, sopeutuva suoriutuminen sekä haitallinen käyttäytyminen. Tutkimukset antavat viitteitä siitä, että puutteellinen uni heijastuu näihin kaikkiin suoriutumisen osa-alueisiin.

Työhyvinvointi on olennainen tekijä yksilön työssä suoriutumiselle ja unella on tärkeä rooli työhyvinvoinnin rakentumisessa. Näin ollen univajeen työhyvinvointi vaikutusten tunnistaminen ovat tärkeä asia työorganisaatioiden pyrkiessä edistämään työntekijöidensä työhyvinvointia. Työhyvinvointia lähestytään tässä tutkimuksessa käyttäen teoreettisena viitekehyksenä työn vaatimusten ja hallinnan mallia (JD-C malli) sekä työn voimavarojen ja työn vaatimusten mallia (JD-R mallia). JD-C mallissa todetaan työoloilla olevan vaikutusta ihmisen terveyteen ja työntekijä tulisi huomioida osana työyhteisön kokonaisuutta. Mallissa keskeistä on työn vaatimukset sekä yksilön päätöksenteon mahdollisuus omaan työhön. Mallissa painotetaan myös sosiaalisen tuen merkitystä. JD-R mallissa keskeistä on työn ja työnteon piirteiden yhteys työntekijöiden hyvinvointiin. Mallin mukaan ajatellaan, että jokaisella työpaikalla on omanlaisensa ympäristö sekä erialaiset työnpiirteet. Nämä piirteet jakaantuvat työn vaatimuksiin ja voimavaroihin. Työn vaatimuksilla on aika kuormittava vaikutus, kun taas työn voimavarat ovat yksilöä energisoivia sekä motivoivia. Nämä mallit mahdollistavat työhyvinvointia haittaavan ongelman kuten puutteellisen unen heijastusten tarkastelu työssä suoriutumiseen. Kummankin mallin taustalla on ajatus siitä, että

yksilön työhyvinvointia voidaan tukea ymmärtämällä työhyvinvoinnin rakentumiseen vaikuttavia tekijöitä ja pyrkimällä vaikuttamaan niihin siten, että voimavarat vahvistuvat ja haitallinen kuormitus vähenee.

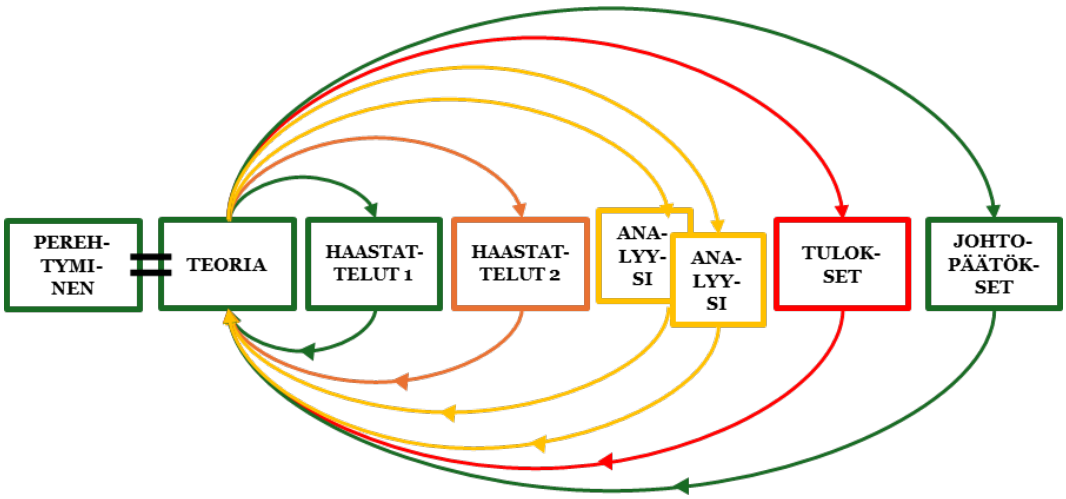
Puutteellinen uni vähentää yksilön voimavaroja sekä energisyyden tunnetta ja puutteellisen unen on todettu vähentävän yksilön kokemusta hyvinvoinnista. Toisaalta alhainen työhyvinvointi tai korkea kuormitus työssä, voi aiheuttaa stressiä ja stressi puolestaan on yksi merkittävin tekijä, jonka on todettu aiheuttavan puutteellista unta. Hyvää unta tukevan yrityskulttuurin on todettu lisäävän hyvinvointia ja parantavan työssä suoriutumista (Barnes ym., 2020).

Käsillä olevassa tutkimuksessa puutteellisen unen heijastuksia työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen lähestytään fenomenografisella tutkimusotteella, jossa tutkitaan yksilöiden subjektiivisia kokemuksia puutteellisen unen heijastuksista työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen. Lisäksi paikannetaan keinoja, joita haastateltavat käyttävät selviytyäkseen puutteellisen unen haitoista työssä. Empiirisen tutkimuksen avulla pyritään muodostamaan laadullisella otteella aiempaa kokonaisvaltaisempi kuva siitä, miten puutteellisen unen aiheuttama väsymys näkyy työssä ja miten yksilöt pyrkivät tilanteessa selviytymään. Seuraavaksi käsitellään tutkimuksen empiirinen eteneminen, metodologiset valinnat, aineiston keruu sekä aineiston analyysi.

3 EMPIIRINEN TUTKIMUS

Tutkimuksen konkreettisena tavoitteena on tuottaa aiempaa tarkempaa ja kokonaisvaltaisempaa empiirispohjaista tietoa väsymyksen heijastusvaikutuksista yksilön työssä suoriutumiseen. Asiaa tarkastellaan tutkimalla puutteellisesta unesta kärsivien työntekijöiden kuvauksia omista kokemuksistaan ja selviytymisstrategioistaan. Tutkimukseni edustaa laadullista tutkimusotetta, jossa kiinnostus kohdistuu yksilön subjektiiviseen kokemukseen.

Tutkimuksen toteutus on ollut vuorovaikutteinen prosessi empiirisen aineiston sekä teorian ja metodologian välillä. Tutkimuksen kulkua voidaan kuvata hermeneuttista kehää mukailevana tiedonmuodostusprosessina, joka on edetessään syventynyt. Hermeneuttinen kehä -ajattelussa tutkija tulkitsee kohdeilmiöön liittyviä yksityiskohtia oman esiymmärryksensä pohjalta. Esiymmärrys ohjaa tutkimuksessa tehtäviä valintoja ja vaikuttaa kaiken ymmärtämisen taustalla, kehittyen tutkimusprosessin edetessä. Tutkimuksen edetessä myös yksityiskohtien merkitys muuttuu ja samalla tutkittavaa ilmiötä ymmärretään paremmin, koko kokonaisuuden ennemmin kuin yksityiskohtien näkökulmasta (Siljander, 1988).



Kuvio 6. Aineiston keruun hermeneuttinen kehä

Esittelen tässä luvussa tutkimukseni metodologisia valintoja, aineiston keruun toteutusta sekä aineiston analyysiä.

3.1 Tutkimuksen lähestymistapa

Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymys ohjaavat tutkimusstrategiaa (Hirsjärvi ym., 1998, 135). Tutkimus on aina kysymysten esittämistä ja sellaisten tutkimusotteiden valintoja, joilla voidaan vastata esitettyihin kysymyksiin (Töttö 2000, 14). Tämän tutkimuksen lähtökohtana on, että puutteellinen uni on yksilön subjektiivinen kokemus ja siitä voidaan saada tietoa kysymällä yksilöltä itseltään. Jos henkilö on nukkunut huonosti, hän voi kuvata omaa kokemustaan siitä, miten työnteko sujuu, miltä työnteko tuntuu, ja yksinkertaisesti mitä töissä tapahtuu, kun on väsynyt. Tutkimuksessa on haluttu ymmärtää, vaikuttaako puutteellisesta unesta johtuva väsymys työssä suoriutumiseen yksilön näkökulmasta ja miten tuo mahdollinen vaikutus ilmenee. Koska kysymyksessä on yksilön kokemus, aihetta on lähestytty laadullisella tutkimusotteella.

Lähtökohtana tutkimukselle on holistinen ihmiskäsitys. Ajattelen, että yksilö on tajunnallinen, tilannesidonnainen ja kehollinen. Tämän vuoksi yksilö on itse saanut kuvata omaa olotilaansa ja kokemustaan puutteellisesta unesta sekä siitä johtuvasta väsymyksestä.

Laadullisessa tutkimuksessa ilmiöitä pyritään tarkastelemaan sellaisina kuin analyysin kohteena oleva henkilö asian kokee ja tulkitsee ilman tutkijan määrittelemiä tarkkoja ennakko-oletuksia (Kiviranta, 1995, 92). Näin ollen tutkijan on annettava tilaa tutkittaville ja heidän kokemuksilleen. Tutkimuksessa ei etsitä suoranaista totuutta jostakin asiasta vaan pyritään luomaan parempi kuva ja käsitys tutkittavasta ilmiöstä. (Lehtovaara, 1995, 81, 85).

Laadullisessa tutkimuksessa merkitysten tulkinta on keskeistä ja tästä johtuen siinä korostuu kielen tärkeys. Kieli on kommunikoinnin väline ja sen varassa yksilölliset kokemukset ja merkitykset rakentuvat. Kieli myös erottaa laadullisen tutkimuksen määrällisestä tutkimuksesta. (Hirsjärvi & Hurme, 2008). Käsillä olevassa tutkimuksessa keskiössä on se, millaista kuvaa haastateltavat luovat puhuessaan väsyneenä työskentelemisestä. Erittelyn kohteena on heidän tuottamansa puhe. Kiinnostavaa ei ole niinkään se, kuinka moni kertoo mitäkin, vaan se, millaisia koettuja asioita ylipäätään nousee esille. Tästä johtuen haastateltavien, määrä voi olla maltillinen. Tämä mahdollistaa sen, että teksti muotoinen, kirjoitettu aineisto on hallittavissa. (D'Cruz & Jones, 2004, 60, McCrackenin, 1988, 19).

Laadulliselle tutkimukselle ominaista on induktiivinen logiikka, jolloin empiirinen aineisto toimii pohjana teoreettisille käsitteille (Raunio 1999, 99). Näin ollen tutkimuksessa ei ole aluksi hypoteesia, eikä tutkijalla ole tutkimuskohteestaan tai tutkimusaiheesta minkäänlaisia ennakko-oletuksia (Eskola ja Suoranta 1998, Brannen 1992). Toisaalta tutkijalla tulisi kuitenkin olla jonkinlainen esiymmärrys tutkimuksen

aiheesta ja aihepiiristä. Pelkästään tutkimusaiheen valinta ja tutkimustehtävän pohdinta vaativat kuitenkin yleensä jonkinlaista tietämystä aiheesta (Raunio, 1999). Induktiivisen logiikan mukaan tutkija lähtisi tekemään tutkimusta aluksi aineiston perusteella, vailla teoriaa, mutta sen sijaan tässä tutkimuksessa olen ensin muodostanut kirjallisuuden varassa kokonaisvaltaisen ja melko tarkankin esiymmärryksen aiheesta, minkä jälkeen olen kerännyt aineiston, analysoinut aineistoja, rakentanut alustavia kategorioita ja pohtinut niiden välisiä yhteyksiä. Liikun siis teoria- ja aineistolähtöisen tutkimuksen välimaastossa eli pyrin abduktiivisella päättelyllä muodostamaan ilmiöstä aiempaa tarkempaa kuvaa. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 99). Kirjallisuudesta löytyy viitteitä puutteellisen unen heijastusvaikutuksista suoriutumiseen ja hyvinvointiin, mutta kokonaiskuva jää hyvin pirstaleiseksi. Sitä pyrin empiirisellä tutkimuksellani tarkentamaan ja täydentämään enkä pelkästään verifioimaan.

Fenomenografinen tutkimusote

Unesta ja erityisesti huonosta unesta johtuvasta ja työtä mahdollisesti haittaavasta väsymyksestä puhuminen ei välttämättä ole kaikille helppoa. Tutkijana minulle onkin ollut tärkeää ymmärtää ja pystyä kuvaamaan haastateltavien puhe juuri siten kuin he ovat sen tarkoittaneet. Olen pyrkinyt saamaan jokaisesta haastattelusta kuvaukset mahdollisimman aitoina ja autenttisina, sellaista kielellistä ilmaisua käyttäen, jota kukin haastateltava on käyttänyt. Olen säilyttänyt haastateltavien kuvaukset sanasta sanaan juuri sellaisina kuin he ovat ilmiötä kuvanneet. Kieli, erilaisten symbolien lisäksi, on ihmisille tärkeä kommunikaatioväline, ja kielen avulla ilmaistaan merkityksiä. Näistä syistä johtuen valitsin tutkimusotteeksi fenomenografian, jonka avulla voidaan tuottaa aineistossa esiintyvien käsitteiden varassa kokonaiskuvia ilmiöistä. Hyödynnän siis fenomenografista otetta pyrkiessäni kuvaamaan, miten haastateltavat käsitteellistävät kokemuksiaan siitä, mitä seurauksia puutteellisesta unesta johtuvalla väsymyksellä on työhön ja miten siitä pyritään selviytymään.

Fenomenografian kehittäjänä pidetään Ference Martonia Göteborgin yliopistossa 1970-luvulla. Fenomenografiassa tutkimuksen kohteena on, miten ihmiset erilaisin tavoin kokevat, käsitteellistävät ja ymmärtävät maailman ilmiöitä (Huusko & Paloniemi, 2006; Marton, 1988, 144; Marton & Booth, 1997). Fenomenografiassa tärkeintä on ihmisen oma käsitys niistä. Tutkimuksessa ei siis etsitä mitään todennettua oikeaa tai sitä, mitä ihminen havainnoi tai ajattelee (Järvinen & Järvinen, 2000, 86).

Fenomenografisessa ”toisen asteen” tutkimuksessa keskeistä on ihmisen kokemus tai toisen ihmisen tapa kokea asioita (Marton, 1978). Martonin (1978) mukaan se, kuinka ihmiset havaitsevat, ymmärtävät, tulkitsevat sekä käsitteellistävät todellisuutta ovat jo itsessään arvokkaita tutkimuskohteita. Fenomenografiassa alkuoletuksena on, että samalla ilmiölle voidaan antaa erilaisia merkityksiä (Uljens, 1989). Niin tutkittavat kuin tutkijakin hahmottavat maailmaa jonkin tiettyjen merkityssuhteiden

kautta. Käsillä olevassa tutkimuksessa korostuu tämä toisen asteen näkökulma. Tutkijana kiinnostukseni kohde on ollut nimenomaan toisten ihmisten tapa tai kokemus. Haastateltavat ovat kuvanneet puutteellisen unen jälkeistä olotilaa sekä mitä siihen tilaan liittyy työn tekemisen ja työssä suoriutumisen näkökulmasta. Tutkimuksesta saatava tieto muodostuu kuitenkin yhdessä ja vuorovaikutuksessa tutkijan ja tutkittavan välillä. Marton ja Booth (1997) toteavat, että fenomenografisen analyysin tuloksissa on näkyvissä myös tutkijan käsitys siitä, millaisia merkityksiä tutkittavat ovat ilmiölle antaneet. Tutkijan on muodostettava käsityksensä tutkittavien käsityksistä ja käsitysten variaatioista oman todellisuuden hahmottamisen tapansa kautta. Tutkijana pyrinkin olemaan tietoinen myös omista kokemuksistani ja reflektoimaan niitä (Niikko 2003).

Tutkimusaineistosta muodostetaan aineiston temaattisen klusteroinnin kautta ns. kuvauskategorioita, jotka kuvaavat käsitysten sisällöllistä rakennetta. Jokainen kuvauskategoria liittyy toisiin kuvauskategorioihin. Kuvauskategorioita voidaan kuvata ja jäsentää niin horisontaalisesti kuin vertikaalisestikin. Aineistosta nousevat kuvauskategoriat toimivat fenomenografisen tutkimuksen päätuloksena (Huusko & Paloniemi, 2006, 170; Niikko, 2003; Häkkinen, 1996, 33; Uljens, 1989, 46). Fenomenografisessa tutkimuksessa kategorioista muodostuu siis analyysin lopputulos (Uljens 1989; Svensson & Theman, 1983). Vaikka tutkijan ymmärrys tutkittavien käsityksistä on fenomenografisessa tutkimuksessa näkyvissä, aineiston kategoriat nousevat aineistosta. Tutkijan on kuitenkin käytettävä omaa tulkintaansa kategorioiden muodostamisessa. Aineiston tulkinta ei koskaan ole vain yksittäinen analyysi, vaan aineistoa käsitellään ja tulkitaan tutkimuksen eri vaiheissa, usein jopa tutkimusraportin viimeistelyyn saakka (Niikko, 2003, 32; Marton & Booth, 1997, 129; Ahonen, 1994, 125). Aineiston analyysi tapahtuu ilman valmiita tulkintasääntöjä, käyttäen teoreettista perehtyneisyyttä (Larsson, 1986, 23). Teoreettinen perehtyneisyys onkin väittämätöntä tutkimuksen kaikissa vaiheissa (Ahonen, 1994, 123–125).

Jotkut tutkijat pitävät fenomenografiaa analyysimenetelmänä, toiset puolestaan tarkastelevat sitä enemmän metodologisena ja etsivät sille vankkoja teoreettisia perusteita (Niikko, 2003, 7). Fenomenografian voidaan katsoa olevan paradigma, tutkimusote, tutkimusmenetelmä, metodologia, lähestymistapa, viitekehys, analyysimenetelmä tai tiedonhaara (Häkkinen, 1996, 15). Tässä tutkimuksessa olen käyttänyt fenomenografista ajattelutapaa tutkimuksen kaikissa vaiheissa.

Huuskon ja Paloniemen (2006) mukaan fenomenografiassa voidaan rakentaa oletamuksia yleisistä käsityksistä, tulkinnoista ja kokemuksista jossakin tietyssä kulttuurissa, yhteiskunnassa tai yhteisössä. Tässä tutkimuksessa fenomenografisessa analyysissä aineistona on ollut huonosti nukkuvien ihmisten kokemukset väsymyksen vaikutuksista työssä. Analyysin tulosten voidaan ajatella olevan hyvin

samansuuntaiset riippumatta siitä missä kaupungissa Suomessa aineisto on kerätty, koska aineisto on kuitenkin kerätty yhdestä kulttuurista ja yhteiskunnasta. Tästä syystä myös tämän tutkimuksen tulosten voidaan ajatella kertovan ainakin jotain yleistä siitä, millaisia kokemuksia työssäkäyvillä ihmisillä on väsymyksen vaikutuksista työssä.

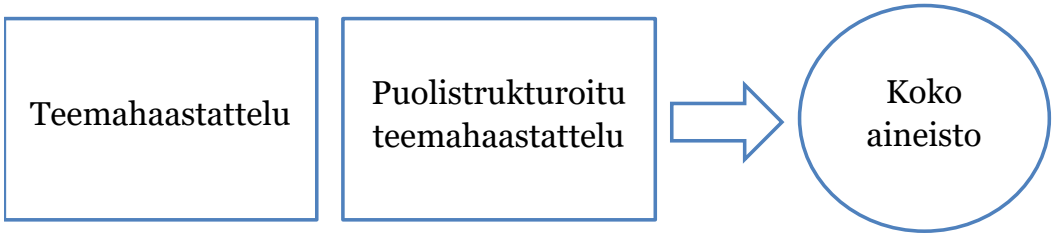
Fenomenografisessa tutkimuksessa voidaan katsoa Ahosen (1996) mukaan olevan neljä eri vaihetta. Ensiksi huomio tulee kiinnittää aiheeseen, toiseksi perehdytään aiheeseen ja jäsennellään erilaisia näkökulmia, kolmanneksi suoritetaan haastattelut ja neljänneksi luokitellaan saatu haastatteluaineisto eri merkitysluokkiin ja käsitteisiin. Uljens (1989) puolestaan jaottelee fenomenografisen tutkimuksen hieman laajemmin kuuteen kategoriaan. Ensin ilmiö rajataan tarkastelun kohteeksi, sen jälkeen ilmiön tarkasteluun valitaan sopiva näkökulma, kolmanneksi suoritetaan haastattelut, jotka nauhoitetaan ja litteroidaan. Viidenneksi haastattelut analysoidaan ja viimeiseksi muodostetaan käsitysluokat eli kuvauskategoriat analyysin pohjalta.

Seuraavaksi esittelen tarkemmin tutkimuksen kulkua vaiheittain.

3.2 Informantit ja aineiston keruu

Valitsemassani tutkimusotteessa olennaista on, että tutkimuskohteesta on mahdollista saada esiin subjektiivinen kokemus niin aitona kuin se esiintyy. Tästä syntyy joitakin rajoituksia aineiston hankkimiselle. Aineisto tulisi hankkia siten, että tutkijalla on mahdollisimman vähän vaikutusta siihen, mitä tutkittavat tuovat esiin omista kokemuksistaan. Esimerkiksi haastattelu kysymykset olisi hyvä pitää mahdollisimman avoimia, jotta tutkittava voi liittää vastaukseensa niin paljon ja laajasti omia mielikuviaan ja kokemuksiaan aiheesta kuin mahdollista (Kiviranta, 1995; Virtanen, 2006, 167, 170; Perttula, 1995, 65). Juuri tästä syystä valitsin haastattelun aineistokeruumuodoksi ja käytin puolistrukturoitua teemahaastattelua, jotta saisin haastateltavilta heidän käsityksiään ja kokemuksiaan mahdollisimman laajalla näkökulmalla, ilman suurempia rajoituksia. Suurpiirteisellä teemoittelulla pyrin varmistamaan sen, että aiempien tutkimusten osoittamat päähuomiot tulisivat keskustelussa huomioiduiksi.

Haastattelu sopii tutkimuksen aineistokeruumetodiksi silloin, kun halutaan tutkia emotionaalisia asioita ja tutkittaessa aihetta, jota ei voida testata objektiivisesti. Sitä voidaan käyttää kartoitukseen, uuden tiedon keräämiseen tai jos halutaan osoittaa ilmiöiden välisiä yhteyksiä ja antaa kuvaavia esimerkkejä. (Hirsijärvi & Hurme, 2008; Metsämuuronen, 2006.) Puolistrukturoiduissa haastattelussa valitaan jokin teema, mutta kysymyksiä tai kysymysten järjestystä ei ole määritelty tarkasti (Metsämuuronen 2006, 113).



Kuvio 7. Kaksivaiheinen aineiston keruu

Tässä tutkimuksessa olen toteuttanut haastattelut kahdessa eri vaiheessa. Ensimmäiset haastattelut olivat teemahaastatteluja, joissa haastattelua ohjasivat varsin yleisen tasot teemat. Tämä vaihe toi minut aiheen äärelle ja sain tarkennettavia aihealueita, joita käytin myös seuraavissa haastatteluissa. Toisella haastattelukierroksella haastattelut olivat pidemmälle strukturoituja teemahaastatteluja, joissa oli tarkempia haastattelukysymyksiä. Niissä pyrkimyksenäni oli syventää keskustelua ja saada enemmän haastateltavien tuntemuksia esiin. Luvussa 3.3. olen kuvannut aineiston keruun tarkemmin.

3.2.1 Haastateltavat

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on jonkin ilmiön havainnollistaminen ja ymmärrettäväksi tekeminen. Fenomenografisessa tutkimuksessa aineiston riittyvyyttä ja luotettavuutta mitataan erityisesti aineiston laadulla. Aiemmissa fenomenografisessa tutkimuksessa haastateltavien määrä on ollut jopa 8–15 haastateltavan joukko. (vrt. Anttonen, 2009; Vesaranta, 2022). Haastateltavien määrälle ei laadullisessa tutkimuksessa yleensäkään ole tarkkoja kriteerejä, vaan aineiston riittävyys riippuu tutkittavasta ilmiöstä ja saadun aineiston sisällöllisestä rikkaudesta. Näin ollen myös pieni haastateltavien määrä voi olla riittävä, ja tieteellisyyden kriteerinä on aineiston laatu ja käsitteellistämisen kattavuus (Eskola ja Suoranta, 1998). Aineiston lopullinen määrä määritellään usein saturaation kautta, eli kun haastatteluissa ei enää tule esiin uutta asiaa, voidaan katsoa aineiston olevan riittävän laaja. Sen jälkeen, kun havaitsin aineiston saturoituneen, haastattelin kuitenkin vielä kaksi henkilöä varmistuakseni asiasta. Tässä tutkimuksessa aineiston kokonaismääräksi muodostui 24 haastateltavaa (N=24).

Kaikilla haastateltavilla oli kokemus huonosta nukkumisesta. Huono uni on subjektiivinen kokemus, eikä sillä, onko henkilö nukkunut lääketieteellisesti hyvin tai huonosti, ole merkitystä. Unen objektiivinen mittaaminen ei ole ollut tämän väitöstutkimuksen puitteissa mahdollista eikä myöskään tarpeellista. Subjektiivinen kokemus ja sen tutkiminen on ollut myös aiemmissa tutkimuksissa yksi laajasti käytetty ja tunnustettu mittari.

Tutkimukseen etsittiin yksinkertaisesti henkilöitä, jotka itse kokivat, että he nukkuvat huonosti ja ovat halukkaita keskustelemaan huonon unen aiheuttamasta väsymyksestä sekä ovat kiinnostuneita osallistumaan tutkimukseen. Haastateltavat rekrytoitiin kysymällä tuttavilta ja ystäviltä, tuntisiko joku henkilöitä, jotka haluaisivat tulla haastateltaviksi. Pyrin myös löytämään henkilöitä eri toimialoilta, muodostaen monipuolisen haastateltavien kokonaisjoukon. Rekrytointi onnistui hyvin ja melko kivuttomasti. Naispuolisia haastateltavia oli helpompi löytää kuin miehiä. Toisaalta tutkimukseen olisi ollut sellaisiakin halukkaita tulijoita, joilta puuttui omasta mielestään kokemus huonosta unesta.

Aineisto koostuu 24 yksilöhaastattelusta (N=24), jotka suoritettiin kahdessa osassa. Ensimmäinen haastatteluaineisto sisältää seitsemän (N=7) haastattelua, joissa haastateltavista neljä on naisia ja kolme miehiä. Toisessa vaiheessa haastateltiin seitsemäätoista henkilöä (N=17). Heistä yksitoista oli naisia ja kuusi oli miehiä. Nuorin haastateltava oli 32-vuotias ja vanhin 56-vuotias. Kaksi haastateltavaa oli alle 35-vuotiaita ja kolme haastateltavaa oli 35–40-vuotiasta. 40–45-vuotiaita oli seitsemän, 45–50-vuotiaita oli kuusi ja viisi haastateltavaa oli yli 50-vuotiaita.

Kaikki haastateltavat olivat haastatteluhetkellä työelämässä. Haastateltavista neljä teki vuorotyötä, muut haastateltavat tekivät arkipäivisin säännöllistä työaikaa kello 7–17 välillä tai liukuvaa toimistotyöaikaa. Sekä koulutus- ja opetusalalla että liikenne- ja kuljetusalalla toimi viisi haastateltavaa. It-alalla työskenteli kaksi haastateltavaa, myynnin, markkinoinnin ja viestinnän parissa kolme haastateltavaa. Erilaisissa asiantuntijatehtävissä työskenteli yhteensä yksitoista (N=11) haastateltavaa. Asiantuntijatyötehtävät jakautuivat taloushallintoon (N=2), terveydenhuoltoon (N=2), johtotehtäviin (N=3) ja yleisiin asiantuntijatehtäviin (N=4).

Taulukko 1. Haastateltavien demografiset tiedot

	Koulutus ja opetus	Liikenne ja kuljetus	Markkinointi, viestintä, myynti	IT-ala	Asiantuntija muu työ	Asiantuntija taloushallinto	Asiantuntija terveyden-huolto	Asiantuntija johtavat teh-tävät		ikä alle 35	35–40 vuotta	40–45	45–50	50–
H1			1						nainen			1		
H2		1							mies				1	
H3	1								nainen	1				
H4	1								nainen				1	
H5						1			nainen			1		
H6		1							mies		1			
H7					1				nainen			1		
H8				1					mies				1	
H9		1							mies		1			
H10		1							nainen					
H11					1				nainen			1		
H12							1		mies		1			
H13			1						nainen					1
H14						1			nainen	1				
H15	1								nainen					1
H16	1								mies					1

	Koulutus ja opetus	Liikenne ja kuljetus	Markkinointi, viestintä, myynti	IT-ala	Asiantuntija muu työ	Asiantuntija taloushallinto	Asiantuntija terveyden-huolto	Asiantuntija johtavat teh-tävät		ikä alle 35	35–40 vuotta	40–45	45–50	50–
H17				1					mies				1	
H18		1							mies		1			
H19					1				mies			1		
H20							1	1	nainen					1
H21					1				nainen					1
H22								1	nainen			1		
H25			1						nainen				1	
H26	1								nainen			1		
	5	5	3	2	4	2	2	2		2	4	7	5	5

3.2.2 Haastatteluiden toteutus ja datan käsittely

Olen kerännyt aineiston kahdessa eri vaiheessa. Ensimmäisellä haastattelukierroksella tarkoituksenani oli päästä yleisesti aiheen äärelle. Sen kuluessa kävi selväksi, että unella ja erityisesti huonolla unella on merkitystä työelämän kannalta. Näissä haastatteluissa haastateltavat kuvasivat, miten väsyneenä työskentely sujuu puutteellisen unen jälkeen. Vaikka en sitä tässä vaiheessa erikseen kysynyt, muutamat haastateltavat myös kertoivat, miten toimivat, jotta pystyvät paremmin työskentelemään väsyneenä. Haastateltavien puheesta nousi sen lisäksi myös selkeästi tiettyjä teemoja, joita käytettiin toisessa vaiheessa tarkentavina kysymyksinä. Tutkimusta oli syytä jatkaa, ja seuraavaksi palattiin kirjallisuuden ja aiempien tutkimusten pariin, jotta tutkimukselle löytyisi vahvempaa pohjaa. Tässä vaiheessa kirjallisuuteen oli helpompi syventyä, ja pirstaleisesta aiemman tutkimuksen kentästä muodostui selkeämpi kuva.

Toisella haastattelukierroksella syvennyin siihen, mitä puutteellinen uni aiheuttaa työssä ja kuinka se vaikuttaa työpaikalla ja työssä suoriutumisessa. Haastattelijana minulla oli tavoitteena esittää vain ensimmäinen kysymys, jonka jälkeen kysyn lisäkysymyksiä niistä aiheista tai esille nousevista seikoista, joita haastateltava tuo puheessaan esiin. Tässä toisessa haastatteluvaiheessa halusin erityisesti rikastuttaa ja syventää aineistoa. Lisäksi halusin selvittää edellisissä haastatteluissa esiin nousseita teemoja: millaista on työn tekeminen silloin kun kokee olevansa hyvässä energiassa sekä oliko haastateltavilla jonkinlaisia selviytymisen keinoja väsyneenä työskentelyyn. Toisen vaiheen haastattelut olivat selkeästi syvempiä ja pohdiskelevampia. Haastateltavat puhuivat enemmän, he käyttivät laajempia kuvauksia ja puhuivat pidemmillä lauseilla sen sijaan että olisivat käyttäneet vain harvoja sanoja ja lyhyitä muutaman sanan vastauksia. Toisen vaiheen haastattelurunko oli edelleen suhteellisen väljä ja sisälsi vain muutaman kysymyksen sekä apukysymyksen. Tavoitteena oli tässäkin vaiheessa kuunnella haastateltavaa ja esittää mahdolliset jatkokysymykset haastateltavan puheen ja kertomuksen perusteella.

Kaksivaiheinen aineistonkeruu toi tutkimusaineistoon syvyyttä, ja haastatteluaineisto tuki myös kirjallisuuskatsauksen tekemistä. Aineiston ja kirjallisuuden lukeminen vuorottelivat koko tutkimuksen ajan, ja ne myös limittyivät ikään kuin keskustellen. Teorian ja aineiston vuorovaikutteinen keskustelu ilmenee myös aineiston analyysissä.

Jokaisen haastattelun aloitin kertomalla käsillä olevasta väitöskirjasta, tutkimuksen tavoitteista sekä luottamuksellisuudesta ja anonymiteetistä. Tämän jälkeen kerroin käytännön litterointimenetelmästä ja aineiston käsittelystä. Tärkeimpänä asiana

halusin nostaa esille sen, että kaikki haastattelut käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymisti.

Haastateltavilta kysyttiin työnkuvasta/ammatista, ikä, oliko heillä ollut unen kanssa ongelmia sekä kokemusta huonosta unesta. Sen jälkeen siirryttiin suoraan haastattelukysymyksiin teema- ja puolistrukturoidun haastattelurungon mukaan.

Ensimmäisen haastattelun pääkysymyksiä olivat seuraavat:

1. Nukutko huonosti?
2. Vaikuttaako uni työn tekemiseen?
3. Jos nukut huonosti ja olet väsynyt, mitä tapahtuu ja mieltä tuntuu olla töissä? Kuvaile työn tekemisen tilanteita ja päivän kulkua?

Toisen haastattelun pääkysymyksiä olivat seuraavat:

1. Nukutko huonosti?
2. Jos nukut huonosti ja olet väsynyt, mitä tapahtuu töissä ja miltä tuntuu olla töissä? Kuvailisitko työn tekemisen tilanteita ja päivän kulkua?
3. Miten väsymys vaikuttaa oppimiseen, keskittymiseen, suoriutumiseen, motivaatioon ja työturvallisuuteen?
4. Mitä selviytymiskeinoja sinulla on väsyneenä?
5. Millaista on tehdä töitä, kun kaikki energia on käytössä ja väsymystä ei ole?

Lisäksi esitin spontaaneja tarkentavia kysymyksiä kuten esimerkiksi:

- Miten työsi vaatimukset vaikuttavat uneen?
- Saatko tukea esihenkilöltäsi, miten se vaikuttaa mielestäsi uneen?
- Millainen rooli tässä työkavereilla on mielestäsi?
- Onko sinulla mahdollisuutta vaikuttaa näihin työn tilanteisiin?

Haastattelurungot ovat kokonaisuudessaan liitteissä 2 ja 3.

Kaikki haastattelut suoritettiin rauhallisissa olosuhteissa, jotta haastattelut onnistuisivat äänityksen puolesta ja jotta haastateltavilla olisi mahdollisuus rauhassa

keskustella aiheesta. Sekä kasvokkain että Teamsin välityksellä tehdyt ja puhelinhaastattelut etenivät varsin mallikkaasti, eikä haastattelumuodolla ollut tutkijan näkökulmasta niinkään merkitystä. Oman vivahteensa toivat tekniikan toimivuus, äänityksen varmistaminen sekä litteroinnin onnistuminen mahdollisimman hyvin. Kahdessa haastattelussa oli jonkin verran taustahälyä ja kolmessa haastattelussa saneluohjelma oli äänittänyt äänen varsin hiljaisesti. Näistä ei kuitenkaan syntynyt ongelmaa litterointiin. Kaikki äänitykset olivat laadultaan riittäviä, jotta kuuleminen ja litterointi sujuivat ongelmitta.

Kaikki haastattelut tallennettiin puhelimen saneluohjelmalla ja litteroitiin sanasta sanaan tutkijan toimesta. Tämän jälkeen äänitykset poistettiin ja aineistona käytettiin vain litteroitua tekstiaineistoa.

Haastattelut koodattiin numerojärjestykseen merkinnällä ”H sekä numero”. Numerointi tehtiin haastattelu- ja litterointijärjestyksessä. Tässä vaiheessa haastatteluissa olivat numeroinnin lisäksi tunnisteena vain sukupuoli, ikä sekä toimiala. Toimialaluokitus oli seuraava: koulutus ja opetusala, liikenne ja kuljetusala, markkinointi-, viestintä ja myynti, it-ala, asiantuntijatehtävät, asiantuntijatehtävät esihenkilösasema.

Koko aineistossa haastattelumateriaalia oli litteroituna tekstinä kirjaintyypillä Times New Roman, kirjainkoolla 12 sekä riviväliillä 1,5 yhteensä 85 sivua. Sanamäärä oli yhteensä 34 579 sanaa. Ajallisesti koko aineiston haastattelumateriaali oli yhteensä 10 tuntia ja 58 minuuttia. Keskimäärin haastattelut kestivät puoli tuntia. Lyhin haastattelu oli 20 minuuttia ja pisin 65 minuuttia.

Haastateltavien puhetta kuvasi varsin täsmällinen kuvaus ja ilmaisu. Haastateltavat kertoivat varsin tarkasti kokemuksiaan ja pysyivät aihepiirissä hyvin. Kukaan haastateltava ei puhunut tai kertonut sellaisia asioita, jotka eivät aiheeseen kuuluneet. Haastateltavien puhe oli rikasta ja moninaista. Haastateltavien puheesta käytettiin käytännössä kaikki mitä he kertoivat. Tutkijana oli jopa yllättynyt siitä, kuinka tarkasti haastateltavat kuvasivat omia kokemuksiaan.

Oman haasteensa haastatteluihin toivat haastateltavien eritempoiset puhetavat. Jotkut puhuivat hitaasti, toiset nopeasti. Tulkintaan vaikuttivat eniten erilaiset tauot tai taukojen puuttuminen sekä täytesanat. Toiset tauottivat sopivasti puhettaan, toiset käyttivät paljon välisanoja ”hmmm”, ”että että” ”aaa”, tai jotain muuta täytesanaa. Tämä toi oman vivahteensa siihen, kuinka helppoa oli tunnistaa ja poimia keskeiset asiat, joihin halusin syventyä enemmän. Erityisesti niiden kohdalla, jotka puhuivat nopeasti, tärkeiden asioiden poimiminen oli minulle hankalampaa. Murresanojakin käytettiin jonkin verran, mutta ei niin että se olisi vaikeuttanut tulkintaa tai ymmärrystä. Pääosin haastateltavat puhuivat suomen kielen kirjakieltä, murre tuli esiin

yksittäisissä sanoissa. Itse murteella ei mielestäni ollut vaikutusta tulkintaan, tai se ei tuonut siihen erityispiirteitä. Ne, jotka käyttivät paljon täytesanoja, olivat litteroinnin kannalta haastavimpia. Tämä oli myös varsin hidasta litteroinnin kannalta. Myös nopeatempoinen puhe sekä verrattain lyhyet kuvaukset vaikeuttivat tärkeimmän asian esiin poimimista. Toisaalta muutamat haastateltavat olivat puheessaan hyvin selkeitä, artikuloivat puheensa selkeästi, rytmi oli sellaista, jota oli helppo seurata. Muutama haastateltava oli hieman jännittynyt, mutta mielestäni jännitys ei vaikuttanut itse haastattelun tulokseen. Kaiken kaikkiaan haastateltavat kuvasivat omia kokemuksiaan varsin selkeästi ja erilaisia kuvauksia käyttäen. Olin jopa hieman yllättynyt siitä, että haastateltavat tunnistivat hyvin sekä kuvasivat varsin rikkaasti puutteellisen unen sekä väsymyksen yhteyden päivätekemiseen ja työssä suoriutumiseen.

3.3 Aineiston analyysi

Aineiston kerääminen ja analysointi laadullisessa tutkimuksessa on osin yhtäaikaista (Metsämuuronen, 2006). Pyrin seuraavaksi selittämään analyysin ja tutkimuksen etenemisen mahdollisimman perusteellisesti, jotta lukija voi arvioida tutkimuksen luotettavuutta (Ahonen, 1994).

Fenomenografisessa aineiston analyysissä ei välttämättä ole mitään tarkkaa tai yhtä tiettyä analyysitapaa (Marton & Booth, 1997). Fenomenografista analyysiä voidaan kuitenkin jaotella kolmeen tai neljään tapaan (Niikko, 2003; Häkkinen, 1996; Uljens, 1989). Aluksi nelivaiheisen aineiston analyysissä, aineistoa luetaan usemaan otteeseen. Aineistosta etsitään erityisesti niitä ilmiöitä, joista tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita. Analyysissä on alusta alkaen tärkeintä löytää ilmauksia eli merkityksiä. Merkitykset ovat pääosassa, ja näin ollen itse tutkittavilla tai heidän taustoillaan tai olemuksellaan ei sinänsä ole merkitystä. Tämän jälkeen aineiston analyysissä tulisi keskittyä etsimään, ryhmittelemään ja lajittelemaan näitä merkityksiä omiksi ryhmiksi tai teemoiksi (Niikko, 2003, 34). Ryhmittelyssä käytetään vertailua, jotta ilmauksista löydetään niin yhtäläisyyksiä kuin erojakin. Tämä ilmausten tulkinta on koko ajan muovautuva tapahtuma, jossa tutkijan täytyy liikkua kokonaisten haastatteluiden ja toisaalta yksittäisten ilmausten välillä. Vertailemalla eri ilmauksia on mahdollista löytää olennaiset tekijät kyseiselle merkityksille (Uljens, 1989, 44; Larsson, 1986, 23). Analyysin kolmannessa vaiheessa suoritetaan vertailua eri ryhmien tai teemojen välillä sekä määritellään vielä tarkemmin niiden rajoja. Tähän vaiheeseen liittyy olennaisesti se, että ryhmistä tai teemoista muodostuneita kategorioita verrataan myös koko aineistoon. Tämän vertailun tuloksena ryhmät tai teemat yhdistetään kategorioiksi sen perusteella, mitkä niiden väliset yhteydet tai erot ovat (Niikko 2003, Marton 1988). Analyysin neljäs vaihe keskittyy yhdistelemään kategoriat teoreettisista lähtökohdista ylemmän tason kategorioiksi eli kuvauskategorioiksi.

Kuvauskategoriat kuvaavat aineistossa esiintyvien käsitysten ja kokemusten ominaispiirteitä (Niikko, 2003). Näitä abstrakteja, ylemmän tason kategorioita muokataan yleensä niin pitkälle, että on mahdollista ilmaista tutkittavien kokemukset niukimmalla mahdollisella ilmaisutavalla (Entwistle, 1997, 21).

Fenomenografisen tutkimuksen analyysiä voi tehdä monin tavoin (Marton, 1988). Näin ollen fenomenografinen tutkija joutuu kirjallisuudessa esiintyvien ohjeistuksien perusteella pohtimaan, miten hän konkreettisesti etenee. Tässä tutkimuksessa olen tutkijana aineiston keruun alkuvaiheessa toiminut ennen kaikkea kuuntelijana ja kysymysten kysyjänä. Tämän jälkeen olen kirjoittanut haastateltavien puheen tekstiksi, johon olen tutkijana sukeltanut sisälle. Tämän jälkeen olen etsinyt tekstistä tärkeimmät merkitykset. Tätä merkitysten etsintää olen tehnyt useita kertoja. Jokaisen merkityksen löydyttyä olen kirjannut sen ylös ja jatkanut työtä niin kauan, kunnes olen saanut tunteen siitä, ettei aineistosta ole löydettävissä uusia merkityksiä. Tämän jälkeen olen etsinyt merkityksistä yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia, jonka jälkeen olen ryhmitellyt näitä merkityksiä samaa tarkoittaviin teemoihin. Aineiston käsittely on ollut vuorovaikutteista haastateltavien yksittäisen puheen sekä merkityssisältöjen ja teorian kanssa.

Tämän tutkimuksen sisällönanalyysin olen tehnyt mukaillen Syrjäläistä ja Niikkoa (2003). Ensimmäisessä vaiheessa olen sisällönanalyysimetodin mukaisesti pyrkinyt herkistymään koko aineistolle. Tutkimuksen keskeiset käsitteet ovat tulleet tutuiksi teoriaan perehtymisen kautta, mutta toisaalta myös oman aikaisemman tietotaidon myötä. Aluksi olen litteroinut jokaisen haastattelun sanasta sanaan. Litterointi on käytännössä tapahtunut jokaisen haastattelun jälkeen, joten myös tässä vaiheessa olen pystynyt syventymään juuri sillä hetkellä käsillä olleeseen haastatteluun ja haastateltavan puheeseen. Olen alun perin myös litteroinut tekstiin kaikki merkitykselliset tauot, naurahdukset tai tuhahdukset. Tällä olen pyrkinyt varmistamaan kaikin tavoin sen, että jokaisen haastateltavan ääni on pysynyt mahdollisimman pitkään juuri sellaisena kuin se on haastattelun hetkellä ollut. Tavoitteeni on ollut, että jokaisen tutkittavan kokemuksen kuvaus on säilynyt sellaisena kuin hän on kokemuksensa esittänyt. Tässä olen mielestäni myös onnistunut.

Tutkijan ”herkistyminen”, oman aineiston äärelle ja keskeisten käsitteiden tuntemus
Aineiston sisäistäminen ja teorisointi
Aineiston karkea luokittelu, keskeisimmät luokat / teemat
Tutkimustehtävän ja käsitteiden täsmennys
Ilmiöiden esiintymistiheyden ja poikkeusten toteaminen ja uusi luokittelu
Ristiinvalidiointi. Saatujen luokkien puoltaminen ja horjuttaminen aineiston avulla
Johtopäätökset ja tulkinta

Kuvio 8. Sisällönanalyysin vaiheet mukaillen Syrjäläistä ja Niikkoa (2003)

Aineiston sisäistäminen, teorisointi ja luokittelu

Fenomenografinen tutkimus on pääpainotteisesti aineistolähtöistä tutkimusta, jossa kategorisoinnit perustuvat aineistoon, ei teoriaan. (Marton, 1986; Uljens, 1989; Niikko, 2003). Induktiivisen logiikan mukaan kuvauskategorioita ei voida hahmottaa etukäteen, vaan ne muodostuvat tutkimuksen edetessä (Niikko, 2003, 38). Omassa tutkimuksessani teoria kuitenkin ohjasi jossain määrin aineiston keruuta ja analyysiä, joten puhtaasta induktiivisesta päättelystä ei ole kyse. Pyrin kuitenkin tietoisesti rikkomaan kirjallisuuden tuottamaa kuvaa ilmiöstä, jos aineisto antaa siihen aihetta. Olin valmistautunut siihen, että analyysin perusteella muodostuva kuva voi olla myös hyvin toisenlainen kuin se, minkä olin kirjallisuuden pohjalta kyennyt hahmottamaan.

Fenomenografisen tutkimuksen tuloksena syntyvät ilmiötä kuvaavat kuvauskategoriat ja kuvauskategorioiden välisistä suhteista koostuva yhteenveto (Marton & Booth, 1997). Aineiston tulkintaan on lukemattomia mahdollisuuksia, mutta valintaan vaikuttavat tulkintanäkökulma ja kysymyksenasettelu (Uljens 1989, 45). Aineiston analyysissä voidaan käyttää kolmea erityyppistä kategorioinnin tapaa. Horisontaalisessa

fenomenografisessa analyysissä kategoriat esitetään samanarvoisina ja tasavertaisina, jolloin kategorioiden erot ovat sisällöllisiä. Toinen analyysitapa on vertikaalinen, jolloin käsitykset järjestetään ylhäältä alas etenevästi. Kolmas tulkintatapa on on hierarkkinen, jolloin kategoriat ovat eritasoisia keskenään esimerkiksi teoreettisuuden tai laaja-alaisuuden perusteella (Huusko & Paloniemi 2006, 169). Olen käyttänyt tässä tutkimuksessa horisontaalista esitystapaa. Kategoriat muodostuvat sisällön perusteella, ja ne on pyritty esittämään mahdollisimman ymmärrettävästi ja loogisesti.

Analyysissä tutkija nimittää kategoriat siten, että ne kuvaavat mahdollisimman tarkasti sitä mistä asiassa on kyse. Tämän vuoksi kuvauskategorioihin lisätään suorat lainaukset, mikä helpottaa lukijaa seuraamaan tutkijan päättelyä ja perusteluja (Niikko 2003, 39). Lainausten perusteella lukija voi arvioida ilmauksille annettuja merkityksiä. Tällä myös osoitetaan merkitysten luotettavuutta (Ahonen, 1994). Tässä tutkimuksessa olen aineiston analyysissä käyttänyt joko yhtä tai useampaa lainausta. Tarkoituksena on lainausten avulla antaa kategoriasta mahdollisimman tyhjentävä kuva. Jos kategoriaa kuvaa useampi ilmaisu, olen pyrkinyt saamaan niistä kuvailevia ja kategorian rajoja selventäviä ja syventäviä. Fenomenografiassa kiinnostuksen kohteena on laadullisen aineiston kattavuus eikä määrä tai edustavuus, joten yhtä kategoriaa voi ilmasta vain yksikin ilmaisu (Ahonen, 1994).

Kuvauskategorioita luodessaan tutkijan ei tarvitse pitäytyä tarkalleen tutkittavien kuvaamissa käsitteissä. Tutkijalla on mahdollisuus antaa kategorioille nimiä, jotka kuitenkin luonnehtivat mahdollisimman tarkasti, mistä kyseisessä kategoriassa on kyse (Alasuutari, 1993). Kuvauskategorioita nimetessäni olen pyrkinyt antamaan kullekin kategorialle sellaisen nimityksen, joka kuvaa kyseistä kategoriaa mahdollisimman selkeästi. Kuvauskategorioihin liitettävät suorat lainaukset ovat juuri sitä varten, että lukija voi niiden mukana seurata tutkijan ajattelua ja päättelyä, sekä perusteluja siitä kuinka hän on kategoriat rakentanut. Tämä vahvistaa tutkimuksen luotettavuutta ja auttaa myös lukijaa näkemään tulosten kommunikoitavuuden (Niikko, 2003). Toisaalta kommunikoitavuudella osoitetaan myös tutkimuksen luotettavuutta, koska sillä avataan lukijalle yhteys aineiston ja tulkinnan välillä (Uljens, 1989).

Michael Uljensin (1989) mukaan fenomenografisessa tutkimuksessa on mahdollista verrata ulkoista todellisuutta ihmisten käsityksiin todellisuudesta. Näin ollen vertailun kohteena olisi eri ihmisten erilaiset käsitykset itse kohdeilmiöstä. Uljens kuitenkin toteaa, että vertaileminen on varsin hankalaa tai mahdotonta sillä se todellisuus, johon eri käsityksiä verrataan, on aina ihmisten omassa mielessä. Näin ollen todellisuus on aina käsitettyä todellisuutta. Marton (1988) puolestaan pitää vertailua mahdollisena, koska fenomenografinen tutkimus on myös kiinnostunut virheellisistä käsityksistä todellisuudessa. Tässä tutkimuksessa ei ole tehty vertailua käsitysten

välillä, vaan tarkoituksena on ollut kuvata asioita niin kuin ne näyttäytyvät ihmisille, ei niin kuin asiat todellisuudessa ovat. Kuvaukset ovat muodostuneet siitä, kuinka ihmiset ovat havainneet ja kokeneet kyseisen asian.

Olen pyrkinyt kuvaamaan tutkittavaa ilmiötä juuri sellaisena kuin haasteltavien joukko on ilmiön kuvannut ja ymmärtänyt. Fenomenografisen tutkimuksen peruslähtökohta on muodostaa haastateltavien vastauksista yhtenäinen kokonaisuus. Olen aineiston analyysissä pyrkinyt siihen, että kuvaan ilmiön vain ja ainoastaan siten kuin haastateltavat ovat siitä puhuneet ja sen mukaan, mitä he ovat nostaneet esiin, tarkentaneet tai pitäneet tärkeänä. Analyysissa tavoitteena on koko ajan ollut vain saada esiin haasteltavien käsitykset ilmiöstä ja katsoa, miten nämä eri kuvaukset ovat suhteessa toisiinsa. Vastaukset eivät niinkään ole merkityksellisiä yksittäisinä vastauksina vaan kokonaisuutena, joita vastaukset muodostavat yhdessä (Huusko & Paloniemi, 2006, Häkkinen, 1996, Niikko, 2003). Myös tässä tutkimuksessa haasteltavien yksittäiset lausahdukset tai kertomukset kokemuksista ovat loppujen lopuksi muodostaneet osia kokonaisuudesta.

Fenomenografisessa tutkimuksessa merkitysyksiköt ovat niitä merkityksellisiä ilmaisuja, joita aineistossa ilmenee. Merkitysyksikkö voi olla yksittäinen sana, lause tai virke. Tärkeintä on sisällössä oleva ajatus ja sen yhtenäisyys (Häkkinen, 1996, 41; Niikko 2003, 33). Tavoitteena on löytää ilmiöstä, haastateltavien ilmaisuista, ilmiötä kuvaava mahdollisimman laaja variaatio. Merkitysyksiköiden määrällä tai edustavuudella ei niinkään ole merkitystä, vaan sillä, kuinka ne eroavat toisistaan laadullisesti (Niikko 2003, 35). Kaikista löydetyistä lausahduksista, sanoista tai lauseista muodostui siis merkitysyksiköitä. Nämä merkitysyksiköt olivat samanlaisia, saman tyyppisiä tai jopa hyvin erilaisia. Tämän on fenomenografisen tutkimuksen mukaan sallittua, sillä haastateltavien käsitykset voivat olla toisiaan tukevia, samankaltaisia tai toisistaan poikkeavia tai jopa ristiriitaisia. Merkitysyksiköt muodostuivat luonnollisesti ja jokaisen haastateltavan puheesta niitä oli hyvin helppo löytää. Aineistossa syntyi ennemminkin runsauden tunnelma kuin että litteroidusta tekstissä ei olisi ollut mitään löydettävää.

Analyysin edetessä minulle alkoi pikkuhiljaa muodostua käsitys siitä, millaisia teemoja ja kuvauskategorioita näistä yksittäisistä merkityssisällöistä muodostui. Merkityksistä loin teemoja ja teemoista syntyi alakategorioita, alakategoriat muodostuivat yhteisesti nimittäväksi yläkategoriaksi. Nämä kategoriat eivät niinkään edusta yksittäisiä, yhden haastateltavan vastauksia vaan haastateltavien erilaisia käsityksiä, jotka ovat jossakin suhteessa toisiinsa. (Huusko & Paloniemi, 2006, 169; Häkkinen, 1996, 33–34).

Näin yläkategoria kuvaa käsiteltäviä yksittäisiä merkityssisältöjä yleisesti. Alakategoria puolestaan on vähän kuvaavampi ja antaa jo itsessään enemmän ymmärrystä

yläkategorian sisällöstä. Alakategoria sisältää jo selvästi kuvaavampia teemoja. Kaikkia ylä- ja alakategorioita sekä teemojen merkityksiä on kuvattu haastetavien puheella. Jotkut kuvauskategoriat syntyivät helpommin ja toiset vaativat enemmän ymmärrystä haastateltavien kuvauksista. Näin ollen palasin useaan otteeseen haastatteluihin ja pyrin aina löytämään haastateltavan puheesta juuri kyseiseen merkityssisältöön parhaalla mahdollisella tavalla juuri hänen tarkoittamansa asian. Olen kuvannut kappaleessa 3.2.4 niitä seikkoja, jotka erityisesti hidastuttivat ymmärryksen muodostamista.

Muodostin ensin kaikesta litteroidusta tekstistä yhden aineiston, jolloin siitä syntyi yhtenäinen tutkimusaineisto. Siinä olivat siis mukana kaikki haastattelut. Jokaisen haastattelun alkuun kirjasin haastateltavan numerolla. Numero muodostui kronologisessa järjestyksessä, eikä numeroinnilla ole muuta merkitystä kuin se, että pystyisin jatkossa tarpeen vaatiessa palaamaan kyseiseen kohtaan. Numerointia on käytetty hyväksi myös sitaattien esityksessä tulososiossa.

Luin jokaisen haastattelun aluksi moneen kertaa tarkkaan ennen analyysin aloittamista. Kuuntelin myös haastattelunauhoitteita useampaan kertaan. Tämän jälkeen kävin läpi koko tutkimusaineiston varsin avoimesti, etsien jokaisesta sanasta ja lauseesta merkityksiä. Tavoitteena on ollut antaa jokaisen haastattelun ikään kuin puhua omalla äänellään ja kohdata jokainen haastattelu omana äänenään. Tässä vaiheessa konkreettisesti alleviivasin tekstistä ne kohdat, joita pidin merkityksellisinä.

Jatkoin alleviivausta, ja tämän jälkeen alkoi analyysin seuraava vaihe eli aineiston karkea luokittelu sekä keskeisimpien luokkien ja teemojen etsiminen. Käytän tässä merkityksen ensimmäisestä luokittelusta nimitystä teema. Yksittäisistä merkityksistä alkoi siis muodostua teemoja, jotkut teemat olivat selkeitä mutta jotkut muodostuivat ja muovautuivat aivan tutkimuksen loppumetreille. Tutkimuksen analyysivaiheessa haastatteluja piti lukea moneen kertaan, jotta analyysi tarkentui. Jatkoin litteroidun tekstin alleviivausta. Käytin analyysissä myös konkreettisesti esimerkiksi eri värejä tekstin alleviivaukseen, jotta saisin selkeämmän kuvan aineistosta. Kirjoitin kaikki alleviivatut avainsanat post-it-lapuille. Jokaiseen lappuun kirjoitin avainsanan lisäksi haastattelun numeron. Näin varmistin, että jokainen kirjattu merkitys esiintyy vain kerran eikä mahdollisuutta toistoon synny yhden haastateltavan osalta. Toisaalta minun oli helpompi tarvittaessa myöhemmin palata merkityssisältöön, minkä teinkin myöhemmässä vaiheessa muutaman kerran. Tätä tekstiin palaamista käytin hyväksi useampaan otteeseen analyysin eri vaiheissa. Tämän jälkeen aloin liimata post-it lappuja valkealle seinälle erilaisiin ryhmiin. Avainsanojen ryhmittelyssä etsin samanlaisia teemoja, yhtäläisyyksiä ja eroja. Avainsanat alkoivat muodostaa varsin luontevasti omia teemojaan. Näille teemoille pyrin löytämään oman otsikkotasoisen nimittäjän, ja näin muodostuivat alakategoriat. Tämäkin vaihe oli varsin aikaa vievää.

Osa kategorioista syntyi melko kivuttomasti ja luonnostaan. Toiset merkityssisällöt etsivät omaa paikkaansa ja vaihtoivat paikkaa useaan otteeseen eri alakategorioiden välillä. Keskeisimmät teemat ja alakategoriat olivat kuitenkin jo tässä vaiheessa paikoillaan, ja oli luontevaa palata tutkimuskirjallisuuden ja keskeisimpien käsitteiden pariin.

Kirjallisuuteen ja teoriaan uudelleen perehtymisen jälkeen oli aika palata aineiston analyysin pariin. Tässä vaiheessa tarkoituksenani oli tarkentaa aineistosta nousseita asioita, ja post-it-lapuilla olleet merkitykset alkoivat muodostua pikkuhiljaa tekstiksi. Käytännössä muutin kaikki post-it lapuille kirjaamani asiat tekstiksi. Tässä vaiheessa vertasin myös vielä kertaalleen post-it-lappujen kirjauksia sekä tutkimusaineistossa ollutta aleviivausta. Tällä halusin varmistua siitä, että jokainen merkintä tekstiin tulisi sellaisena kuin haastateltava oli sen ilmaissut. Erityisesti kiinnitin huomiota niihin lainauksiin, jotka olivat pitkiä lauseita tai pitkiä kuvauksia merkityksestä. Jokaisen sitaatin perään kirjasin vielä haastattelun numeron.

Sitaatit ovat kuvauksena juuri sellaisia kuin ne ovat haastatteluissa olleet. Ainoastaan täytesanat tai sanojen toistot on poistettu. Muutamia murre- tai slangisanoja on myös käännetty selvyyden ja anonymiteetin vuoksi kirjakielelle. Sitaattiin kirjattu sulku, kolme pisteettä ja sulku – (…) – ilmentää haastateltavan pitämää taukoa, hengähdystä tai toistosanoja. Olen pyrkinyt tällä helpottamaan lukijan ymmärrystä ja myös kuvaamaan tunnelmaa, jonka haastateltava on mahdollisesti välittänyt. Olen muokannut sitaatteja vain siihen suuntaan, että lukijan on helpompi ymmärtää ja saada käsitys merkityksestä. Olen muokannut sitaatteja myös siinä tapauksessa, että haastattelussa on käynyt ilmi jokin tunnistettava yhteys haastateltavaan. Jos esimerkiksi jollakulla olisi ollut kissa nimeltä Karvinen, ja haastateltava olisi puhunut kissasta nimellä, olen muuttanut eläimen kissasta kaniksi ja nimennyt sen Paavoksi. Näin ollen ei ole mahdollista, että kukaan voisi tunnistaa henkilöä, jolla tosiasiassa on kissa nimeltään Karvinen. Todettakoon, että tämä esimerkki on täysin kuvitteellinen, eikä eksaktisti tällaista tapausta esiintynyt aineistossa. Kuvaan sitä, että olen kaikissa tilanteissa halunnut suojella haastateltaviani ja osoitan esimerkillä, miten olen tekstiä muokannut.

Jatkoin merkityssisältöjen etsintää niin kauan, kunnes saatoin todeta, että en löydä aineistosta mitään uutta. Tämän jälkeen tarkastelin jokaista alakategoriaa yksitellen ja vertaillen alakategorioita keskenään. Tein vertailuja ja pohdin jokaisen alakategorian kohdalla niin teemoja kuin yksittäisiä merkityssisältöjä, niiden sisältöä sekä sitä mitä teemaa sekä alakategoriaa merkitys kuvaa parhaiten. Tässäkin vaiheessa voin todeta, että jotkut merkitykset jäivät alkuperäisille paikoilleen ja toiset siirtyivät alakategoriasta toiseen, ennen kuin jokaiselle oi löytynyt looginen oma paikkansa. Näiden vertailujen ja pohdintojen tuloksena syntyivät lopulliset alakategoriat sekä viimeiseksi alakategorioita nimittävä yhteinen tekijä, yläkategoria. Yläkategoria on siis

loppujen lopuksi alakategoriaa kuvaava yleinen yhteinen nimitys. Näin voidaan ajatella, että yläkategoriasta voidaan edetä alakategorian kautta teemaan ja siitä edelleen itse merkityksiin eli haastateltavien puheeseen. Yläkategorioiden nimitykset muodostuivat aineiston analyysin loppuvaiheessa varsin loogisesti alakategorioiden perusteella. Alakategorioiden muokkaus yläkategorioihin jatkui aivan tutkimuksen loppuun saakka.

Tuloksien kokonaisuutta voidaan ajatella tulosavaruutena, joka on tutkijan tekemä kuvaus visuaalisessa muodossa. Tämä kuvaus jäsentää tutkittavaa ilmiötä sekä ilmiöstä syntyneitä käsityksiä ja käsitysten välisiä suhteita. Tulosavaruutta voidaan kuvata taulukolla, kuviolla tai vaikkapa diagrammilla. (Niikko, 2003; Barnard, McCosker ja Gerber, 1999; Säljö, 1988). Luvussa 4 olen kuvannut tuloksia kategorioittain. Luvussa 4.1. kuvaan puutteellisesta unesta johtuvan väsymyksen vaikutuksia. Luvun alussa olen kuvannut myös analyysin tuloksena syntyneen yhteenvedon. Luvussa 4.2 on esitetty yhteenveto voimavarojen säilyttämisen ja lisäämisen keinoista sekä kuvattu yhteenvedossa esiintyvät kategoriat tarkemmin. Yhteenvedot on esitetty fenomenografisen analyysin mukaan tulosavaruutena siten että yhteenvedoissa näkyy teemat, alakategoria sekä yläkategoriat taulukko muodossa. Tämän lisäksi esitän luvussa 4.3. yhteenvedon väsymyksen vaikutuksista sekä keinoista voimavarojen säilyttämiseen ja lisäämiseen.

Tulosavaruuden avulla tutkija voi kuvata tutkittavaa ilmiötä siten, kuin tiedonantajat tai haastateltavat ovat aiheesta puhuneet. Näin ollen tulosavaruus kuvaa yhtä lailla tutkittavaa ilmiötä kuin tiedonantajien muodostamia käsityksiä tutkittavasta ilmiöstä (Marton & Booth, 1997). Tulosavaruuden luomisessa pyrin huomioimaan Martonin ja Boothin (1997) korostamaa kolmea asiaa. Ensiksikin kuvauskategorioiden tulisi olla selkeässä suhteessa tutkittavaan ilmiöön. Toiseksi kuvauskategorioiden tulisi olla loogisessa suhteessa toisiinsa, ja kolmanneksi kuvauskategorioita tulisi olla mahdollisimman vähän ja niiden tulisi kuvata mahdollisimman tarkasti aineistosta esiin nousevat asiat. Sisällönanalyysin viimeisessä vaiheessa (tulkinta ja johtopäätökset) olen tehnyt synteesin koko aineistosta. Aineistossa syntyneet merkityssisällöt olen ensin kuvannut kategorioittain mahdollisimman tarkasti. Haastateltavien puhetta voi seurata sitaateista, joiden tarkoitus on myös kuvata sitä ajatusta sekä tunnelmaa kuinka haastateltavat ovat kutakin kategoriaa kuvanneet. Toisaalta kategoriat on myös esitetty yhteenvetona ja loppujen lopuksi kokonaisena synteesinä, joista käy ilmi, missä suhteessa kategoriat ovat toisiinsa ja millaisen kokonaisuuden ne muodostavat yhdessä. Lopuksi luvussa 5 esitän johtopäätökset kuvatusta ilmiöstä. Kuvaan seuraavaksi luvussa 4 aineiston tuloksia seikkaperäisesti.

3.3.1 Tutkimuksen luotettavuus ja tutkijan positio

Fenomenografisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan osoittaa monella tavalla. Luotettavuutta mittaavat ensinnäkin aineistolainaukset, kuten edellä kuvasin. Toiseksi luotettavuuden mittaamiseen voidaan käyttää rinnakkaisluokittelijaa eli toista lukijaa. (Larsson, 1986; Uljens, 1989). Tällainen rinnakkaisluokittelu ei kuitenkaan aina ole mahdollista, sillä analyysin tulisi pohjautua teoreettiseen perehtyneisyyteen, joka puolestaan vaatii paljon työtä (Ahonen 1994). Tutkimuksen luotettavuuden osoittamiseen voidaan käyttää myös tutkittavien mahdollisuutta arvioida kategorioiden täsmällisyyttä (Huusko ja Paloniemi 2006, 169–170). Tämä menetelmä voi olla haastava siinä mielessä, voidaanko yksittäiselle tutkittavalle antaa pääsy koko aineistoon ja toisaalta, kuinka tutkittavan on mahdollista arvioida kategorioiden täsmällisyyttä ja pitää omaa kokemuksensa tästä erillään. Viimeiseksi luotettavuutta voidaan arvioida toistettavuudella. Toistettavuudella tarkoitetaan sitä, että arvioijan on mahdollista löytää tai tunnistaa tutkijan luomat kategoriat, mikäli ne hänelle kuvataan (Marton 1988). Tärkeintä luotettavuuden osoittamisessa on, että tutkija pystyy selostamaan analyysin vaiheet mahdollisimman seikkaperäisesti, jotta lukijalla on mahdollisuus arvioida tutkimuksen luotettavuutta (Ahonen, 1994). Tutkimusken tekoon vaikuttaa vääjäämättä tutkijan subjektiivisuus sekä tutkijan aikaisemmat kokemuset ja tieto sekä perhtyneisyys.

Haastattelijan rooli oli osittain vaikea, koska en osannut odottaa, mistä haastateltavat puhuisivat, ja toisaalta, oma tietämykseni unesta piti laittaa taustalle ja muistaa, että en tässä kohtaa halua pohtia itse unen ongelmia, huonon unen syitä tai miten unta voisi parantaa. Samalla oli pidettävä mielessä myös objektiivisuus ja kuunteleminen. Koen itse, että pystyin kuitenkin suhtautumaan aiheeseen myös varsin ilman ennakko-odotuksia, ottamatta kantaa tai johdattelematta haastateltavia.

Tutkijana oma esiymmärrykseni aiheesta on syntynyt yli 14 vuoden kokemuksesta unen ja unihäiriöiden parissa työskentelyssä. Olen oman työni kautta nähnyt ja erityisesti saanut kohdata monen alan ihmisiä, jotka ovat väsyneitä työssä. Olen saanut kuulla tarinoita ja olla mukana, kulkea rinnalla, väsymyksen kohdatessa. Olen myös saanut nähdä, kuinka väsymyksestä päästään eroon ja energinen elämä saadaan takaisin. Oma tietämykseni unesta ja unihäiriöistä on syventynyt vuosien varrella. Näiden havaintojen tuottamien ennakko-olettamusten pitäminen taka-alalla vaati minulta tietoista keskittymistä. Olen pyrkinyt parhaani mukaan toimimaan niin, että oma kokemukseni ei vaikuta aineiston kuulemiseen tai analyysiin. Olen tutkijana pyrkinyt tutustumaan aiheeseen uudesta näkökulmasta ja katsomaan haastateltavien puhetta uusi silmin.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija voi hyväksyä sekä tieteen että henkilökohtaisen kokemuksen, sekä näiden vaikutukset omaan tutkimukseensa. Persoonallisuutta voi

käyttää työkaluna tutkimuksen tekemisessä. Tutkijan rooli voi olla myös muuta kuin etäinen ja neutraali (Gummesson, 2000). Tutkijana olen pyrkinyt kuuntelemaan jokaista haastateltava yksilönä ja omana äänenä, ja tuomaan jokaisen näkökulman yksilön lähtökohdista katsottuna. Olen irrottanut itseni haastatteluista siten, etten ole arvioinut oikeaa tai väärää, vaan nostanut esiin vain sen, mitä itse kukin ääni on tuonut esiin. Tutkimuksen edetessä ja aineiston analyysiä tehdessä tämäkin taito on kehittynyt ja helpottunut. Aineisto alkoi ikään kuin käydä vuoropuhelua tutkimuskirjallisuuden kanssa. Näin myös asioiden ja aiheiden jäsentely helpottui analyysin edetessä.

Tutkimuksen alkuvaiheessa kirjallisuuskatsauksen tekeminen sekä yleisesti tutkimuskirjallisuuteen perehtyminen oli tutkijana mielestäni haastavaa. Tähän vaikutti ehkä erityisesti oma kokemukseni ja yleinen tietämykseni unesta ja unihäiriöistä. Olen myös tässä pyrkinyt etsimään kirjallisuudesta kaiken mahdollisen ja käyttämään aiempaa kirjallisuutta siten, että minulle tutkijana on muodostunut mahdollisimman täsmällinen, laaja ja empiiriseen tutkimukseen pohjautuva näkemys aihealueesta. Olen tarkastellut väsymystä eri näkökulmista ja pyrkinyt esittämään asiat juuri niin kuin niitä on aiemmin tutkittu. Poissulkukriteerinä ovat toimineet edellä mainitut sopivuus, ymmärrettävyys, yleisyys ja ohjaavuus.

4 TULOKSET

Tutkimuksen kohdeilmiönä on tilanne, jossa syystä tai toisesta puutteellinen uni aiheuttaa väsymystä, jonka seuraukset vaikuttavat henkilön työhyvinvointiin sekä työssä suoriutumiseen. Puutteellinen uni voi syntyä ihmisen itse aiheuttamana, unen määrään tai laatuun vaikuttavien tekijöiden kautta, tai ulkopuolisten tekijöiden kuten esimerkiksi työstressin tai vuorotyön aiheuttamista vaikutuksista unen laatuun tai määrään. Myös erilaiset sairaudet ja unihäiriöt voivat vaikuttaa unen määrään tai laatuun ja näin ollen uni jää puutteelliseksi. Tässä tutkimuksessa ei oteta kantaa siihen, mistä syystä uni on puutteellista vaan keskitytään kuvaamaan puutteellisen unen heijastuksia työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen. Fenomenografisessa tutkimuksessa kohteena on ihmisten kokemus sekä käsitys erilaisista arjen ilmiöistä. Fenomenografisen tutkimuksen tavoitteena ei ole etsiä mitään totuutta vaan kuvata ihmisten käsityksiä käsillä olevasta ilmiöstä mahdollisimman monitahoisesti.

Kaikista haastatteluista on muodostunut yksi kokonainen tutkimusaineisto, jonka analyysin tuloksena on syntynyt kokonaiskuva puutteellisesta unesta johtuvan väsymyksen vaikutuksista ja voimavarojen säilyttämisen ja lisäämisen keinoista.

Esittelen seuraavassa luvussa 4.1. aluksi yhteenvedon väsymyksen koetuista vaikutuksista. Sen jälkeen kuvaan tarkemmin haastatteluista esiin nousseet yläkategoriat sekä alakategoriat puutteellisesta unesta johtuvan väsymyksen heijastuksista. Luku 4.1. käsittelee väsymyksen vaikutuksia kategorioittain. 4.2. luvussa käsittelen voimavarojen säilyttämisen ja lisäämisen keinoja. Luvussa 4.3. teen aineistosta synteesin väsymyksen vaikutuksista sekä voimavarojen säilyttämisen ja lisäämisen keinoista ja viimeisessä luvussa 4.4. avaan aineistossa esiintyviä muita havaintoja.

4.1 Väsymyksen vaikutukset

Haastatelluilla ihmisillä puutteellisesta unesta johtuva väsymys ilmeni monin eri tavoin. Huonosti nukutun yön jälkeen väsymyksen kokemus oli myös hyvin yksilöllinen. Muutamat haastatellut kertoivat, että väsymys ei aina vaikuta mielialaan tai jaksamiseen. Vaikka uni on ollut huonoa, henkilö saattoi silti aamulla kokea olevansa toiminta- ja työkykyinen. Toisaalta haastatellut kertoivat, että huonosti nukutun yön jälkeen olo on nuutunut, energiavarannot saattavat olla vähäiset ja toiminta- ja työkyky madaltunut.

Haastatellut kuvailivat huonosti nukuttuja öitä ja huonosti nukutun yön jälkeistä olotilaa epämiellyttävänä ja epänormaalina tilana. He kertoivat esimerkiksi, että väsyneenä kiinnostus asioihin ja tekemiseen helposti heikkenee. Motivaation ja

kiinnostuksen puute näkyvät erityisesti sellaisissa tehtävissä, jotka eivät ole itselle mielekkäitä.

> ”Kun sitä väsymystäkin on nii kun monenlaista... että se vähän niin kun riippuu siitä että (...) tavallaan että minkälainen se yö nyt on ollut (…) että sitten on semmosta väsymystä että se ei niin kun vaikuta oikeastaan mihinkään että toteaa vaan että paska yö oli mutta nyt on tämmösiä ja tämmösiä kivoja juttuja tulossa, mutta tässä sitä mennään nyt vaan (…) mutta jos on ollut semmonen yö että ikään kuin nukkuu, mutta tuntuu että ei niin kun missään vaiheessa pääse semmoseen syvään uneen (…) niin sillon se olo on ihan erilainen kuin jos olisi nukkunut hyvin.” (H22)

> ”Väsyneenä asiat ei välttämättä kiinnosta niin kun niin paljon.” (H19)

Kaiken kaikkiaan puutteellisesta unesta johtuvalla väsymyksellä nähtiin olevan selkeä yhteys työn tekemiseen ja työssä suoriutumiseen. Haastateltavat pitivät unta tärkeänä tekijänä yleisesti elämän kannalta mutta myös keskeisenä tekijänä, jolla on suora vaikutus työn tekemiseen sekä työssä suoriutumiseen. Haastateltavien keskuudessa unen tärkeä merkitys ihmisen hyvinvoinnille oli kaikille hyvin selvä asia. Eräs haastateltava esimerkiksi totesi, että uni on se, joka lataa niitä ihmisen akkuja. Toinen haastateltava taas totesi työn ja unen vievän suurimman osan vuorokauden tunneista ja näin ollen näiden kahden tasapaino on tärkeä.

> ”Ilman muuta, se on yksi keskeisimmistä, keskeinen asia (…) mutta on se ihan hirmu keskeinen asia, energiavarantojen pysymisen kannalta (…) mikä se lataa niitä akkuja, mutta se on pysyvä voimavara (…) ihan oikeesti.” (H3)

> ”Onhan sillä merkitystä... just sillä että (...) ne on niin kaksi toisiinsa liittyvää (...) jos ajattelee niin kaks semmosta ihan niin kun, että mistä se vuorokausi niin kun muodostuu, niin ne kaksi suurintahan on se uni ja työ.” (H23)

Vaikka unen merkitys hyvinvoinnille oli kaikille haastateltaville varsin hyvin tiedossa oleva asia, useimmat eivät olleet aiemmin kovin tarkasti miettineet sen konkreettisia vaikutuksia työhön. Haastattelu tarjosi näin ollen tilaisuuden jäsentää ja sanoittaa omia tuntemuksia ja kokemuksia ensimmäisen kerran ajan kanssa ja keskittyneesti. Mielenkiintoista oli huomata, että kun väsymyksen äärelle pysähtyy, sen pystyy tunnistamaan ja sitä voi kuvata. Aineisto tuotti kokemuksista rikkaan kuvan.

Haastateltavat kertoivat, että väsymys tuntuu mielessä ja kehossa. Väsymyksellä näyttää olevan hyvin moninaiset kasvot, ja se merkitsee erilaisia asioita ja tuntemuksia eri ihmisille. Väsymys ilmenee kuitenkin erityisesti negatiivisina tunteina tai kokemuksena. Lähes kaikki haastateltavat puhuivat siitä, kuinka väsynyt olotila ei ole

mukava tai haluttu olotila. Haastateltavat kuvasivat väsynyttä olotilaansa käyttäen joko mieli- tai kielikuvia tai sitten hyvin tarkkoja ja lyhyitä adjektiiveja. Väsymystä verrattiin esimerkiksi humaltumiseen. Muutamissa tutkimuksissakin on osoitettu yli vuorokauden valvomista tai kahden uniin univajeen yhtäjaksoisesti parin viikon ajalta vastaavan 0,5 promilleen humalatilaa. Kuten humalassa niin myös väsymyksessä reaktiokyky heikentyy ja vireystila laskee. Eräs haastateltava kuvasikin osuvasti väsymyksen tilaa aistien nukkumisena.

> ”No sehän on niin kun aina sanotaan, että vähän niin kun olisi vähän humalassa (…) mutta tavallaan sun aistit (...) ei oo niin kun tavallaan niin kun hereillä.” (H20)

Fenomenografisen analyysin tuloksena syntynyt yhteenveto kuvaa puutteellisesta unesta johtuvan väsymyksen vaikutuksia monipuolisesti. Puutteellisesta unesta johtuvan väsymyksen vaikutukset voitiin luokitella viiteen yläkategoriaan: emotionaalisiin vaikutuksiin, kognitiivisiin vaikutuksiin, sosiaalisiin vaikutuksiin, fysiologisiin vaikutuksiin ja toiminnallisiin vaikutuksiin.

Emotionaaliset vaikutukset koostuivat viidestä eri alakategoriasta: tunteiden säätelystä, alavireisyydestä, ylivireydestä, motivaatiosta sekä itseluottamuksesta. Tunteiden säätelyn alakategoria jakautui vielä tarkemmin kolmeen teemaan. Nämä teemat ovat kiukku ja ärtyneisyys, lyhytpinnaisuus ja itkuisuus. Alavireys koostuu sumeuden ja poissaolevasta olotilan teemasta.

Kognitiivisten vaikutusten yläkategoria sisältää kuusi alakategoriaa: keskittymisen, kommunikaation, tiedon käsittelyn, oppimisen, muistin ja päätöksenteon. Keskittyminen sisältää teemat kyky kuunnella ja ajatuksen kulku. Kommunikaatio muodostuu puhumisen sekä tekstin tuottamisen teemoista. Tämän lisäksi kognitiivisten vaikutusten yläkategoriassa on numeroiden käsittelyn, oppimisen, muistin sekä päätöksenteon alakategoriat, joihin ei sisältynyt useampia teemoja.

Kolmas yläkategoria eli sosiaaliset vaikutukset koostuu eristäytymisestä, negatiivissävytteisestä vuorovaikutuksesta sekä toisten huomioonottamisen vähäisyydestä ja/tai heikkenemisestä.

Neljäs yläkategoria eli fysiologiset vaikutukset muodostuu fyysisestä kivusta, fyysisestä jännitteisyydestä sekä tapaturma-alttiudesta.

Viides yläkategoria eli toiminnalliset vaikutukset sisältää työtehon ja työn sujuvuuden, suoritusten määrän ja laajuuden sekä suoritusten laadun alakategoriat. Suoritusten laadun alakategoriaan kuuluu lisäksi virheiden teema.

Taulukko 2. Puutteellisesta unesta johtuvat väsymyksen vaikutukset fenomenografisen aineiston yhteenveto

Yläkategoria	Alakategoria	Teema
Emotionaaliset vaikutukset	Tunteiden säätely Alavireisyys Ylivireys Motivaatio Itseluottamus	Kiukku, ärtyisyys Lyhytpinnaisuus Itkuisuus Sumeus Poissaoleva olotila
Kognitiiviset vaikutukset	Keskittyminen Kommunikaatio Tiedon käsittely Oppiminen Muisti Päätöksenteko	Kyky kuunnella Ajatuksen kulku Puhuminen Tekstin tuottaminen
Sosiaaliset vaikutukset	Eristäytyminen Negatiivissävytteinen vuorovaikutus Toisten huomioon ottamisen vähäisyys ja /tai heikkeneminen	
Fysiologiset vaikutukset	Fyysiset kiputilat Fyysinen jännitteisyys Tapaturma-alttius	
Toiminnalliset vaikutukset	Työteho ja työn sujuvuus Suoritusten määrä ja laajuus Suoritusten laatu	Virheet

Haastateltavat kuvasivat hyvinkin seikkaperäisesti ja selkeästi, miltä työnteko väsyneenä tuntuu sekä miten väsymys vaikuttaa työntekemiseen ja työssä suoriutumiseen. Haastateltavien vastaukset olivat selkeitä, napakoita ja yhteneväisiä. Kuvaan seuraavassa puutteellisesta unesta johtuvan väsymyksen heijastuksia yläkategorioittain. Kappaleessa 4.1.1 kuvaan emotionaaliset vaikutukset, kappaleessa 4.1.2 kognitiiviset vaikutukset, kappaleessa 4.1.3 sosiaaliset vaikutukset, kappaleessa 4.1.4. fysiologiset vaikutukset sekä kappaleessa 4.1.5 toiminnalliset vaikutukset.

4.1.1 Emotionaaliset vaikutukset

Haastateltavat puhuivat monivivahteisesti siitä, miltä tuntuu työskentely väsyneenä. Suurin osa haastateltavista alkoi ensin kertoa juuri siitä, millainen oma olo silloin on. Kaikkien haastateltavien puheessa korostuivat negatiivissävytteiset kertomukset ja kuvaukset. Lisäksi he puhuivat siitä, miten se vaikuttaa omaan suoriutumiseen työssä. Kuvaan seuraavaksi aineistossa nousseiden emotionaalisten vaikutusten alakategoriat negatiivisuuden, alavireisyyden, ylivireyden, motivaation ja itseluottamukset tarkemmin.

Taulukko 3. Emotionaaliset vaikutukset

Yläkategoria	Alakategoria	Teema
Emotionaaliset vaikutukset	Tunteiden säätely	Kiukku, ärtyisyys Lyhytpinnaisuus Itkuisuus
	Alavireisyys	Sumeus Poissaoleva olotila
	Ylivireys	
	Motivaatio	
	Itseluottamus	

Väsymystä kuvattiin hyvin tyypillisesti aivosumuna. Tilaa kuvattiin muun muassa seuraavasti: ” Aivot ei oikein toimi.” (H8) ja ”Oon poissaolevampi.” (H14). Haastateltavat kuvasivat, että aivosumussa koko oma olemus, ajattelu ja olotila on huuruinen ja epäselvä. Omat tunnetilat voivat heitellä. Siihen voi liittyä kärsimättömyyden tunnetta ja malttamattomuutta, mikä vaikuttaa työn tekemiseen.

> ”Väsyneenä ei niin kun malta, et oot kärsimätön (…) ja kyllähän se näkyy tekemisessä”.” (H20)

> ”Se olo päivällä on semmonen sumea, tai vähän kaventava, kun on väsynyt.” (H16)

Kiukku, ärtyisyys

Haastatteluissa esiin nousivat kiukku ja ärtyisyys yhtenä yleisimpänä tunteena puhuttaessa väsymyksestä. Haastateltavat puhuivat siitä, kuinka he ovat väsyneenä helposti kiukkuisempia ja ärtyneempiä kuin silloin jos on nukkunut hyvin. Normaalisti

hyvin nukkuneena kestää jotain asiaa paremmin, mutta väsyneenä ärtymys siihen nousee helpommin. Huonosti nukutun yön jälkeen kiukkuisuus alkaa usein jo aamusta ja käynnistää aamun ikävissä merkeissä. Kiukkuisuus voi aamulla kohdistua perheeseen ja siirtyy sitten helposti työpaikalle. Haastateltava kuvasi kiukkuisuutta esimerkiksi niin, että hän saattaa olla työpaikalla työkavereille piikittelevä, sarkastinen ja helposti tiuskiva.

Haastateltavat tunnistivat, että kiukkuisuus ja kireys välittyvät negatiivisena energiana ympäristöön, ja että useimmiten kiukkuista henkilöä on hankala lähestyä. Kiukkuisuuden katsottiin aiheuttavan niin toisille kuin itselle pahaa mieltä ja harmia. Kukaan ei toivoisi olevansa kiukkuinen tai kireä, mutta väsymyksen vuoksi huomaa kuitenkin olevansa. Haastateltavat kuvasivat ärtymyksen ja kiukkuisuuden olevan väsymyksen seurauksia, joita on vaikea suitsia, vaikka ne itse itsessään huomaa.

> ”Kyllä silloin kun on väsynyt niin kyllä se ihan kiukuttaa (…) siis itseä, on omalle itselle kiukkuinen.” (H3)

> ”Väsymyksen kyllä sen tunnistaa, että on vähän semmonen kiree, saattaa tiuskia (…) sanotaanko piikittelevä tai sarkastinen tai ihan kiukkuinenkin.” (H17)

Lyhytpinnaisuus

Aineistossa esiin nousi myös oman sietokyvyn heikentyminen. Väsyneenä pinna on lyhyempi ja palaa helpommin. Eräs haastateltava kertoi, että hänellä on normaalisti pitkä pinna, ja hän kestää paljon, mutta väsyneenä on tunnistanut, että pienistäkin asioista ärtyy helpommin ja pinna on lyhyempi. Haastateltavat puhuivat tästä harmissaan ja olivat selvästi pahoillaan, että hermostuvat eivätkä siedä tilanteita niin hyvin kuin itse toivoisivat. Tämä heijastuu itselle hankalina tai epämielyttävinä tunteina ja jopa pettymyksenä omaan käyttäytymiseen ja tunteiden hallintaan.

> ”No kyllähän silloin (väsyneenä) pinna palaa helposti.” (H1)

> ”Väsyneenä on vaan lyhempi pinna.” (H4)

> ”Pienimmätkin asiat alkaa ärsyttää (...) et mulla on kyllä yleensä aika pitkä pinna, mutta väsyneenä se on paljon paljon lyhyempi lyhempi (…) pinna vaan palaa helposti.” (H15)

Itkuisuus

Jotkut kertoivat olevansa väsyneenä itkuisia, myös töissä. Keskusteluissa nousi esille, että itkemistä työpaikalla saatetaan pitää heikkoutena ja huonona asiana, joten itkuisuus tuo mukanaan sen kautta myös lisää stressiä ja kuormitusta. Sen pelätään

leimaavan itkijän heikoksi ja huonoksi työntekijäksi. Puheissa nousi esille käsitys siitä, että erityisesti herkät ihmiset herkistyvät väsyneenä entisestään, ja siksi väsymys ilmenee vastoinkäymisinä tai vaikeissa tilanteissa heillä helposti itkuna. Itkuisuus koettiin ehdottomasti negatiivisena ja harmittavana asiana.

> ”Jos on hirveän väsynyt niin saattaa ruveta itkemään.” (H1)

> ”Kyllä silloin harmittaa (…) ja herkistyn helpommin, kun on väsynyt (…) ja saatan ruvetaan itkemään helpostikin, pienistä asioista.” (H14)

Alavireisyys

Jotkut kuvasivat väsynyttä olotilaa töissä sellaiseksi, jossa ei kunnolla saa yhteyttä ympäristöön ja otetta omaan tekemiseen: *Tunnet olevasi hereillä mutta kehosi uinuu, aistit eivät ole hereillä.* Haastateltavat kuvasivat oloa muun muassa *kohmeiseksi, hömelöksi* ja *sumuiseksi*. Voi tulla tunne, että mikään ei onnistu.

> ”Ei oo miellyttävä olotila.” (H6)

> ”Usvainen olo päässä.” (H7)

> ”Se on sellainen kohmeinen olo.” (H11)

Väsymys on haastateltavien kuvauksissa selkeästi alavireinen olotila. Väsymys heidän mielestä myös lisää alavireisyyttä, jos sitä muutenkin on ilmassa. He puhuivat siitä, miten asioiden sujuminen voi tuntua hankalammalta ja epäonnistumisen tunne lisääntyä. Usko itseen ja siihen, kuinka asiat saa tehtyä voi alentua. Väsymys saattaa myös lisätä tunnetta siitä, että ei suoriudu omista tehtävistä tai suoriutuminen on lähtökohtaisesti heikompaa ja tuntuu hankalammalta. Eräs haastateltava kertoi heikon nukkumisen aiheuttaman väsymyksen tuottamasta huonosta mielialasta ja toivottomuuden tunteesta töissä seuraavasti:

> ”Mieliala on jotenkin tosi huono, tuntuu että kaikki menee päin peetä.” (H13)

Alavireisyys nousi esiin haastateltavien puheessa erilaisilla kielikuvilla. Yksi haasteltava puhui siitä, että väsyneenä oma olotila on sellainen, että silloin tuntuu siltä kuin jotain puuttuisi. Oma olo ei ole ikään kuin kokonainen. Toinen haastateltava puolestaan vertasi väsymystä valoihin: väsyneenä valot ovat himmeällä, ne eivät ole päällä kirkkaana. Tällä hän tarkoitti myös sitä, että silloin ei näe kunnolla, mikä taas vaikuttaa omaan olemiseen ja tekemiseen. Eräs haastateltava puolestaan vertasi olotilaa auton jarruihin. Väsyneenä aivojen jarrut on päällä, vaikka yrittää mennä eteenpäin. Eräs toinen taas ajatteli olevansa väsyneenä säästöliekillä tai säästömoodilla. Silloin

ei hänen mukaansa samalla tavalla tartu toimeen, vaan tekee asioita vähemmällä tarmolla tai energialla.

> ”Se on jollakin tavalla sellaista, ihan kuin jotakin puuttuisi.” (H11)

> ”Teet vähän niin kuin puolikkailla valoilla koko ajan.” (H10)

> ”Tuntuu, että ne aivot on semmosella jarruvaihteella koko ajan.” (H3)

> ”On säästöliekillä, yrittää vähän niin kuin, että ei niin kuin ihan ottaudu sillä tavalla (...) että säästömoodilla tietyllä tavalla.” (H16)

Ylivireys

Jotkut haastateltavat nostivat esille, että väsymys voi heillä näkyä myös pirteänä tai ylipirteänä toimintana. Se voi näkyä töissä myös ylisosiaalisena käyttäytymisenä työkavereiden ja asiakkaidenkin kanssa. Ylipirteydellä voi vaistomaisesti tulla peittäneeksi oman väsymyksensä töissä. Haastateltavat kertoivat ylivireydestään ja väsymyksen peittelystä muun muassa seuraavasti:

> ”No kyllä se ehkä semmosena ylivireytenä (...) ylivirittymisenä näkyy.” (H19)

> ”Minä joko siis pystyn olemaan ylipirteä (…) eli siis peitän sen väsymyksen, ja oikeesti peitän sen kiukun sillä, että olen niin kun ylipirteä, yli-innokas ja yli niin kuin kaikkea.” (H21)

Motivaatio

Haastateltavat kertoivat, että väsyneenä asiat eivät kiinnosta eivätkä lähtökohtaisesti motivoi niin paljon. Heidän mukaansa ylipäätään asioihin tarttuminen, tekemisen aloittaminen ja työn tekemiseen ryhtyminen heikkenee. Kaikkein eniten motivaation puute väsyneenä näkyi heillä sellaisissa työtehtävissä, jotka eivät itselle ole mielekkäitä. He kuvasivat puutteellisen unen vaikutuksia omalla kohdalla niin, että väsyneenä on hankalampi kiinnostua ja motivoitua ylipäätään asioihin, mikä luonnollisesti vaikuttaa työssä suoriutumiseen.

> ”Eihän sitä väsyneenä oikein jaksa, ei ole motivaatiota.” (H9)

> ”Väsyneenä asiat ei välttämättä kiinnosta niin kun niin paljon (...) motivaatioon vaikuttaa niin moni muukin asia (...) että mihin asiaan se niin kun liittyy, mutta onhan se niin kun ihan selvä, että väsymys vaikuttaa.” (H19)

> ”Väsyminen näkyy ehkä kaikkein parhaiten niin kun semmosissa työtehtävissä (...) jotka ei sua ehkä välttämättä niin kauheesti motivoi.” (H20)

> ”Kyllä väsyneenä on motivaationkin etsiminen haastavampaa.” (H22).

Itseluottamus

Haastateltavat kertoivat väsymyksen vaikuttavan itseluottamukseen ja itsevarmuuteen. Jo pelkkä tieto siitä, että ei ole nukkunut hyvin, vie osan suoritusvarmuudesta ja itsevarmuudesta töissä. Väsyneenä ei luota omaan tekemiseensä samalla tavalla kuin tilanteessa, jossa kokee olevansa virkeä. Väsyneenä hän helpommin kyseenalaistaa omaa osaamistaan ja omia kykyjään suoriutua. Erityisesti uudet asiat kuormittavat väsyneenä.

> ”Ei niin kun luota siihen tekemiseen samalla tavalla.” (H22)

> ”Tavallaan se tieto, että sä et oo nukkunut hyvin, se vie vähän niin kun semmosesta itsevarmuudesta ja siitä suoritusvarmuudesta pois (…) jo se, että sä tiedostat, että et ole nukkunut hyvin niin (…) tavallaan se jo, että sä tiedostat sen, niin kyllähän vaikuttaa.”(H18)

> ”Uudet asiat voi olla kuormittavia (…) että kai sitä vähän kyseenalaistaa omaa osaamista ja omia kykyjä ja sen sitten kokee ehkä enemmän kuormittavana.” (H17)

Väsyneenä voi myös käydä niin, että ei luota omaan tekemiseen samalla tavalla kuin silloin kun on virkeä. Yksi haastateltava kertoi esimerkkinä, että joutuu tarkistamaan, onko lähettänyt jonkun tietyn sähköpostin, vaikka tietää että on tehnyt asian. Hän oli siitä harmissaan erityisesti silloin kun tehtävät ovat omaan työnkuvan perustehtäviä. Hän tietää, että osaa ja suoriutuu niistä hyvin, mutta joutuu siitä hu0limatta epäilemään itseään ja tarkistamaan omaa tekemistä.

> ”Ja sitten semmosta niin kuin perusjutun tekeminen, ei oo niin kun (…) niin kun vaikka, että kirjoittaa sähköpostin, niin sitten saattaa tulla, että lähetinkö minä sen nyt, että ei niin kun luota siihen tekemiseen samalla tavalla.” (H22)

4.1.2 Kognitiiviset vaikutukset

Haastateltavat puhuivat avoimesti useista kognitiivista vaikutuksista, joita he ovat huomanneet ollessaan töissä väsyneitä nukuttuaan huonosti tai riittämättömästi. Kognitiivisia toimintoja ovat erilliset tiedon vastaanottamiseen, tallentamiseen, käsittelyyn ja käyttöön liittyvät prosessit. Kognitiivisiin toimintoihin luetaan havaitseminen, kielelliset toiminnot, ajattelu, ongelmanratkaisu, muistaminen ja oppiminen. He tuntuivat olevan hyvin perillä siitä, miten vireystila vaikuttaa kaikkeen tähän.

Alla olevassa sitaatissa haastateltava kuvaa hyvin sitä, miten väsyneenä tekee asioita ja toimii automaattisesti, mutta samalla havainnointikyky ja ympäristön huomioonottaminen on puutteellista. Toimintaa tapahtuu tai työtehtävät voivat edetä, mutta ilman suurempaa ajattelua ja joskus myös ilman tarkkaavaisuutta. Väsyneenä toiminen on enemmän automaattista ja siitä puuttuu läsnäolo.

> ”Liikenteessäkin varmaan et sä oot tarkempi, jos sä oot virkkuna, kun oot vähän nuutunut, kun sulla on tuttu reitti niin sitähän menee autopilotilla (...) sitten jonkun ajan päästä havahtuu, miten mä nyt tässä jo oon (...) niin vähän sama tavalla kun sä oot huonosti nukkunut niin sä meet tietyllä tapaa vähän niin kuin autopilotilla.” (H15)

Kognitiivisten vaikutusten kategorioita on kuusi. Ensimmäinen on keskittyminen, joka sisältää kaksi alakategoriaa: kyvyn kuunnella sekä ajatuksen kulun. Toinen on kommunikaatio, joka jakautuu kahteen eri alakategoriaan eli puhumiseen ja tekstintuottamisen. Kolmas kategoria on tiedonkäsittely, neljäs on oppiminen, viides on muisti sekä kuudes on päätöksenteko. Kuvaan kutakin alakategoriaa seuraavaksi.

Taulukko 4. Kognitiiviset vaikutukset

Yläkategoria	Alakategoria	Teema
Kognitiiviset vaikutukset	Keskittyminen	Kyky kuunnella Ajatuksen kulku
	Kommunikaatio	Puhuminen Tekstin tuottaminen
	Numeroiden käsittely	
	Oppiminen	
	Muisti	
	Päätöksenteko	

Keskittyminen

Kysymykseen ”Mihin huono uni vaikuttaa” vastattiin yleisimmin, että ei yksinkertaisesti jaksa keskittyä. Haastatelluista noin puolet puhui erityisesti keskittymisen vaikeuksista puhuessaan väsyneenä työskentelystään. Huono keskittyminen näyttääkin tämän aineiston valossa olevan yksi keskeisimpiä heikentäviä tekijöitä työssä suoriutumiseen.

Haastateltavat kuvasivat, miten keskittymiskyvyn heikentyessä ajatus harhailee ja työn tekeminen hidastuu tai keskeytyy. Työn tekemistä joutuu pinnistelemään ja siitä suoriutumiseen joutuu käyttämään enemmän energiaa. Kokemusten mukaan erityisesti silloin kun uniongelmat ovat jatkuneet pitkään, keskittymiskyky töissä kärsii.

> ”Ei jaksa keskittyä.” (H4)

> ”Onhan se keskittyminen huonompaa (...) kun se ote niin kun herpaantuu (...) ja etenkin sulla tulee, kun oot niin kun huonosti nukkunut niin sitä on vaikeampi sitten päästä takaisin siihen työn tekemiseen.” (H23).

> ”Ehkä se keskittymiseen vaikuttaa… et ei ehkä välttämättä yhden yön jälkeen näy mutta että, jos on muutama yö tai pidempi aika, niin sitten ne vaikutukset tulee selkeemmin esille (…) ehkä semmonen jonkinlainen levottomuus, vaikeus keskittyä.” (H19)

Väsyneisyys näyttää saatujen kertomusten valossa vielä pahemmin herkistävän keskeytyksille, jotka yleensäkin haittaavat keskittymistä. Väsyneenä on vieläkin vaikeampi pysyä siinä, mitä on tekemässä. Haastateltavat kertoivat keskeyttäjistä, jotka väsyneenä ärsyttävät vielä enemmän. Keskeyttäjänä voi olla puhelin, sähköposti, kaikenlaiset merkkiäänet. Myös muut ulkoiset tekijät keskeyttävät työn helpommin. Jos työn tekeminen keskeytyy, työn rytmiin on hankala palata.

> ”Kun joku sähköposti kilahtaa taustalla, puhelimesta kuuluu joku ääni, niin kyllähän se työ keskeytyy.”(H20)

> ”Vaikuttaa se keskittymiseen ja kyllä huomaa sen, että ajatukset lähtee helpommin harhailemaan ja on alttiimpi kaikenlaisille keskeytyksille.” (H17)

Haastateltavien kuvauksissa yhtenä tunnusmerkkinä keskittymiskyvyn puutteelle nousi esille omien ajatusten harhailu. Keskittymisen puutteesta seuraa helposti fokuksen katoaminen. Väsyneenä fokus ei pysy siinä mitä on tekemässä. Kun ei pysty keskittymään ja työ keskeytyy, alkaa myös helposti ”multitaskata” eli haroa montaa asiaa samanaikaisesti. Tällöin fokus pirstaloituu. Tästä taas heidän mukaansa saattaa seurata se, että työn tekeminen luisuu vieläkin enemmän sivuraiteille. Vastapainona jotkut haastateltavat kertoivat, että väsyneenä fokus voi kapeutua, kun yrittää saada edes jonkun asian tehtyä.

Haastateltavat puhuivat myös siitä, että keskittymisen puute ja se, että joutuu huolehtimaan keskittymisestä, vie enemmän energiaa. Yksi haastateltava kuvasi elävästi, kuinka hänen pitää väsyneenä pitää keskittyä ja ohjata omaa toimintaa, jotta muistaa tehdä tärkeät työtehtävät. ”Self management” näyttää siis vievän väsyneenä ylimääräisiä voimavaroja ja keskittymistä. Senkin takia työn tekeminen väsyneenä

hankaloituu ja hidastuu. Puheissa nousi esille, että erityisesti pitkäkestoiset ja paikalla oloa vaativat työtyötehtävät ovat väsyneenä haastavia.

> ”Joutuu keskittymään enemmän ja se taas vie aikaa (…) keskittymiskyvyn puute, se on kyllä sellainen, johon vaikuttaa.” (H14)

> ”Pitää niin kuin keskittyä ja ehkä itseään ohjatakin, että muistaa tehdä ne tietyt tärkeät asiat.” (H16).

> ”No semmoseen pitkäkestoiseenhan ei pysty keskittymään eikä semmoseen (...) mikä vaatii niin kun semmosta paikallaan oloa ja keskittymistä.” (H21)

Haastateltavat kertoivat, että erityisesti etäpalaverit tai etäkoulutukset on väsyneenä haastavia. He pitivät toisten kanssa vuorovaikutuksessa olemista helpompana väsyneenä, jos on samassa fyysisessä tilassa. Silloin on helpompi keskittyä meneillä olevaan asiaan. Myös kommunikointi koettiin helpommaksi fyysisessä läsnäolossa kuin verkon kautta. Puheissa paljastui, että erityisesti etänä tapahtuvassa ja ilman kameraa vaativassa työskentelyssä keskittyminen herpaantuu kaikista helpoimmin ja hyvin huomaamatta tulee tehtyä jotain muuta samalla.

> ”Olipa mikä koulutus tahansa, aiheella ei ole niin väliä, mutta se, että huomaa sen, että mitenkä äkkiä on sitä siinä opiskelijamoodissa takaisin, että siihen ei monta minuuttia mene, että siten sitä tekee kaiken näköistä siinä samalla. Teamsissa varsinkin (…) se on sitten eri asia, jos näkee eri ihmisiä ja aina vähän erilainen tilanne.” (H16)

Kyky kuunnella

Haastateltavat kertoivat huomanneensa, että kyky kuunnella heikkenee ja hankaloituu väsyneenä. Kuunteleminen väsyneenä koettiin vaikeaksi. Toista henkilöä ei jaksa lähtökohtaisesti väsyneenä kuunnella, koska ei kiinnostu kuuntelemaan. Usein käy niin että toista ei yrityksistä huolimatta onnistu kuuntelemaan, jolloin huomaa, että ei ole pysynyt mukana keskustelussa. Haastateltavat kuvasivat sitä kuinka väsyneenä voi olla rankkaa olla palaverissa, kun huomaa, että ei ole jaksanut kuunnella eikä oikein edes tiedä, missä kohtaa keskustelua oma ajatus on lähtenyt harhailemaan. Väsyneisyyden aiheuttamasta kuuntelemisen vaikeudesta näytti koituvan erityistä painetta, jos kuunteleminen on tärkeää työssä ja työnkuvan kannalta. Vaikka toinen osapuoli ei ”huonoa” kuuntelemista huomaisi, vaikuttaa se kuitenkin itseen negatiivisesti ja tuntuu pahalta. Silloin voi aiheuttaa ylimääräistä kuormitusta.

> ”Väsymys vaikuttaa ihan kaikessa, kun ihmissuhdetyötä tekee, että jaksaa kuunnella mitä toinen sanoo.” (H3)

> ”Kun kuuntelee toista, niin huomaa että ei ole hetkeen kuunnellut (...) niin kuin yleisesti ottaen, että tiedän sen, että havahtuu niin kun siihen, että ei ole kuunnellut hetkeen. Ja sitten huomaa, että on niin kun pudonnut jotenkin siitä keskustelusta pois (…) et sitten niin kun vähän niin kun herää siihen ja sitten ehkä se keskittymiskyky hetken aikaa on parempi.” (H14)

> ”Jos on niin kun joku palaveri missä pitää niin kun kuunnella, niin ihan hirveetähän se on (...) että sitten kyllä ajatukset lähtee vaan harhailemaan (...) en mä pysty olemaan siinä asiassa kauheen pitkiä pätkiä.” (H22)

Ajatuksen kulku

Väsymyksen koettiin vaikuttavan kykyyn ajatella. Haastateltavat kertoivat siitä, miten vaikeaa väsyneenä on ajatella kirkkaasti ja johdonmukaisesti joitakin työsuorituksen kannalta tärkeitä asioita. Erityisesti työ tai työtehtävä, jossa joudutaan miettimään ja ajattelemaan, sekä ratkaisemaan ongelmia, oli haastateltavien mielestä väsyneenä haastavaa. Haastateltavat puhuivat siitä, että väsyneenä selkeästi tuntuu siltä, että ajatus ei kulje. He kuvailivat ajatuksen kulkua väsyneenä siten, että ajatukset katkeavat helposti tai ajatukset ”takkuilevat” ja ovat ”tahmeampia”. Lisäksi haastateltavat kuvasivat myös ajatusten harhailemista silloin kun on väsynyt.

> ”Ajatus harhailee” (H8)

> ”Ei sitten meinaa oikein saada mistään kiinni, ja ajatus ei luista.” (H17)

> ”No näen kyllä, että ajatuksen juoksu on paljon tahmeampaa, jos on nukkunut huonosti.” (H19)

> ”Ajatus katkeaa helpommin.” (H17)

Kommunikaatio

Haastateltavat kuvailivat monitahoisesti omia kokemuksiaan, miten puutteellisen unen aiheuttama väsymys heikentää heidän omaa kommunikaatiotaan työpaikalla. Kommunikointi eli tietoinen vuorovaikutus toisten kanssa sisältää toisten ilmaisun vastaanottamisen ja tulkitsemisen. Siinä ilmaistaan toisille ajatuksia, tietoja, tarpeita ja tunteita. Aineistosta nousivat kommunikaatiotavoista esiin sekä puhe että kirjallinen tekstin tuottaminen.

Puhuminen

Tilanteet, joissa joutuu puhumaan, ovat haastateltavien mukaan vaativimpia väsyneenä. Tällaisia ovat opetustilanteet, ohjaustilanteet, esitelmän tai puheen

pitäminen, organisaatiossa tapahtuvat palaveri- tai kokouskeskustelut. Kertomuksissa nousi esiin se, kuinka väsyneenä puhumiseen ja puheen tuottamiseen pitää keskittyä enemmän. Puhumisen eteen täytyy ponnistella, jotta jaksaa seurata keskustelua ja jotta jaksaa pysyä mukana aiheen parissa, josta käydään keskustelua.

Haastateltavat kertoivat huomanneensa, että väsyneenä puhuminen on helposti takeltelevaa eikä se ole sujuvaa. Omaa asiaa ei välttämättä saa sanottua selkeästi. Haastateltavat kuvasivat myös sitä, kuinka väsyneenä täytyy todella kiinnittää huomiota siihen, että muistaa sanoa kaikki asiat, jotka olivat tarkoitus. Heidän kokemuksensa mukaan väsyneenä täytyy ponnistella erityisellä tavalla, jotta keskustelussa jaksaa ja kykenee tuomaan omat ajatukset esille.

> ”Kyllä mä väsyneenä takeltelen” (H3)

> ”Pitää skarpata, että muistaa tuoda ne kaikki asiat esille siinä keskustelussa.” (H4)

> ”Puhe katkeaa, kun itse puhuessa ajatus katkeaa (…) ehkä jollain tavalla ajattelee, että pääsee niin kun vähän helpommalla, kun ei ehkä osallistu, että ei jaksa omia mielipiteitä välttämättä siinä vaiheessa tuoda esille niin aktiivisesti kuin normaalisti kun on pirteämpi. (…) joutuu skarppaamaan, kun tuo omia mielipiteitä esille tai perustelemaan omia näkökantoja, mutta väsyneenä sitä ei välttämättä jaksa taistella niistä omista mielipiteistä, ja sitten vaan ei osallistu keskusteluun.” (H14)

Tekstin tuottaminen

Haastateltavat kokivat myös kirjoittamisen ja tekstin tuottamisen omassa työssä vaikeammaksi ja hitaammaksi silloin kun on väsynyt. Erityisesti kirjallisten töiden koettiin olevan väsyneenä vaikeita. Erityisen vaikeaa ja jonkun mielestä jopa mahdotonta se on, jos tekstiä joutuu työstämään yksin. Haastateltavien kokemus oli, että väsyneenä ajatus ei kulje, ja silloin ajatukset ja työn alla olevan tehtävän tekstimuotoon saaminen muuttuu hankalaksi. Kirjoittaminen ja tekstin tuottaminen on silloin erityisen hidasta ja vie enemmän aikaa kuin normaalisti. Myös kirjoitusvirheiden huomattiin lisääntyvän väsyneenä siten, että esimerkiksi lauserakenteet eivät ole jäsentyneitä tai sujuvia. Virheitä huomatiin väsyneenä syntyvän sellaisissakin asioissa, jotka virkeänä sujuvat ongelmitta.

> ”Jos joudun tekemään sellaista yksin kirjoittamista, ja on pitkät tekstit, niin se on kyllä todella vaikeaa silloin kun on väsynyt.” (H13)

> ”Kirjoitusvirheitä tulee helpommin, mitä ei yleensä tule, ja tosi hassuja lauseita.” (H14)

> ”Väsyneenä se tekstin tuottaminen on ihan hirveän vaikeata, lauserakenteet ja ylipäätään asiat, jotka on yleensä ihan helppoja” (H22)

Numeroiden käsittely

Haastateltavat kertoivat, että myös laskeminen on vaikeampaa väsyneenä. Monella heistä sisältyi työtehtäviin numeroiden hallintaa ja laskemista. Laskemiseen liittyvät tehtävät vaativat tarkkuutta, ja väsyneenä on vaikeampi ja työläämpää olla tarkka. Tämä on omiaan aiheuttamaan lisää ylimääräistä kuormitusta. Eräs haastateltavista pohti, että kun työssä tulee virheitä, voi niillä olla vaikutusta moneen muuhunkin asiaan, ja tästä voi syntyä entisestään kuormitusta. Toinen kertoi, että joskus laskemiseen liittyvä ongelman ratkaisu voi olla väsyneenä mahdotonta. Hän kertoi esimerkin, jossa ei ollut kyennyt tekemään väsyneenä laskemiseen liittyvää työtehtävää, mutta sitten levänneenä työ sujui ongelmitta.

> ”Joissakin tehtävissä vaaditaan tarkkuutta ja että tietyt asiat pitää tehdä hyvinkin tarkasti, kun puhutaan kuitenkin numeroista (…) jos nyt esimerkkinä, että pitää vaikka tehdä tositteita, niin siinä ei saa mennä tilit väärin eikä summat väärin.” (H13)”

> ”Uusi tilastollinen lasku tai toimenpide tehdään, sillä tilastotieteen ohjelmalla (...) ja kun minä niin kun luin niitä ohjeita, niin en vaan osannut (…) et minä en niin kun ymmärtänyt niitä ohjeita ollenkaan (…) olin silloin niin väsynyt.” (H21)

Oppiminen

Monet haastatellut kertoivat, että heillä väsymys vaikuttaa selvästi oppimiseen. He puhuivat siitä, kuinka oppiminen hankaloituu väsyneenä. Jotkut vain totesivat väsymyksen vaikuttavan oppimiseen, mutta toiset pystyivät kuvailemaan oppimisen tilanteita ja väsymyksestä aiheutuvia oppimisongelmia laajemmin. Muutama haastateltava puhui siitä, että heillä muistamisen ongelmat vaikuttavat suoraan oppimisen hankaloitumiseen. Jotkut korostivat sitä, kuinka erityisesti keskittymisen vaikeudet vaikuttavat oppimiseen. Pahimmillaan keskittymisen heikkenemisen koettiin vaikuttavan siten että oppiminen ei ole edes mahdollista. Tästä taas voi syntyä jopa ärtyneisyyttä, ei vain itseä vaan myös itse opittavaa asiaa kohtaan.

Väsyneenä myös kiinnostus tai innostus uuden oppimiseen on laimeaa, joten uuden tiedon vastaanottaminen hankaloituu. Oppimisen hankaloitumiseen koettiin myös vaikuttavan oman ajattelun kaventuminen. Opitun asian soveltaminen käytäntöön ja ylipäätään opitun asian käyttöönoton koettiin hankaloituvan. Opitun soveltaminen ja

näkeminen isossa kuvassa voi haastateltavien mukaan muodostua väsyneenä vaikeaksi.

Vaikka olisi haluakin oppia uutta, voi olla, että väsymys vaikuttaa siten, että ei yksinkertaisesti kykene oppimaan, ja toisaalta vaikka yrittää, lopputulos voi olla heikompi kuin itse on ajatellut sen olevan. Eräskin haastateltava kertoi, kuinka väsymys vaikuttaa hänellä uuden oppimiseen, vaikka olisi selvät ohjeet, joita seurata. Oppiminen ei vain ollut hänellä onnistunut lainkaan, kun hän oli ollut todella väsynyt. Päällimmäinen kuva oli kaikissa haastateltavien kertomuksissa se, että väsyneenä uusien asioiden sisäistäminen on hankalaa ja uusien asioiden oppiminen vaikeaa tai joskus jopa mahdotonta.

> ”Ei jaksa pitkiä aikoja keskittyä siihen asiaan, mitä pitäisi oppia, ja sitä kautta oppiminen heikkenee ja siitä tulee sitten ehkä semmosta ärtymistä uuteen asiaan.” (H14)

> ”Ei muista niin hyvin (…) tai sitten varsinkin, jos pitäisi jotain uutta oppia, et jos on niin kun hyvin nukkunut niin ihan eri lailla niin kun muistaa, paremmin sen.”(H15)

> ”Väsyneenä ei oo välttämättä sellaista kauheesti kiinnostusta tai halua kuunnella tai lukea tai ylipäätään vastaanottaa informaatiota ja vaikka yrittää niin se lopputulos ei ole priimaa (...) Tietysti jos aihe on hyvä, niin sitä yrittää tehdä kaikkensa, että vastaanottaa sen sisällön, mutta kyllähän se silti hankaloittaa oppimista.” (H17)

> ”Kyllähän se vaikuttaa (…) ei mee kaaliin ja ajattelee sen asiat kapea-alaisesti (…) tai voi olla, että oppii mutta ei pysty soveltamaan eikä pysty näkemään sitä niin kuin isossa kuvassa.” (H20)

> ”No vaikuttaa (…) kun minä niin kun luin niitä ohjeita, niin minä niin kun, että ei, et minä en niin kun ymmärrä mitään, ett niin kun ei (…) et nyt on kyllä kirjoitettu huonot ohjeet ja (…) minä niin kun yritin (…) ja sitten niin kun kesälomat meni ja aloitin niin kun sen saman (...) ja minä tein niin kun niitten samojen ohjeiden mukaan ja ei niin kun ollut mitään ongelmaa (…) että kyllä vaikuttaa oppimiseen.” (H21)

Eräs haastateltava puolestaan pohti, että se, missä oppiminen tapahtuu tai miten koulutukseen voi osallistua voi väsyneenä vaikuttaa siihen, kuinka oppimista tapahtuu. Haastateltava koki, että verkossa tapahtuvat etäkoulutukset ovat vaativampia, kun taas läsnäoloa vaativat ovat oppimisen kannalta helpompia. Haastatteluissa tuli myös esiin, että suuri väsymys voi olla jopa este koulutukseen osallistumiselle. Toinen

haastateltava sanoi, että väsyneenä hän ei yksinkertaisesti voi osallistua koulutukseen. Pelko siitä, että hän todennäköisesti nukahtaisi kesken koulutuksen oli niin voimakas, että hän mieluummin vältteli koko koulutusta. Hän oli varma, ettei halua joutua sellaiseen tilanteeseen.

> ”Väsymys vähentää sitä vastaanottokykyä ja jaksamisesta (…) omaksumiseen se vaikuttaa (…) itselle tuo verkossa oleminen semmosena kuuntelu välineenä ei ole se ihan paras mahdollinen.” (H16)

> ”Jos joutuisin jossakin koulutuksessa olemaan, ei pysty.” (H14)

> ”Jos pitäis jossakin sisällä olla lämpimässä tilassa, nukahtaisin (…) en pysty ajattelemaankaan, että osallistuisin johonkin koulutukseen.” (H5)

Muisti

Muistamattomuus tuli haastatteluissa esille monien asioiden yhteydessä. Haastateltavat puhuivat siitä, kuinka heillä väsyneenä muisti on huono, muistaminen on hankalaa ja tulee helposti unohtaneeksi asioita. Myös ulkoa muistaminen vaikeutuu. Erityisesti haastateltavat tuntuivat kantavan huolta siitä, kuinka he väsyneenä unohtavat ja unohtelevat helposti asioita. Eräskin haastateltava sanoi, että hän väsyneenä unohtaa arjen askareissa enemmän asioita, kuten esimerkiksi sen, onko muistanut sammuttaa valot kotoa lähtiessä. Toinen haastateltava puhui puolestaan siitä, kuinka helposti unohtaa pieniä työtehtäviä. Hän saattaa unohtaa vastata sähköpostiin tai palata johonkin luvattuun asiaan. Hän harmitteli myös sitä, kuinka varsin pienistä asioista tulee harmia, ja toisaalta työtehtävästä voi helposti tulla isompi kuin se olisi alun perin ollut, jos sen olisi muistanut tehdä oikeaan aikaan. Väsyneenä unohtelu oli haastateltavien kertomuksissa monenlaista. Unohtaminen saattoi olla sitä, että henkilö väsyneenä unohtaa kokonaan tehdä jonkun asian. Se voi myös ilmetä niin, että unohtaa ajan kuluessa jonkin asian, jota oli tekemässä tai joka olisi pitänyt tehdä. Erityisesti sellaiset asiat, jotka eivät ole välttämättömiä, saattavat helpommin unohtua ja jäädä tekemättä. Yksi haastateltava sanoitti omaa kokemustaan hyvän täsmällisesti toteamalla, että hänellä väsymys vaikuttaa suoraan lyhytkestoiseen muistiin ja sen heikentymiseen.

> ”Väsyneenä muisti on huono, ei muista mitään.” (H1)

> ”Unohtelee, ei muista.” (H15)

> ”Kyllä se vaikuttaa muistiin varsinkin, jos pitää niin kun, jos pitää niin kun tiettyjä asioita muistaa ulkoa (…) tai huomaa että ei sillei jää mieleen asiat niin hyvin.” (H14)

> ”Ei muista siis asioita, ei muista tehä asioita, unohtaa jotain (…) unohtuu se alkuperäinen asia ja (...) toki se niin kun lyhytkestoiseenmuistia heikentää, että sen oon ainakin huomannut (…) et muistaa sitten esimerkiksi iltapäivällä, että ai niin sekin asia olisi pitänyt tehdä, että jos ei oo ihan semmonen ehdottaman pakko niin sitten se unohtuu.” (H16)

Päätöksenteko

Jotkut haastateltavat kertoivat, että heillä väsyneenä päätöksentekokyky heikkenee ja tämä vaikuttaa työtehtävien tekemiseen. Päätökset voivat olla hyvinkin pieniä, mutta väsyneenä on vaikeampi arvioida mikä olisi parasta, ja tästä syystä vaihtoehtoja jää pohdiskelemaan ja siten käyttää turhaa aikaa joskus hyvinkin selkeisiin asioihin. Väsyneenä on hankalampi nähdä kokonaisuutta tai sen osia ja miettiä mikä on paras ratkaisu siinä hetkessä. Eräs haastateltava kuvasi hyvin ponnekkaasti, että väsyneenä hän ei yksinkertaisesti kykene tekemään päätöksiä. Silloin oma olotila on pysähtynyt ja tilanteiden arvioiminen hankaloituu. Hän sanoi, että päätösten tekemisen joutuu jättämään sellaiseen hetkeen, kun kokee olevansa virkeämpi. Myös sellainen huomio tuli esille, että jos väsyneenä saakin jonkun päätöksen tehtyä, sitä ei väsymyksen takia välttämättä saa toteutettua.

> ”Loppuu kyky tehdä päätöksiä.” (H8)

> ”Ei saa tehtyä sitä mitä päätän.” (H13)

4.1.3 Sosiaaliset vaikutukset

Haastateltavien kuvauksissa väsymyksen vaikutuksista töissä oli monenlaisia huomioita siitä, millaisia väsymyksen sosiaaliset vaikutukset työpaikalla voivat olla. Väsymys vaikuttaa sosiaalisiin tilanteisiin siten, että niistä vetäydytään, vuorovaikutus on negatiivista ja toisten huomioonottaminen vaikeutuu. Väsymys aikaansaa myös sen, että ei pysty olemaan läsnä. Tämä voi tarkoittaa sitä, että eristäytyy tai sitä, että on fyysisesti paikalla mutta ei henkisesti läsnä.

Kuvaan seuraavaksi sosiaalisten vaikutusten kategorioita eristäytymistä, kielteistä vuorovaikutusta ja toisen huomioonottamista.

Taulukko 5. Sosiaaliset vaikutukset

Yläkategoria	Alakategoria
Sosiaaliset vaikutukset	Eristäytyminen
	Negatiivissävytteinen vuorovaikutus
	Toisen huomioonottamisen vähäisyys ja/tai heikkeneminen

Eristäytyminen

Haastateltavat puhuivat siitä, miten väsyneenä on mieluummin yksin kuin muiden seurassa, jos se vain on mahdollista. Eristäytyminen esiintyi haastatteluissa yksinolemisen eri muotoina. Joillekin eristäytyminen tarkoitti ihan fyysisesti tarvetta olla etäällä toisista ja konkreettisesti vetäytymistä omaan tilaan tai työhuoneeseen, jossa ei ole muita. Väsyneenä ei myöskään niin hakeudu muiden seuraan, esimerkiksi kahvihuoneeseen tai yhteiseen ruokailutilaan. Eristäytyminen liittyy myös työn tekemiseen. Jotkut kertoivat, että väsyneenä haluaa ja valitsee mahdollisuuden tehdä työtehtävät yksin. Väsyneenä ei mielellään tee muiden kanssa töitä vaan jättäytyy yhdessä tekemisestä pois, jos se vaan on mahdollista. Yksin tekeminen voi edesauttaa hetkittäistä keskittymistä ja tehtävistä suoriutumista väsyneenä, mutta samalla eristäytyminen voi merkitä sitä, että ja ei jaksa pyytää apua esimerkiksi ongelmanratkaisutilanteissa eikä myöskään oman jaksaminen suhteen. Haastateltavien kertomuksissa nousi esille myös läsnä oleva vetäytyminen. Jotkut kertoivat, että saattavat olla kyllä muiden parissa, mutta eivät jaksa väsyneenä ottaa osaa keskusteluun ja tuoda siihen omaa panosta.

> ”Jos mahdollista niin vetäydyn työkavereista (…) ja sitten ehkä mieluummin yksin tekee asioita.” (H22)

> ”Silloin kun on väsymys niin huomaa sen, että helpommin menee omaan työhuoneeseen kuin että menisi kahvihuoneeseen muiden kanssa jutustelemaan (…) selvästi niin kun vähän niin kun eristyy.” (H21)

> ”Väsyneenä sitä helposti vetää sen oman työhuoneen oven kiinni (…) vähän niin kuin merkiksi, että nyt ei jaksa nyt olla muiden kanssa.” (H23)

> ”Aamulla kun oot väsynyt ja jos on aamupalaveri, niin en kyllä ole lainkaan osallistuva.” (H14)

Negatiivissävytteinen vuorovaikutus

Haastateltavat kertoivat, että heillä väsyneenä vuorovaikutus on helpommin kielteistä ja negatiivissävytteistä kuin silloin, kun on virkeä. Jotkut sanoivat suoraan, että väsyneenä he eivät yksinkertaisesti kestä toisia ihmisiä niin hyvin kuin virkeänä. Väsyneenä tiuskii helpommin. Ei tule mietittyä mitä sanoo, vaan tulee sanottua toiselle helposti jotain mikä jälkeenpäin harmittaa itseä. Jotkut olivat huomanneet, että vaikka ei suoranaisesti tiuskisikaan, väsyneenä kommunikointi on usein napakampaa tai tiukemman sävyistä. Joitakin harmitti joutua huomaamaan, että itse ovat väsyneenä se ärtynyt ja kipakka työkaveri, joka voi olla työyhteisössä pahimmillaan hengen pilaaja.

Haastateltavat toivat esiin, että toisten tekemää työtä, jota normaalisti voisi arvioida neutraalimmin tai positiivisesti, saattaa väsyneenä herkästi kommentoida ja kritisoida. Eräs haastateltava totesi, että toisen työn kommentoiminen on väsyneenä helposti kärkästä ja joskus se voi olla jopa vähän asiatonta. Haastateltavat olivat huomanneet, että väsyneenä ei jaksa antaa rakentavaa palautetta. Tämä huomio tuntui aiheuttavat harmitusta ja jopa pahaa oloa.

> ”Vuorovaikutus on negatiivissävytteistä.” (H13)
>
> ”Väsyneenä ei vaan kestä ihmisiä niin hyvin (…) ja on kiukkuinen ja eihän sekään oikein sovi.” (H20)
>
> ”Ei jaksa antaa palautetta.” (H21)
>
> ”Kommentoi helposti: että ’jaahas näinkö tämä on tehty’. Ja se ei tule yhtään positiivisesti.” (H21)
>
> ”Väsyneenä tiuskii helpommin, ei mieti mitä toiselle tulee sanottua.” (H17)
>
> ”Väsyneenä sanoo napakkaan sävyyn.” (H20)

Toisten huomioonottamisen vähäisyys ja /tai heikkeneminen

Negatiivissävytteisen vuorovaikutuksen kylkiäisenä haastateltavat puhuivat siitä, että väsyneenä hei eivät jaksa tai osaa tulkita tai ymmärtää toisia ihmisiä samalla tavalla kuin virkeänä. Silloin ei jaksa myöskään asettua toisen asemaan. Kaiken kaikkiaan väsyneenä toisen huomioon ottaminen heikkenee ja vaikeutuu. Haastateltavat kuvailivat tilannetta monitahoisesti. Esimerkiksi silloin toisia ihmisiä ei tule ottaneeksi yhtä helposti mukaan toimintaan. Sitä, millaista apua toinen tarvitsee, ei myöskään pysty yhtä hyvin tunnistamaan. Tai sitä, kuinka joku toinen toimii jossakin tietyssä tilanteessa, voi olla vaikea huomioida. Esihenkilöroolissa olevat haastateltavat

kertoivat, että väsyneenä voi esimerkiksi olla vaikea tunnistaa sitä mikä edistää tiiminä toimimista, ja tulee toimineeksi vain itselle sopivimmalla tavalla. Toisten huomioimisen vähäisyys saattoi joidenkin kokemusten mukaan johtua myös siitä, että väsyneenä he eivät jaksaneet välttämättä aidosti kuunnella, tai herkästi kuulivat väärin toisen puhetta tai tulkitsivat toista väärin. Tästä syntyi helposti väärin ymmärryksiä ja jopa eripuraa, ja siten hankaluuksia yhdessä toimimiseen.

> ”Kun on väsynyt, niin kuulet väärin ja helposti tekee toisesta väärää tulkintaa (...) väsyneenä on vaikea muistaa sitä toisen toiminta tapaa, erityisesti jos ollaan toisistaan kovasti erilaisia. Kun olet väsynyt, sitten siinä tilanteessa et vaan muista (…) ja et osaa sitten sitä tilannetta ottaa haltuun normaalisti pysyit, mutta kun oot väsynyt niin sitten et vaan pysty ajattelemaan sitä asiaa, että miten tässä nyt on parasta toimia. Väsyneenä ei jaksa kuunnella toista ja odottaa toisen mielipidettä, sitä vaan helposti tekee päätökset itse, eikä aina mieti miten tilanteessa olisi parasta toimia, että pitää niin kuin pikkurillistä puristaa, että malttasin laskea kolmeen, että odotan myös muita.” (H20).

> ”Jos toinen on erilainen, kun itse ja tarvitsee erilaisen kohtaamisen, sitä ei väsyneenä jaksa ottaa huomioon toista. Nopeena ihmisenä, ei huomaa, että toinen tarvitsee enemmän aikaa tai että toiselle pitää asiat esittää toisella tavalla.” (H20)

4.1.4 Fysiologiset vaikutukset

Haastatellut kertoivat, että väsymys on raskas fyysinen tunne. Joskus tuntemukset koettiin niin raskaina, että suoriutuakseen työstä henkilön oli pakotettava itsensä eteenpäin. Se vei jonkun mielestä entisestään voimavaroja ja näin aiheutti vielä enemmän uupumisen tunnetta. Haastateltavat kuvasivat väsymystä yleisesti valtavan voimakkaaksi fyysiseksi tunteeksi ja jopa niin suureksi, että tuntuu, että keho ei sitä kestä.

> ”Kroppa ei niin kun kestä sitä väsymystä.” (H13)

> ”Väsymyksessä on valtavan voimakas fyysinen tunne.” (H11)

> ”Kun oot niin väsynyt, että joutuu pakottamaan itses, että saat tehtyä (...) ja sitten siinä ollaan kyllä aika lähellä sitä sellasta uupumusta, se on sellanen uupumuksen tunne.” (H13)

Haastateltavat kertoivat myös väsymyksen aiheuttamista fyysisistä haitoista, jotka vaikuttavat työhön. Fysiologisiin vaikutuksiin lukeutui aineiston perusteella kolme alakategoriaa: fyysiset kiputilat, fyysinen jännitteisyys sekä tapaturma-alttius.

Taulukko 6. Fysiologiset vaikutukset

Yläkategoria	Alakategoria
Fysiologiset vaikutukset	Fyysiset kiputilat
	Fyysinen jännitteisyys
	Tapaturma-alttius

Fyysiset kiputilat

Haastatellut kertoivat, että väsymys tuntuu heillä joskus epämiellyttävänä fyysisenä tunteena, joka haittaa työtä. Väsymys oli kuvausten mukaan esimerkiksi kipua, painetta, voimattomuutta, uupumusta ja voi tuntua jopa sietämättömältä. Väsymys voi olla ihan puhtaasi päänsärkyä, lihaskireyttä tai esimerkiksi kankeutta kehossa. Väsymys voi tuntua myös sydämentykytyksenä ja väsymyksen aiheuttama ylivirittäytyminen voi olla kihelmöintiä tai painontunnetta eri puolella kehoa. Väsyneenä saattoi olla myös ääni- ja tunto herkkyyttä. Näillä kaikilla tuntemuksilla koettiin olevan kuormittava vaikutus ja erityisesti silloin, jos tilanne pitkittyy. Eräs haastateltava kertoi, ettei kestä ääniä samalla tavalla kuin silloin kun on virkeä. Se kuormitti häntä paljon, koska hänen työympäristössään on tyypillisesti ajoittain melua.

> ”Joskus voi olla ihan päänsärkyä.” (H19)

> ”Väsyneenä (…) koko kehossa ja päässä tuntuu ihan erilaiselta.” (H22)

> ”Kun se työ on niin äänekästä niin ei sitten kestä niin hyvin, mitä sillä tavalla hyvin nukkuneena.” (H4)

Fyysinen jännitteisyys

Väsymys oli haastateltujen kokemusten mukaan jännittynyt, negatiivinen olotila. Eräs haastateltava kertoi, että hänellä väsyneenä keho ikään kuin käpertyy kasaan. Silloin keho tuntuu jännittyneeltä ja tämä jännittyneisyys taas hankaloittaa palautumista ja yöunta. Jännittyneenä keho ei ole rento, energinen tai eteenpäin pyrkivä. Hän myös kertoi, että väsymys saattaa olla niin painavaa, että ihan konkreettisesti nuokkuu. Toinen haastateltava koki väsymyksen levottomana olona ja levottomuutena, kun taas kolmas kuvasi väsymystä kehon kokonaisvaltaisena jännittymisenä.

> ”Jos oon väsynyt niin nuokun ja sitä menee ihan lysyyn, niin kun kasaan.” (H14)

> ”Oon jotenkin levottomampi.” (H15).

> ”Et sehän on niin kun ihan tosi juttu, että kun oot niin kun ite väsynyt, niin tää jääkiekko termi (...) alat puristaa mailaa liikaa (…) se on kyllä niin totta, että siinä jotenkin sitten se koko keho on niin kun jännittynyt.”(H20)

Tapaturma-alttius

Joillakin haastatelluilla oli huoli myös siitä, että väsymys heikentää heidän työturvallisuuttaan. Heidän puheissaan nousivat esiin tapaturma-alttius, riski työtapaturmiin sekä onnettomuuksiin. He tiedostivat sen, että tapaturmariskit kasvavat väsyneenä erityisesti työpaikoilla tai työtehtävissä, joihin liittyy fyysinen työ, liikenne tai riskiä sisältävät työolosuhteet. Niillä haastatelluista, joissa työ sisälsi vaikkapa kiipeämistä tai muiden ihmisten turvallisuudesta vastaamista, huoli oli konkreettinen ja vahvasti tiedostettu.

Haastateltavat pohtivat myös liikenteeseen liittyviä riskejä ja tapaturman mahdollisuutta. Väsymys nähtiin isona riskitekijänä, joka aiheuttaa huolta, mutta vaikka riskitilanteet tunnistetaan, niiden hallitsemiseksi väsyneenä ei välttämättä koeta olevan vaihtoehtoja tai ratkaisuja. Kukaan ei sanonut, että voisi esimerkiksi välttää jotakin tekemistä, jos kokee olevansa liian väsynyt. Erityisesti liikenteessä lähellä piti tilanteet tapahtuvat väsyneenä ja ne pohdituttivat joitakin haastateltuja. Huoli koski paitsi työkseen liikenteessä olevia, myös työmatka liikennettä. Myös tässä asiassa välittyi jonkinlainen alistuminen: vaikka tunnistaa olevansa väsynyt, ja itse kyseenalaistaa autolla ajamisen, voi tilanne olla sellainen, että ole vaihtoehtoja. Tämä hyvin usein johtaa esimerkiksi autolla ajamisen väsyneenä tai työtehtävän tekemisen, vaikka itse tunnistaisi siihen liittyvät riskit. Väsymyksestä ei voi puhua, vaan on pakko suoriutua. Eräs haastateltava kuvasi työvuorosta kotiin lähtemistään väsyneenä ja piti sitä vaikeana. Hän oli huolissaan erityisesti reaktiokyvystään. Toinen haasteltava puolestaan pohti ääneen, että väsyneenä hänen ei olisi järkevää ylipäätään lähteä liikenteeseen.

> ”Kyllähän se väsyneenä tapaturmariski on suurempi.” (H2)

> ”Että mitä niitä nyt on (…) että väsyneenä kyllä tämmösiä tapaturmia tulee enemmän (…) miten niitä sitten voidaan ottaa huomioon?” (H21)

> ”Jos joutuu ajamaan autoa viideltä aamulla, niin kyllä sitä niin kun aamun viimeisinä tunteina aika sumussa ajaa sitä autoa (...) että onhan se niin kun jonkinlainen tai itse asiassa aika isokin asia, joka vaikuttaa (...) et eihän se reaktiokyky ole enää kamalan hyvä.”(H19)

4.1.5 Toiminnalliset vaikutukset

Kaikki edellä esitellyt haastateltavien kokemat väsymyksen vaikutukset heijastuivat työhön ja työpaikalla olemiseen. Niiden lisäksi nousi esiin myös hieman sekalainen joukko työsuorituksen onnistumiseen liittyviä vaikutuksia, jotka päädyin kokoamaan omaksi kategoriakseen, vaikka niitä ainakin osittain voitaisiin käsitellä myös edellä olevissa kategorioissa. Tähän ryhmään sisältyvät ne asiat, joiden kautta haastateltavat kuvasivat väsymyksen välittöminä heijastusvaikutuksina työnsä onnistumiseen ja erityisesti sen lopputulokseen. Myös aiemmin esitellyissä kategorioissa on asioita, jotka laajasti katsoen liittyvät ihmisen toimintaan. Nimesin kuitenkin tämän kategorian toiminnallisiksi vaikutuksiksi, jolla tarkoitan työtehtävän konkreettista suorittamista ja siinä onnistumista.

Väsymyksen kerrottiin vaikuttavan suoraan työsuoritukseen useammasta näkökulmasta. Toiminnallisiin vaikutuksiin syntyi aineistosta kolme alakategoriaa, jotka ovat työteho ja työn sujuvuus, aikaansaannosten määrä ja/tai laajuus, sekä työn laatu.

Taulukko 7. Toiminnalliset vaikutukset

Yläkategoria	Alakategoria
Toiminnalliset vaikutukset	Työteho ja työn sujuvuus
	Suoritusten määrä ja laajuus
	Suoritusten laatu

Työn sujuvuus

Haastateltavien kokemuksen mukaan väsymys haittaa silmin nähden työn sujuvuutta. He kertoivat esimerkiksi, että jos ei itse ole valmistautunut esimerkiksi palaveriin hyvin, väsyneenä eteneminen on tahmeaa eikä sitä saa sujuvaksi. Jos itsen lisäksi myös muut ovat väsyneitä, hankaloituu tilanne entisestään.

Haastateltavat kuvailivat, että väsyneenä ei ajatus kulje, eikä saa tehtyä sitä mitä ajattelee mutta asialle on vaikea siinä hetkessä tehdä mitään. Erityisesti silloin kun on väsynyt ja töissä tulee jotain yllättävää, tai vaaditaan jotain ylimääräistä, vaatii se itseltä enemmän voimavaroja kuin mihin niitä väsyneenä riittää. Väsyneenä normaaleista rutiineista voi selvitä, vaikka nukkuu huonosti, mutta kaikenlainen ylimääräinen tai poikkeava vaatii enemmän voimavaroja, ja sellaisesta on väsyneenä selvästi hankalampi selviytyä.

> ”Väsyneenä sitä ei jotenkin niin kun ei saa ihan sitä samaa irti mitä niin kun normaalisiti, kun on nukkunut ihan hyvin. Kyllä sen huomaa (…) ja sit jos tulee niin kun jotain yllättävää tai että sitten niin kun sä et mene niin kun sen oman ohjelman tai suunnitelman mukaan (…) niin se vaatii niin kun paljon enemmän voimavaroja kun se semmonen kun se normi arki.” (H15)

> ”Jos on huonosti valmistautunut palaveriin, jos sä et oo niin kun yhtään niin kun valmistautunut siihen (…) ja muutkin on väsyneitä ja huomaat että porukka tippuu kärryiltä, niin miten sä saat ne sitten mukaan, jos sulla ei oo mitään suunnitelmaa (…) ja jos sä oot vielä väsynyt niin sit se kyllä on melkein katastrofi (…) se on niin kun niin tahmeeta se eteenpäin meno, et miten sen homman saa sitten niin kun sujumaan.” (H15)

> ”Suoritustaso ei ole sitä samaa mikä se hyvin nukutun yön jäljiltä on ja sen niin kun huomaa kaikessa toiminnassa sitten myöskin (…) se vaikuttaa kyllä suoritustasoon.” (H18)

Joillekin koko työpäivä muuttui tahmeaksi, kun he olivat väsyneitä. Toisilla väsymyksen vaikutus saattoi kuitenkin vaihdella. Eräs haastateltava puhui siitä, kuinka väsyneenä aamu on hankala ja silloin työn tekeminen lähtee vaikeasti käyntiin. Silloin on hankala saada kiinni työtehtävistä ja sekä ajatukset että tekeminen harhailevat helpommin. Tämä tilanne helpottuu,

> ”Jos miettii ihan aamua niin tosi vaikeasti lähtee aamut käyntiin, et tosi vaikee on saada aamulla heti kiinni jostakin työtehtävästä. Sitten ehkä helpommin harhailee vähän, ja jotenkin odottelee, että herää.” (H14)

Suoritusten määrä ja laajuus

Puheissa toistuu myös tekemisen kapeutuminen ja aikaansaannosten väheneminen, kun on väsynyt. Moni kertoi, että väsyneenä saa aikaan vähemmän kuin virkeänä. Haastateltavat kertoivat, että kun he ovat väsyneitä, tulee tehdyksi vain sellaiset tehtävät, jotka ovat pakollisia. He kuvasivat tekemisensä määrällistä kapeutumista myös sen kautta, että kun on väsynyt, keskittyy vain yhteen asiaan, että saa sen tehtyä. Eräs haastateltava totesi, että väsyneenä tekee vain ne tehtävät, joihin sillä hetkellä pystyy. Lisäksi he sanoivat, että väsyneenä tehtävät venyvät ja jäävät helposti tekemättä tai kesken. Toinen haastateltava taas kertoi, että väsyneenä on oppinut suojamaan itseään, ja silloin on pakko yrittää tehdä mahdollisimman vähän. Väsyneenä useimmat kertoivat tekevänsä vain sen mikä on sillä hetkellä aivan pakollista.

> ”Hoitaa vaan pakolliset asiat.” (H23)

> ”Sitä on oppinut suojaamaan itseään (…) että ainakin ite niin kun tiedostan, että jos väsynyt, niin silloin yritän tehdä mahdollisimman vähän niin kun mitä ei oo pakko (…) mutta sitten normaalistihan sitä nukkuu sen kuus, seitsemän tuntia, niin ei tarvii niin miettiä, että tekee mitä ihan normaalisti.” (H16)
>
> ”Yritän tehdä mahdollisimman vähän, mitä ei oo niin kun pakko.” (H9)
>
> ”Pitää yrittää hahmottaa, että jos tänään olen väsynyt niin teen vaan sen verran kuin pystyn.” (H15)
>
> ”Se menee aika pitkälle sillä autopilotilla siellä töissä, että sä teet niin kun ne sellaiset rutiini hommat, niin kyllähän ne tulee tehtyä, mutta kyl jos mä mietin itseäni, niin jos on väsynyt, niin en mä tiedä olinko mä tänään kauheen innostava (…) et niin kun enempi niin kun on vähän sellanen niin kun (…) et nyt tää vedetään tästä ja näin.” (H15)

Suoritusten laatu

Haastateltavat puhuivat myös siitä, miten väsymys heikentää työsuoritusten laatua. Virheitä sattuu eikä työsuoritukseen saa luovaa ja innovatiivista panosta väsyneenä samalla tavalla kuin virkeänä voisi saada.

Eräs haastateltava kertoi väsymyksen vaikuttavan siten että tulee tehtyä pitkälti vain rutiininomaisia töitä ikään kuin autopilotilla. Energiaa ei silloin ole laaja-alaisiin ja luovuutta vaativiin tehtäviin. Toinen kertoi, että hänellä työskentely muuttuu lyhytjänteiseksi ja suunnitteluhorisontti kapenee. Väsyneenä ei jaksa miettiä seuraavaa päivää tai viikkoa. Väsyneenä tulee lisäksi valikoitua sellaisia tehtäviä, joista suoriutuu varmasti väsyneenäkin.

Haastateltavat kertoivat, että väsyneenä työssä suoriutumisen taso on heikompaa kuin virkeänä. He kokivat, että väsyneenä työn tekeminen on tahmeaa ja silloin ei saa itsestään irti samaa kuin energisenä. Väsymys näkyy myös työn jäljessä. Eräs haastateltava sanoi suoraan, että väsymys ilmee myös niin, että helposti madaltaa myös rimaa omalle tekemiselle. Toinen sanoi, että hänellä väsyneenä työn tekemisessä on helposti ”hällä väliä –tunnelma”.

Haastateltavat kertoivat tekevänsä väsyneenä enemmän virheitä kuin virkeänä. Virheistä puhuttiin kahdesta eri näkökulmasta. Yhtäältä kuvattiin virheiden ja erehdysten lisääntymistä, kun on väsynyt. Toisaalta moni myös kertoi joutuvansa tekemään työtä rauhallisemmin ja hidastamaan tahtia, jotta ei syntyisi niin paljon virheitä. Omaa työtä täytyy myös koko ajan tarkastaa, joskus useampaan otteeseen, mikä puolestaan vie aikaa ja tekee työn tekemisestä paljon hitaampaa. Hitaus taas saattaa

aiheuttaa aikapaineita. Virheitä jouduttiin myös korjaamaan, mikä hidastaa ja heikentää työsuoritusta entisestään.

> ”Tekee rutiiniluotoisia asioita.” (H23)

> ”Sitten sen huomaa, että tulee ihan semmosia tarkkaamattomuusvirheitä, ihan semmosia pieniä, ja isompiakin virheitä. ” (H3)

> ”Tarvii tehdä huolellisemmin asiat, että ei tulisi virheitä.”(H18)

> ”Et sitten niin kuin joutui sen väsymyksen läpi niin kun, et se oli semmosta itsensä pakottamista (…) ehkä se siinä laadussa sitten näky, et tulee niin kun enemmän kaikenlaisia virheitä. Jos on niin kun tosi väsynyt niin isompi riski sitten siinä, että tekee virheitä ja silloin kyllä myös tekee sitten tupla- ja triplatsekkauksia sitten siinä vaiheessa, että ei vaan tuu virheitä, ja siihenhän menee sitten aikaa ihan eri tavalla.” (H14)

Edellä kuvaamani ja erittelemäni aineisto käsittelee puutteellisen unen aiheuttamia ongelmia siten, kuin tämän tutkimuksen haastateltavat niistä kertoivat. Ilman, että aineiston keruun alussa erikseen sitä heiltä kysyin, he monesti jatkoivat kuvauksiaan väsymyksen haitoista selittämällä lisäksi, miten he ovat yrittäneet niiden kanssa pärjätä. Tämän huomion jälkeen päädyin tarkastelemaan haittojen lisäksi niiden hallinnan keinoja. Näen, että osana työhyvinvointia edistävää toimintaa niin yksilö- kuin organisaatiotasollakin on haittojen tunnistamisen lisäksi keskeistä hahmottaa voimavaratekijät, joiden avulla ongelmia voidaan pienentää tai eliminoida. Seuraavaksi esittelen niistä tekemäni kategorisoinnin.

4.2 Voimavarojen säilyttämisen ja lisäämisen keinot

Tässä luvussa käyn läpi keinoja, joita haastateltavat kertoivat ottaneensa käyttöön selviytyäkseen tai suoriutuakseen paremmin työpäivästä ja työtehtävistä silloin, kun ovat olleet väsyneitä. Esille nousseet keinot tähtäsivät lähinnä voimavarojen säilyttämiseen ja lisäämiseen. Monet haastatelluista olivat aktiivisesti pyrkineet etsimään itselle sopivia keinoja selviytyä kuormittavissa tilanteissa, jonka unen puute oli aiheuttanut.

Voimavarojen säilyttämisen ja lisäämisen keinot muodostuivat haastateltavien puheessa ja kertomuksissa sellaisista tekijöistä, millä he ovat käytännössä huomanneet olevan vaikutusta siihen, kuinka väsymystä voi estää tai kuinka väsymystä voi hallita sekä mikä parantaisi omaa jaksamista sekä työssä suoriutumista. Kuvaan aluksi

fenomenografisen analyysin tuloksena syntynyttä luokittelua haastateltavien kokemuksista ja avaan päätulokset pääkategorioittain.

Voimavarojen säilyttämiseen ja lisäämiseen keinot jakautuivat neljään yläkategoriaan, jotka olivat autonomia, sosiaalinen tuki, työolosuhteet sekä henkilökohtaiset resurssit. Autonomia eli omaehtoisuus, se, kuinka itse voit vaikuttaa, nousi tärkeäksi asiaksi väsyneenä selviytymiselle töissä. Se oli paljolti haastateltavan työkuvasta ja siten myös työorganisaation päätöksistä riippuva asia. Sosiaalinen tuki käsittää tässä aineistossa työyhteisöön ja työkavereihin liittyvää tuen, sekä esihenkilöön liittyvän tuen ja kannustuksen. Työolosuhteisiin liitettiin puheissa työn organisointiin ja työympäristöön liittyviä keinoja, jotka ovat organisaatiotason asioita. Henkilökohtaiset resurssit ovat yksilön omaan kuormittumisen hallintaan liittyviä tekijöitä sekä työ- ja vapaa-ajan yhdistämiseen liittyviä asioita, jotka auttavat ennaltaehkäisemään väsymystä tai kohentamaan vireystilaa. Käsittelen seuraavaksi kutakin yläkategoriaa sisältöineen tarkemmin.

Taulukko 8. Yhteenveto voimavarojen lisäämisen ja säilyttämisen keinoista

Yläkategoria	Alakategoria	Teema
Autonomia työssä	Työn suunnittelu Kokemus ja osaaminen	Työn sisältö Työtehtävien aikataulu ja priorisointi
Sosiaalinen tuki	Työyhteisön tuki Esihenkilön tuki Ilmapiiri	Väsymyksestä puhuminen
Työolosuhteet	Työjärjestelyt organisaatiossa/työpaikalla	Työkuorman jakaminen Työaika Työnkuvan muokkaaminen
Henkilökohtaiset resurssit	Väsymyksen tiedostaminen, kuormituksen ja palautumisen hallinta	Rutiinit Työn rajaaminen Työn tauottaminen
	Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen	Työstä irrottautuminen
	Fysiologia	Liikunta Ravinto Uni

4.2.1 Autonomia

Työn autonomia kuvaa niitä itselle merkityksellisiä tekijöitä työssä ja työympäristössä, joihin henkilö voi itse vaikuttaa. Autonomia työssä yleisesti viittaa vapauden, itsenäisyyden tai oman harkinnan asteeseen, jonka työ tarjoaa yksilölle, jotta hän voi päättää omaan työhön liittyvistä asioista.

Aineiston perusteella autonomian tunne on tärkeä tekijä oman työn suunnittelussa silloin, kun väsymys tuottaa ongelmia työssä selviytymiselle. Haastateltavat puhuivat monista tekijöistä, joihin itse voi vaikuttaa ja jotka edistävät jaksamista, ja toisaalta niistä asioista, joihin ei voi vaikuttaa ja jotka kuormittavat. Nämä tekijät voivat liittyä ympäristöön, toimialaan tai työnkuvaan. Ne voivat olla tekijöitä, jotka liittyvät ammattiin ja joita ei näin ollen voida poistaa. Esimerkiksi matkustajaliikenteen kuljettajalla on hyvin erilaiset mahdollisuudet järjestää työpäiväänsä kuin asiantuntija tehtävässä tai toimivalla henkilöllä. Moni tuntui ajattelevan, että myös pelkkä tunne siitä, että voi vaikuttaa omaan työhön riittävästi auttaa jaksamaan ja suoriutumaan paremmin omassa työssään silloin kun väsymys painaa. Autonomia sekä tunne autonomiasta antaa työssä suoriutumiseen ikään kuin pelivaraa, jolla voi säädellä omaa jaksamista.

Taulukko 9. Autonomia – voimavarojen säilyttämiseen ja lisäämisen keinot

Yläkategoria	Alakategoria	Teema
Autonomia työssä	Työn suunnittelu	Työn sisältö Työtehtävien aikataulu ja priorisointi
	Kokemus ja osaaminen	

Työn suunnittelu

Haastateltavien puheessa nousi esiin, kuinka tärkeää on väsyneenä pärjäämiselle, että on mahdollisuus vaikuttaa työhönsä. Vaikka työkuorma on suuri, uupumisen tunne vähenee, jos itse voi vaikuttaa oman työn suunnitteluun.

Suurin työssä suoriutumiseen liittyvä ja väsymyksestä aiheutuva ahdinko vaikutti olevan heillä, joilla on vähän mahdollisuuksia suunnitella omaa työtään. Aineiston valossa erityisesti ulkopuolelta tulevat ohjeistukset, säännöt tai aikapaineet lisäsivät kuormituksen tunnetta väsyneenä. Yksi haastateltava kuvaili hyvin, kuinka ne kuormittavat tilanteet, joissa vastauksia voidaan lähteä etsimään oman organisaation sisältä, ovat helpompia, ja niitä pystyy myös itse hallitsemaan ja sietämään paremmin.

Sellainen haastava tilanne, jossa on mukana myös oman organisaation ulkopuolisia ja epäselviä tekijöitä, ja ulkopuoliset asiat ovat erityisen hankalia tai hitaita, kuormittavat enemmän.

> ”Semmoset asiat, jotka on niinkun sun käsissä, niin ne ei oo niin kuormittavia, ne on vaan niin kun niitä mun things to do listan asioita, tai jos mä pystyn niin kun hoitamaan niitä asioita mun työyhteisön ihmisten kanssa, tiedän kyllä kenen kanssa mä lähden sitä ratkaisemaan, ne ei oo niin kun niitä maailman kuormittavimpia, niitä kestää niin kun paljon enemmän.” (H20)

Työn sisältö

Haastateltavat puhuivat siitä, että erityisesti väsyneenä oman työn hallintaan liittyvä pelivara korostuu oman jaksamisen ja työssä suoriutumisen kannalta. Jos voi itse vaikuttaa työn sisältöön, työ ei tunnu niin kuormittavalta, vaikka olisikin väsynyt. Muutamat haastateltavat, jotka olivat kertoneet ahdingostaan unen puutteen ja kasvavan työkuorman kanssa, puhuivat siitä, kuinka kuormitus muuttuu siedettävämmäksi, mikäli itsellä säilyy tunne siitä, että voi itse vaikuttaa omaan työhön ja suunnitella sekä muokata sitä. Työn sisällön muokkaamisen mahdollisuus näytti lisäävän luottamusta selviytymiseen ja vähentävän väsymykseen liittyviä negatiivisia tunteita.

Moni haastateltavista puhui siitä, miten työn sisällöllinen mielekkyys auttaa kestämään tilanteita, joissa on unen puutteesta väsynyt ja yrittää suoriutua töissä hyvin. Moni sanoi, että mielekästä työtä jaksaa tehdä, vaikka olisi väsynyt. Haastateltavat kuvasivat elävästi, kuinka innostava ja merkitykselliseksi koettu työ vie mennessään ja auttoi jaksamaan. Työn sisällöllinen mielekkyys oli ilmiselvästi tekijä, joka vähensi kuormituksen ja väsymyksen tunnetta.

> ”Työn flow vetää, se vie niin kuin mukaansa (…) useimmat mun työtehtävät on niin kiinnostavia et se imu niin kuin vetää mukaansa.” (H13)

> ”Mulla on aina ollut niin innostava työ, että se väsymys ei ole kyllä haitannut sitä työntekemistä, aina olen tehnyt enemmän kuin olisi pitänyt (…) Sillä tavalla on ollut hienoa, että on saanut tehdä itselle mieleisiä ja innostavia töitä.” (H24)

> ”Et tuo työaika on semmonen et ei pysty säätelemään, enkä oikein siihen voi vaikuttaa, et pidämpä aamupäivän vapaata, mutta työn sisältöön pystyn jonkin verran vaikuttamaan, pystyn suunnittelemaan ja muokkaamaan, ihan riittävästi mun mielestä, se on kyllä hyvä.” (H15)

Työtehtävien aikataulu ja priorisointi

Haastateltavat kertoivat, että kun tunnistaa, että on nukkunut tavallista huonommin, joutuu monesti myös työn tekemisen rytmiä muuttamaan. Tekemisen vauhti hidastuu. Kun hidastaa työn tekemisen tahtia, tekee asiat rauhallisemmin, työn tekeminen sujuu paremmin. Välttämätöntä tämä on erityisesti silloin kun työtehtävä tai ammatti vaativat tarkkuutta.

Haastateltavat kertoivat, että jos väsyneenä töissä ollessa heillä säilyy itsellä tunne siitä, että voi hallita omaa aikataulua ja aikataulut eivät ole liikaa muiden käsissä, ei synny niin helposti ylimääräistä kuormitusta. He pitivät tärkeänä, että aikatauluihin voidaan tarvittaessa tehdä muutoksia erityisesti silloin, jos tuntuu, että jaksaminen on vaakalaudalla. Monet haastatelluista pitivät väsymyksen kanssa selviytymisen kannalta jopa ratkaisevan tärkeänä mahdollisuutta työtehtävien siirtoon työpäivän sisällä tai kokonaan toiselle päivälle tai toiseen ajankohtaan. Vaikka työtä oli määrällisesti paljon, työ koettiin vähemmän kuormittavaksi, jos sen tekemisen järjestykseen ja tahtiin on mahdollisuus vaikuttaa. Eräs haastateltava koki oman väsymyksensä hallinnan kannalta yhtenä tärkeänä asiana sitä, että kun työn määrä ja vaativuus kasvoi, mahdollisuus vaikuttaa oman työn järjestelyyn kasvoi siinä samalla. Moni haastatelluista ilmaisi, että ammatin takia työaikoihin ei voi vaikuttaa, mutta työn hallinnan tunne syntyy siitä, että voi suunnitella ja muokata työn sisältöä.

> ”Aikataulut sanelee hirveen paljon niin kun asioita, et se on vähän niin kun sä ottaisit kiinni juosten junaa (…) et ihan et meinaa saada sitä sitten kiinni (…) mut se pitäis niin kun saada kiinni ja päästä siihen junaan mukaan.” (H20)

> (Kun on väsynyt …) ”Pitää tehdä asiat rauhallisesti ja huolellisemmin.” (H18)

> ”Työn määrään ei niin kun pysty vaikuttaa mut vähän sitä, että mitä tekee ja missäkin järjestyksessä (…) vastuun ja työn määrä on niin kun lisääntynyt mutta tavallaan niinkun sit se mahdollisuus vaikuttaa siihen oman työn järjestelyyn niin se on niin kun silla tavalla lisääntynyt, mä koen sen ite niin kun hyvänä asiana. Vaikka ne niin kun stressaavat tekijät on niinkun lisääntynyt sen vastuun myötä (…) mutta sitten se mahdollisuus vaikuttaa siihen oman työpäivän muodostamiseen, ja aikatauluttamiseen, se on niin kun lisääntynyt (...) se on ehdoton etu.” (H19).

> ”Oman rytmin tunnistaminen (…) se kun oon oppinut tunnistamaan mikä mulla on tällä hetkellä se luontainen rytmi (…) ja jos voin niin sovin asioita itselle sopivaan aikatauluun.” (H11)

Moni korosti itselleen tärkeänä asiana sitä, että erityisesti väsyneenä tunnistaa omasta työstä erityistä tarkkuutta, luovuutta, ongelmanratkaisua tai vuorovaikutusta vaativat työtehtävät, ja pyrkiä siirtämään tällaisia työtehtäviä sellaiseen ajankohtaan,

kun on virkeä ja energinen. Rutiininomaisia tehtäviä he kokivat voivansa tehdä myös silloin kuin ei ole ihan vireimmillään. Mahdollisuus tehdä haastavimmat, vaativimmat tai erityistä tarkkuutta vaativat työtehtävät itselle parhaalla hetkellä koettiin hyväksi keinoksi hallita omaa tekemistä väsyneenä, ja samalla myös väsymiseltä suojaavaksi tekijäksi. Haastateltavat pitivät silmin nähden tärkeänä, että voisivat kokea väsyneenäkin suoriutuvansa työtehtävistä itselle riittävällä ja hyväksyttävällä tasolla.

> ”Mietin sen päivän, mitkä siellä on sellaisia tehtäviä, jotka vaatii enemmän ponnisteluja. Tietyllä tapaa lasken ne etukäteen, niin pystyn olemaan virkeänä niissä hetkissä.” (H11)

> ”Yövuorossa, kun on se pahin hetki, teen kaikki tarkkuutta vaativat työt pois ennen sitä. Siihen hetkeen jätän vaan sellaiset perustyöt.” (H10)

> ”Et just, että pystyy ne kaikista vaativimmat tehtävät ja semmoset, jotka vaatii tosi paljon keskittymistä niin pystyy ne tekee, ja pystyy niihin käyttää aikaa silloin kun on skarpimmillaan. Et en mä niin kun maanantaina kasilta aamulta aloita mitään tosi (...) vaikeeta jotain miten tekisin tän, jotain kehitysprojektia (...) et ne voi tavallaan niin kun siirtää, kyllähän niitä pitää niin kun tehdä, tavallaan päättää, missä vaiheessa keskity nyt niin kuin tähän, ja sit aamulla tehdä niin kun helpompia juttuja.” (H14)

Kokemus ja osaaminen

Haastateltavien puheista välittyi luottamus siihen, että työn hyvä sisällöllinen hallinta auttaa selviytymään työpäivistä, joina on puutteellisen unen takia väsynyt. Ammatillisen osaamisen ja kokemuksen merkitys korostuivat keinoina selviytyä. He korostivat esimerkiksi sitä, että itsellä on selkeä kokonaiskäsitys siitä, mitä pitää tehdä, ja tärkeintä on, että pitää huolen siitä, että on jokin tavoite tai tehtävät, jotka päättää saada valmiiksi. Ammatillinen ylpeys ja suoriutumisen tärkeys paljastui puheissa. Väsymyksen yhtenä kurjana seurauksena pidettiin tunnetta siitä, että ei ole saanut mitään aikaiseksi, mistä voi puolestaan tulla negatiivisia paineita. Haastateltavat pitivät myös yhtä tärkeänä sitä, että itse näkee ja kokee, että saa jotain valmiiksi. Siitä koettiin syntyvän itselle hyvä tunne.

Haastateltavat kertoivat, että oman väsymyksen hallinnan kannalta heille on tärkeää osata priorisoida omaa työtä ja työtehtäviä. Eräs haastateltava painotti sen tärkeyttä itselleen, että hän kykenee tunnistamaan, mikä on juuri siinä hetkessä tärkeää ja missä järjestyksessä on hyvä toimia. Tähän tilanteeseen pääsee, jos on vankka kokemus ja osaaminen työssä. Toinen haastateltava uskoi, että hänkin voi saada priorisoimalla apua väsymyksen hallintaan:

> ”Ne, jotka osaa priorisoida ja vetää rajat, niin huomaa, että vaikka on vaativa työ, niin niillä on positiivinen vire.”(H7).

Eräs haastateltava kertoo, että kokemus tuo varmuutta työn tekemiseen ja tuottaa kykyä pystyä muuttamaan suunnitelmia. Se on tärkeää erityisesti sellaisissa tilanteissa, joissa on hyvin väsynyt ja huomaa, että työyhteisössä muillakin ovat voimavarat vähissä. Hänen mielestään on erityisen tärkeää pystyä aistimaan, millaisilla voimavaroilla työyhteisö toimii ja mihin sen jäsenet ovat valmiita ja kykeneviä, ja muokata toimintaa sen mukaan.

> ”Kokemus tuo ainakin semmosta armeliaisuutta (...) että tietää että (...) osaa suhteuttaa, että mitä kannattaa tehdä ja mitä ei (…) ettei aina yritä väkisin, että joskus näyttää siltä, että nyt on kaikilla tämmönen päivä, niin mennään vähän löysemmän kautta.” (H16)

4.2.2 Sosiaalinen tuki

Sosiaalisen tuen tärkeys nousi puheissa varsin monelle haastateltavalle tärkeänä asiana. Vaikka usein todettiin, että väsymys vaikuttaa siihen, kuinka itse jaksaa olla sosiaalinen ja aktiivinen työyhteisössä, toisaalta se koettiin tärkeäksi, että tuntee kuuluvansa työyhteisöön ja että on osa jotakin kokonaisuutta. Väsyneenä tunne siitä, että on työyhteisö, joka sallii väsymyksen ja väsymystä ei arvostella ja että väsymys ei leimaa huonoksi tai tehottomaksi ihmiseksi, koettiin tärkeäksi. Haastateltavat pitivät helpottavana asiana, jos ei tarvitse piilotella omaa väsymystään ja kuormittumista.

Sosiaalinen tuki koko työyhteisöltä, lähimmiltä työkavereilta sekä erityisesti esihenkilöltä koettiin tärkeäksi. Haastateltavat toivat esiin, että väsymyksen hallintaa edes auttaa ilmapiiri, jossa väsymyksestä voidaan puhua ilman negatiivista leimautumista. Jos organisaatioissa on avoin väsymyksestä puhumisen salliva ilmapiiri, se myös mahdollisti asioihin puuttumisen ja ongelmatilanteiden ratkaisemisen. Se vähensi kuormittumista.

Taulukko 10. Sosiaalinen tuki

Yläkategoria	Alakategoria	Teema
Sosiaalinen tuki	Työyhteisön tuki	
	Esihenkilön tuki	
	Ilmapiiri	Väsymyksestä puhuminen

Eräs haastateltava kertoi, että väsymyksen kanssa painimista helpotti, kun omassa työyhteisössä on hyvä henki ja henkilökemiaan liittyvät asiat eivät ole työn tekemistä rasittaneet. Hän piti sitä todella hyvänä asiana. Toinen haasteltava taas pohti, miten hyvä tiimi ja esihenkilö tukevat omia tunteita, eikä silloin tarvitse ajatella, mitä muut ajattelevat. Vaikka itselle saattaa tulla ristiriitaiset tunteet, on tärkeää, että tietää, että on tuki omalta esihenkilöltä ja työkavereilta.

> ”Muutenkin työporukassa ihan hyvä henki, että ei tämmösiä henkilökemia-asioita oo ollut.” (H16)

> ”Se että siinä porukassa on hyvä henki ja meillä on simppeli, hyvä esihenkilö ja koko tiimi (...) vaikka siinä sitten saattaa itelle tulla ne ristiriitaiset tunteet, että miten mä nyt voin sitten ottaa lyhyemmän päivän, itselle voi tulla tunne, että mitä muut ajattelee (…) mutta esihenkilö kun tukee ja työkaverit kans, niin tietää että kaikki on ok.” (H17)

Sosiaalinen tuki muodostuu työyhteisön tuesta, esihenkilön tuesta sekä avoimesta keskustelusta koskien unta ja väsymystä. Kuvaan seuraavaksi näitä kutakin tekijää vielä tarkemmin.

Työyhteisön tuki

Tämän aineiston haastateltavat näkivät työyhteisön olevan voimavara, joka auttaa jaksamaan. Tunne siitä, että itsellä on työyhteisön tuki, koettiin tärkeäksi tekijäksi oman jaksamisen kannalta. Haastateltavat korostivat tasa-arvon tunnetta, merkityksellisyyden tunnetta sekä sitä, että tuntee olevansa tärkeä ihminen työyhteisössä. Näillä kaikilla koettiin olevan vaikutusta omien voimavarojen säilymiseen ja ylläpitämiseen tilanteissa, joissa puutteellinen uni aiheuttaa jaksamishaasteita. Useat haastateltavat puhuivat siitä, kuinka työyhteisö antaa voimaa ja työyhteisöön voi tukeutua: apua saa tarvittaessa. Useat haastateltavat puhuivat työkavereiden tuesta ja sen tärkeydestä työtehtävistä suoriutumisessa, ideoiden pallottelussa ja ongelmanratkaisuissa. Työssä suoriutumista selkeästi edistää, jos on joku, jonka kanssa jakaa ajatuksia ja jonka kanssa voi tarvittaessa jakaa työtehtäviä. Työkavereiden ja kollegan tuki omassa työssä oli haastateltaville selkeästi positiivinen voimavara, jolla on myönteinen vaikutus niin työssä suoriutumiseen mutta myös väsymyksen hallintaan.

Monet mainitsivat, että työyhteisössä vallitsevaan hyvään henkeen kuuluu, että kaikki ovat samanarvoisia eikä erilaisia ryhmittymiä ole. Muutamat haastateltavat nostivat myös esiin, että hyvässä työyhteisössä on huumoria ja hauskuutta – kun on eheä työyhteisö, siellä voi jopa hullutella.

> ”Työyhteisö on semmoinen, joka auttaa jaksamaan.” (H3)

> ”Meillä ei oo niin kun kuppikuntia tai mitään semmosta (…) kaikki ollaan sillai niin kun samanarvoisia (…) mutta kyl se niin kun mun mielestä auttaa, että johto sanoo, että kaikki on saman arvoisia ja kaikilla on niin kun eri tehtävät sitten niin kun.” (H15)

> ”Se huumori on semmosta aika sarkastista (...) että välillä aika (...) tuota semmosta (…) no voimauttavaa (...) mutta ei ehkä ulkopuolisten korville tarkoitettu, että paremmin sitä jaksaa varmaan vähän pienellä hulluttelulla.” (H16)

> ”Kollegalta saa tukea, ja avoimesti pystyy kysymään ja sanomaan” (H17)

> ”Kyllä kun miettiin lähimpiä työkavereita ja oikeastaan voin kyllä sanoa, että keneltä tahansa kysyy... niin kaikki on niin kun valmiita auttamaan tai kuuntelemaan (…) ja se niin kun auttaa siinä omassa jaksamisessa.”(H22)

> ”Ideoiden pallottelu on aina toisen kanssa (…) et sitten niin kun vähän nopeemmin tulisi niitä ratkaisuja ja niinkun osais ehkä vähän nähdä niitä erikantilta.” (H14)

Eräs haastateltava oli kiinnittänyt huomiota siihen, miten työn paljoudesta työpaikalla puhutaan. Hän oli kokenut yhteisen kiireestä puhumisen lisäävän kuormitusta tilanteissa, jossa on itse väsynyt ja työtä on paljon. Nähtiin negatiivisena se, että työpaikalla olisi jatkuvaa kiirettä korostava ja jopa ihannoiva kulttuuri. Hänestä oli helpottavampaa, kun puhuttiin sen sijaan täydestä kalenterista: ”Aina sanotaan, että ihmisellä on kiire (…) sitten tulee niin kun, että mulla on kiire, mun pitää juosta, mutta jos mä sanon, että mulla on tiukka aikataulu, niin mun ei pidä juosta, vaikka kyse on ihan samasta aikataulusta.” (H1)

Kaiken kaikkiaan haastatteluista kävi ilmi, että työyhteisön yleinen ilmapiiri vaikuttaa työssä suoriutumiseen väsyneenä. Pidettiin todella tärkeänä, että ilman leimautumista pystyä puhumaan kuormittuneisuudesta ja pyytämään apua. Erityisesti väsynyttä työntekijää tukee avoin ja kannustava ilmapiiri. Hyvä ja positiivinen työilmapiiri antaa energiaa.

> ”Jos sulle tulee joku tenkkapoo, tai muu niin (…) kyllä meillä on semmonen auttamisen ja jakamisen ilmapiiri, että ei tarvitse miettiä vaan voi kysyä kenltä vaan, että et jää niin kun yksin sen asian kanssa.” (H22)

> ”Että asioista pystyis niin kun puhumaan suoraan, että ei tarvii niin kun miettiä, että uskallanko mä niin kun sanoa, että mua haittaa tää ja mä en uskalla sanoa sitä et sillai meillä on aika hyvä sen ilmapiirin takia (…) kun on hyvä työyhteisö niin sillon se ilmapiiri on turvallinen (…) niin onhan silloin vaikeitakin asioita helpompi käsitellä.” (H15)

Esihenkilön tuki

Monet haastateltavat pitivät erityisen tärkeänä tietoa siitä, että väsymyksen takia tiukoissa paikoissa on saatavilla apua ja tukea esihenkilöltä. Vaikka ihan konkreettista apua ei tarvitsisikaan, oli tunne tuesta kuitenkin tärkeä. Varsinkin tilanteissa, joissa työntekijä kokee olevansa kuormittunut ja väsynyt, pidettiin tärkeänä, että esihenkilö on helposti lähestyttävä. Esihenkilön ymmärrys, tuki sekä sekä se, että häntä on helppo lähestyä hyvin matalalla kynnyksellä, oli monen mielestä tärkeää väsymyksen aiheuttaman kuormituksen keventämisessä.

> ”Pomo on tosi ymmärtäväinen (…) että ei ole pakko selviytyä (…) eikä mitenkään syytä tai ole syyttävä, että tulisi huono omatunto.” (H7).

> ”Esihenkilö on kyllä sanonut, että jos on jotain niin hänelle voi tulla sanomaan (…) että häntä voi lähestyä ja kysyä asioista (…) että meillä ei oo niin hierargista, että esim. esihenkilön esihenkilö kyllä kuuntelee, jos on niin kun sellaista asiaa, että jos on jotain pulmia, niin saa tulla kertomaan” (H17)

> ”Hankalissa tilanteissa oon kyllä saanut pomolta tuen, kun olen sanonut, että oon toiminut näin ja näin. Se antaa itselle varmuutta, kun tietää että on tuki takana, vaikka sitä ei aina tarvitsisi mennä kysymään apua.” (H15)

Väsymyksestä puhuminen

Jotkut haastateltavat kuvasivat kertoneensa työpaikalla omasta väsymyksestään ja siitä, että oma vireystila ei ole juuri sillä hetkellä parhain. Tällainen avoimuus oli koettu helpottavana tekijänä niin itselle kuin toistenkin kannalta. Haastateltavat pitivätkin tärkeänä sitä, että työkulttuuri mahdollistaisi avoimen keskustelun ja omasta tilanteesta ja väsymyksestä puhumisen. Jos väsymyksestä voidaan puhua avoimesti, ilman arvostelua ja syytöksiä, ja ilman, että väsymyksestä kertomisesta tulee huono omatunto tai häpeä, se edes auttaa se työntekijän hyvinvointia.

> ”Ehkä just sellainen avoin keskustelu ja sitten että (...) uskaltais sanoa rohkeasti että ”hei, tähän tarvitaan nyt apuja” ja että mulla ei riitä oma jaksaminen. ja kyky tässä hetkessä.” (H17)

> ”Työkaveri oli vaan niin väsynyt ja tiesin että ei siinä ollut mitään muuta mahdollisuutta kuin oli hyvä antaa tilaa eikä mennä siihen ihan toisen iholle ja lähelle lohduttamaan, kun toinen tarvitsi tilaa.” (H1)

> ”Minusta on hirmu hienoo, että työpaikallakin pystyy itkemään sen takia että on väsynyt (…) siinä sitten esihenkilöni kysyi, että jaksatko olla vai haluatko lähtee.” (H1)

> ”Ymmärrettäisi se, että (…) jos on niin kun hyvin, tai että on hyvin palautunut niin se työtehokin on parempaa, et aina niin että mitä enemmän tehdään töitä niin sen parempi, van sitä että (…) just kannustettaisi semmoseen niin kun rentoon vapaa-aikaan vapaa-ajalla (…) niin kun omassa tiimissä siihen ehkä vähän yritetään että, tiimikeskustelut, tiimipalavereissa kysytään että miten noin niin kuin yleisesti ottaen menee ja niin kun puhutaan muistakin kuin työasioista, mutta sitten niin kun ylemmällä tasolla niin kun että, olisko se jopa osa sitä työturvallisuutta.” (H14)

Haastateltavat kokivat, että väsymyksestä puhuminen oli tuottanut helpottavan tunteen. He olivat huomanneet, että kun kertoo toisille esimerkiksi nukkuneensa huonosti, on työkavereiden myös helpompi suhtautua asiaan. He pohtivat sitä, että suurin osa ihmisistä on joskus kokenut olevansa väsynyt, joten jos työpaikalla vallistee luottamuksen ilmapiiri, on toiseen helpompi suhtautua, kun tietää suoraan mistä toisen käyttäytymisen johtuu. Esimerkiksi jos käyttäytyy vähän tiukemmin tai tiuskien, toisten on silloin helpompi ymmärtää, mistä tämä johtuu. Haastateltavat sanoivat, että omasta väsymyksestä puhuminen on helpottavaa varsinkin itselle. Helpottaa, kun omaa käyttäytymistä ja väsymystä ei tarvitse peitellä, ja se vähentää paineen tunnetta. Eräs haastateltava totesikin, että joskus kun kertoo olevansa kiukkuinen, myös oma olo helpottuu ja tulee paremmalle mielelle, eikä olekaan enää niin ärtyisä.

> ”Että voi kyllä työkaverille kertoa, että olen väsynyt, ihan avoimesti sanoa, että ei tartte hävetä.” (H4)

> ”Kyllä mä oon sanonut kollegalle, että nyt oon tosi väsynyt, ja hän sitten kiitteli sitä, että aa, no ei mitään, sehän on ihan ymmärrettävää. Hyvä kun sanoit niin osaa sitten suhtautua oikein (…) et sitten kun se on sanottu niin sitä sitten harvemmin alkaa itse enää tiuskimaan.” (H17)

4.2.3 Työolosuhteet

Työolosuhteiden kategorioita syntyi aineistosta kolme: työjärjestelyt organisaatiossa ja työpaikalla, työaika ja työnkuvan muutos.

Taulukko 11. Työolosuhteet

Yläkategoria	Alakategoria	Teema
Työolosuhteet	Työjärjestelyt organisaatiossa /työpaikalla	Työkuorman jakaminen Työaika Työnkuvan muokkaaminen

Työjärjestelyt organisaatiossa / työpaikalla

Työkuorman jakaminen

Moni puhui ajanhallinnasta paitsi väsyneenä selviytymisen, myös väsymyksen ehkäisyn näkökulmasta. He korostivat tärkeänä sitä, että työpaikalla katsotaan aikatauluja pidemmällä aikavälillä ja organisoidaan työtä siten, että työkuorman piikkejä ei synny, tai että kuormitus olisi vain hetkellistä. Heidän mielestään aikatauluihin ja niiden suunnittelemiseen pitäisi varata paremmin aikaa, ja niissä olisi hyvä olla joustovaraa.

> ”No se on se aika, jos asiat eskaloituu tiukemmaksi niin sitten se vaikuttaa unen laatuun. Mutta kun suunnitellaan aikataulut järkeväksi ja mahdolliseksi toteuttaa, se on hyvä (…) onneksi esihenkilö huomasi sen, että nyt mennään liian mahdottomalla aikataululla ja sitten siihen reagoitiin” (H8)

> ”Välillä työ tulee piikkeinä (…) Ja ne vaan tehtävä, että joissain tilanteissa ne niin kuin kasaantuu ihan niin kun hirveesti, ja sitten tulee niin kun semmonen hetkellinen kuormitus. Mutta niitäkin olisi pystynyt tasoittamaan, kun olisi tiennyt aikaisemmin ja aloittanut aikaisemmin (…) osa on semmosia, jotka toistuu ja tietää niin kun itsekin, mutta ehkä semmonen yleinen tapa, mun työpaikalla on, että ne tulee niin kun viimehetkessä niitä asioita. ja silloin niihin ei pysty itse vaikuttamaan ja silloin niin kun se kuormitus kasvaa.” (H14)

Keskusteluissa kävi ilmi, että varsinkin väsyneenä on vaikea jaksaa työpaikalla tilanteita, joissa työkuorma jostain syystä on todella iso, kasvaa yllättäen, vaihtelee arvaamattomasti tai jakautuu epäoikeudenmukaisesti. Jotkut olivat kokeneet, että eivät itse pysty työpaikalla vaikuttamaan asiaan, vaikka väsymyksen takia se olisikin tärkeää. Toiveena oli, että työtehtävän kuvauksissa olisi jo lähtökohtaisesti huolehdittu siitä, että työtehtävät ja siihen käytettävissä oleva aika ovat sopusoinnussa keskenään ja että työntekijän työkuorma on optimaalisella tasolla. Haastateltavat kokivat, että kun vastuut ja velvollisuudet ovat selvät, se auttaa myös niissä tilanteissa, kun voimavarat ovat väsymyksen takia vähissä. Eräs haastateltava painotti esihenkilön vastuuta työkuorman ennakoimisessa ja oikeudenmukaisessa jakamisessa työntekijöille heidän osaamisensa ja voimavarojen mukaan. Yleinen kokemus näytti olevan se, että jos työn organisointi on työpaikalla jo lähtökohtaisesti kunnossa, myös väsymyksen kanssa pärjäämisen lähtökohdat ovat paremmat.

> ”Kuormitusta lisää (…) no ehkä kun (…) mun työssä näkyy se, että ne vastuut on epäselvät.” (H14)

> ”Kun on niin kun niin monta eri ihmistä, jolta sitä työtä tulee, niin ei ole yhtä ihmistä kuka tavallaan hallitsisi tai pystyis jakaa sitä työkuormaa eri ihmisille, että se ei ehkä oo niin kun näkyvä kenellekään muulle kuin mulle itselle se että, mitä on niin kuin työn alla (…) Kun pystyttäis ennakoimaan työnkuormaa paremmin tai niitä tulevia tehtäviä.” (H14)

> ”Esihenkilön tehtävänä on pitää huolta siitä työn kuormasta, että se ei kasva liian isoksi ja että työt jakaantuu tasaisesti.” (H19)

Eräs haastateltava kertoi, että heidän työpaikallaan on pyritty huolehtimaan siitä, että kenenkään kuorma ei muuttuisi niin isoksi, että unenpuutteesta johtuva väsymys ei kaataisi ketään. Hän pohti sitä, että myös liiallinen innostuminen, tunnollisuus ja sitoutuminen työhön saattavat kuitenkin aiheuttaa tilanteita, joissa riskeerataan oma jaksaminen ja kuormitutaan liikaa. Hänenkin mielestään joskus kyse on kuitenkin työn huonosta organisoinnista, jota korjaamalla voi tilannetta helpottaa. Haastateltava oli sitä mieltä, että työyhteisöissä pitäisi paremmin tunnistaa vastaako työtilanne ja työtehtävät toisiaan. Esimerkiksi se, onko työtehtävien suorittamiseen annettu tarvittava ja sopiva aika, jotta työntekijä pystyy suoriutumaan niistä. Hän koki, että hänen työpaikallaan on jossain määrin saavutettu yhteistä ymmärrystä, joka osaltaan helpottaa, kun on väsynyt. Myös muissa puheissa korostui työyhteisön merkitys tilanteissa, joissa oma väsymys tekee työnteosta hankalaa. Isona helpotuksena mainittiin erityisesti sellainen ilmapiiri, jossa on hyväksyttävää sanoa, että ei ole mahdollista ottaa lisää työtehtäviä juuri siinä hetkessä.

> ”On pyritty erottamaan sitä että (…) mikä on sen ihmisen kokemus ja mikä on se varsinainen työtilanne, että onko siinä semmosta vastaavuutta (…) ja oikeesti niin kun, jos on sitä ylikuormaa, niin pyritään selvittämään, että mistä se johtuu (...) että johtuuko se siitä, että siinä ihmisen perustehtävässä on niin kun niin paljon vai johtuuko se niin kun siitä että (…) esimerkiksi että työkaverit on niin kun huomanneet että tuo onkin niin kun se joka auttaa, ja on tosi taitava, ja sitten sen ihminen ei niin kun osaa sanoa että, että, nyt en oikein pysty auttamaan sinua, jolloin käy sitten niin että sillä on sen oman tehtävän lisäksi kaikkien muiden tehtävät (...) kun meillä on niin kun hyvin semmosia innostuvia omaan työhönsä (...) jopa voi sanoa että semmosella intohimolla suhtautuu.” (H22)

> ”Voitaisko me paremmin palvella erilaisia ihmisiä, niin kuin rytmittämällä meidän työtä ja palveluita. Onko mahdollista löytää päivästä semmonen aika mikä olisi kaikille niin kuin vähän hyvä (…) että mikä sen oikeasti määrittää sen ajan, milloin pitää tehdä töitä, meillähän on erilaisia tehtäviä (…) voitaisko me löytää sieltä päivästä semmonen ajankohta mikä olisi kaikille hyvä, mihin me laitetaan yhteiset palaverit ja face-to-face kontaktit. ” (H11)

Työaika

Monet haastateltavat, joilla oli liukuva työaika tai ylipäätään työaika, johon pystyivät vaikuttamaan ja siten huomioimaan omaa vireystilaansa, pitivät tärkeänä voivansa sopeuttaa työaikaansa vireystilansa mukaan. He kertoivat muokkaavansa työn aloituksen tai työn lopettamisen ajankohtaa säännöllisesti omaa jaksamista tukevaksi.

Eräälle haastateltavalle oman jaksamisen kannalta on ollut tärkeää työaikaan ja työn aloittamiseen vaikuttaminen. Hän kertoi, että jos ei ole pakko aloittaa aamulla aikaisin, niin hän aloittaa huonosti nukutun yön jälkeen työn tekemisen myöhemmin. Toinen haastateltava puolestaan oli sitä mieltä, että jos päivän tärkeimmät työt on tehty eikä ole mitään siinä hetkessä tehtävää, voisi väsyneenä lopettaa työt aiemmin. Riippuen työnkuvasta, sekä senhetkisestä työn määrästä, monelle mahdollisuus itsenäisesti määritellä työn aloitus- ja lopetusaikoja, oli ollut ratkaisevan tärkeä keino selviytyä väsyneenä töissä. Jotkut ollessaan hyvässä vireessä käyttivät myös mahdollisuutta pidentää työpäivää muutamalla tunnilla, mikä sitten antoi mahdollisuuden lyhyempään päivään silloin, kun kokivat työtä haittaavaa väsymystä.

> ”Jos on huono yö takana ja normaalia väsyneempi, niin kyllä se helpottaisi, jos olisi mahdollisuus siihen liukuvaan työhön tulemiseen.” (H12)

> ”Nyt kun olen itse päässyt vaikuttamaan, saatan aloittaa yhdeksältä tai kymmeneltä kaikki tapaamiset (…) Itselle sopii aloittaa työt vähän myöhemmin, niin on ihan ok sopia alkamaan ysiltä tai kympiltä (…) sitä miettii, että onko pakko aloittaa 7.30 jos voi aloittaa vähän myöhemmin.” (H11)

> ”Mulla on sellainen työ, että voin itse vaikuttaa työpäivän pituuteen (…) ja se helpottaa sitä omaa oloa.” (H5)

Tässä aineistossa oli joitakin haastateltavia, jotka tekivät vuorotyötä. Erityisesti heidän puheestaan nousivat esiin vuorotyön huomioiminen ja haasteet. Haastateltavat pitivät erityisen tärkeänä, että sellainen vuorojen suunnittelu, joka sopii parhaiten omaan rytmiin, auttaa palautumisessa ja auttaa jaksamaan. Eräs haastateltava totesi, että oman rytmiin sopivat vuorot auttavat työskentelemään virkeämpänä ja suoriutumaan työstä paremmin. Toinen haastateltava taas piti tärkeänä erityisesti sitä, että saa itse vaikuttaa siihen, miten vuoronsuunnittelu menee viikkotasolla. Hän kokee jaksavansa paremmin, kun on saanut toivoa itselle sopivampaa vuorojen kiertoa. Vaikka toiveet eivät aina toteudu, vuorotyötä kuitenkin helpottaa, että siinä on joitain sellaisia elementtejä, joihin voi vaikuttaa itse ja jotka ovat väsymyksen hallinnan kannalta merkittäviä. Kolmas haastateltava taas piti tärkeänä, että saa yövuorojen jälkeen riittävän palautumisjakson. Sen tärkeyttä painotettiin, että työvuoroja suunnitellaan parhaalla mahdollisella tavalla.

> ”Helpottaa jos saa itse toivoa, sellaisia itselle sopivia vuoroja, et millaisia vuoroja tekee. Olen silloin parhaimmillani (…) jos saan valita vuorot, niin tekisin enemmän iltavuoroja, ja viikolla vapaita (…) mulle sopii parhaiten tehdä yksi viikko aina samaa vuoroa, jos viikon sisällä paljon muuttuu, niin menen ihan sekaisin.” (H10)

> ”Työvuorosuunnittelu on yksi semmonen, et sehän vaikuttaa ihan hirveesti millasia työvuoroputkia sulla on (…) ja sitten sen huomaa niin kun siinä, oho, et tää on aika rankka juttu, et sitten onkin aika hankala siirtää se kello (…) työvuorosuunnittelu, se on iso osa kaikissa tällaisissa vuorotyö ammateissa. (…) et mä sanoisin, että se on ihan ratkaisevassa roolissa, miten se näyttäytyy.” (H18)

> ”Mulla on se ongelma, kun on yövuoro, niin seuraavana päivänä en pysty rauhoittumaan, että minulle jää semmoinen vireystila (…) että minulle olisi niin kun tärkeää, että saisin yövuoron jälkeen nukkua vähän pidempään, niin se antais mulle sitä palautumista (…) vuorotyö on kuormittavaa, olisi tärkeä saada itselle sopivat vapaat kuormittavan jakson jälkeen.” (H21)

Työnkuvan muutos

Joillakin haastatelluilla väsymys oli edennyt sille asteelle, että suoriutuminen omissa tehtävissä ei enää sujunut, ja työnkuvaa oli voitu muuttaa työntekijälle sopivammaksi. Yksi haastateltava nosti esiin, kuinka tärkeää on ollut, että työpaikalla löydettiin omaan työnkuvaan sellaisia työtehtäviä, joita pystyi tekemään silloin kun on todella väsynyt. Tämä auttoi siinä, että ei uuvu kokonaan. Toinen haastateltava kertoi, että oma esihenkilö on kannustava ja huomioi kuormituksen. Työtä muokattiin niin, että jos oli hyvin väsynyt, oli mahdollista tehdä lyhyempi päivä ja saada levättyä. Sen jälkeen hän kykeni taas suoriutumaan normaalista työkuormasta.

> ”En pysty väsymyksen takia ajamaan niin se on hyvä, että on työnantajan kanssa sovittu, että voi tehdä välillä muutakin, kun se on mahdollista, sellaista työtä mikä sopii paremmin, että ei uuvu.” (H9)

> ”Esihenkilöni on juuri näitä asioita myös ajanut, että ei aina voi olla sata kymppi lasissa, että jos on huono päivä niin teet sen verran kuin pystyy, ne pakolliset hommat ja sitten vaikka hyppäät sivuun (…) et sitten vaan lyhyempi päivä.”(H17)

4.2.4 Henkilökohtaiset resurssit

Haastateltavat pitivät tärkeänä sitä, että jokainen työntekijä itse pitää huolta itsestään. He puhuivat väsymyksen tiedostamisesta, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta sekä fysiologisista tekijöistä asioina, jotka itse kunkin olisi hyvä tunnistaa ja huomioida omassa tekemisessään.

Taulukko 12. Henkilökohtaiset resurssit

Yläkategoria	Alakategoria	Teema
Henkilökohtaiset resurssit	Väsymyksen tiedostaminen, kuormituksen ja palautumisen hallinta	Rutiinit Työn rajaaminen Työn tauottaminen
	Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen	Työstä irrottautuminen
	Fysiologia	Liikunta Ravitsemus Aktiivinen unen edistäminen

Väsymyksen tiedostaminen, kuormituksen ja palautumisen hallinta

Haastateltavat pitivät väsymyksen hallinnalle tärkeänä sitä, että he tunnistavat ja tiedostavat väsymyksen ja palautumisen tarpeensa. Moni kertoi, että heidän tulee helposti sinniteltyä ja uppouduttua eri elämänvaiheiden tuomiin haasteisiin, jolloin oman jaksamisen kuunteleminen on vaikeaa. Jos ei tiedosta väsyneisyyttä, ei tunnista myöskään syitä omaan kireään oloonsa ja hankauksiin työpaikalla, jotka johtuvat unen puutteesta. Helppoa se ei tuntunut haastateltaville aina olevan. Samoin palautumisen tarpeen tunnistaminen koettiin hankalaksi, vaikka useampi totesi sen olevan ratkaisevan tärkeä asia, kun he miettivät väsyneenä työskentelemisen haasteita.

> ”Huonon unen huomaa kaikessa toiminnassa, ja sen joutuu sitten tällaisessa ammatissa tiedostamaan ja huomioimaan omassa tekemisessä.” (H18)

> ”Työn luonne on sellainen, että pitää olla tavoitettavissa usein iltaisin ja viikonloppuisin, työ on sen verran kuormittavaa, että olen tän unen merkityksen tiedostanut, mä oon tietoisesti panostanut siihen nukkumiseen.” (H19).

> ”Olis tosi tärkeetä sen oman väsymyksen tunnistaminen, että ei sitten pinna pala sille työkaverille, asiakkaille kyllä pystyy olemaan mutta että ei sitten sille työkaverille (…) Mä en niin kun itse tajunnut miten hankala mä olin, miten hankala olen ollut.” (H1)

> ”Kyllä sen tunnistaa, kun on vähän kiree ja on tosi väsynyt ja sitten saattaa sen näyttää työkavereille (…) mutta sitten kun siitä sanoo, niin se kyllä helpottaa kaikkia, itseä ja muita.” (H17)

> ”Sen tunnistaminen, että eri elämänvaiheessa, on niin kun eri näkökantoja, eri elämäntilanteessa on eri asiat pinnalla, että mikä sitten lataa niitä akkuja aina missäkin elämäntilanteessa.” (H3)

Moni puhui siitä, että unen puutteesta johtuvat väsyneisyys ja sen haitat työnteolle kietoutuu usein yksityiselämän haasteisiin ja siksi ratkaisun avaimet eivät voi löytyä pelkästään työpaikalta. Yksityiselämän näkökulmat nousivat aineistossa esiin paitsi kuormittavana, myös palauttavana tekijänä. Haastateltavat puhuivat omasta tärkeästä vastuusta siinä, että varsinkin kuormittavissa elämäntilanteissa tulisi lepoon ja palautumiseen erityisesti kiinnittää huomiota. Samoin he korostivat tärkeänä sen huomioimista, että itselle tärkeät asiat säilyvät arjessa työelämän kiireestä huolimatta.

> ”Väsymys voi olla niin kun yksityiselämästä, et meillähän on kaikilla yksityiselämäkin sehän vaikuttaa niin kun välillä enemmän välillä vähemmän, tällei ”lapsellisena” myös, et sillä on kyllä iso merkitys myös, et sitä ei oo myöskään kiistetty, että jokaisella on myös se yksityiselämä (…) et sieltäkin tulee painetta töihin, et mut sitten niin kun sillekin, että on niin kun velvollisuus levätä vapaapäivinä, et sekin on jätetty niin kun jokaisen velvollisuudeksi, että itse huolehtii siitä levosta.” (H18)

> ”Jokaiselle varmasti jossain kohtaa tulee niitä omaan elämään liittyviä asioita, jotka kuormittavat, ne vaan täytyy sitten osata ottaa huomioon.” (H20)

> ”Henkilökohtaisessa elämässäkin on paljon mikä stressaa ja vie ne yöunet.” (H15)

Rutiinit

Moni oli luonut rutiineja, jotka auttavat vähentämään kuormitusta, ja siten helpottavat omaa jaksamista, kun uniongelmat vaivaavat. Eräs haastateltava kertoi, että aamulla auttaa, kun on selkeät rutiinit ja toimintamalli. Ei tarvitse erikseen miettiä, vaan aamu on valmisteltu, ja töihin voi lähteä rauhassa, ilman kiirettä tai kuormittumista.

Toiset kertoivat, että he hyötyvät rutiineista erityisesti sen vuoksi, että aamut ovat kiireisiä tai he tekevät vuorotyötä, jolloin töihin lähtö voi olla hyvin aikaisin aamulla.

Rutiineja oli luotu myös työpäivästä irrottautumiseen. Eräs haastateltava kuvasi hyvin, kuinka hänelle intensiivisen työpäivän jälkeen on tärkeää saada jäsentää työpäivä omasta mielestä pois, etteivät työasiat jää pyörimään omaan mieleen ja entisestään heikennä nukkumista. Erityisen tärkeänä hän piti tätä silloin kun on ollut sellainen päivä, johon on pitänyt valmistautua pitkään tai joka on vaatinut paljon omaa energiaa ja panostusta. Aineiston valossa vaikuttaa siltä, että väsyneenä irrottautumisrutiinit ovat tavallistakin tärkeämpiä, jotta siirtymä työasioista onnistuisi, rauhoittuminen mahdollistuisi ja tulisi edellytyksiä paremmalle yöunelle.

> ”Kun on aikainen aamuvuoro, niin en tee aamulla paljon. Juon vettä, pesen hampaat, lähden vaan. Aamurutiini on osoittautunut hyväksi.” (H10)

> ”Kun se työpäivä on ohi, erityisesti jos on intensiivistä työtä tai todella intensiivinen päivä, jossa pitää antaa itsestään todella paljon, niin se pitää jotenkin jäsentää pois, ja saada siitä rauha, ja sitten sen seuraavan yön nukkuu melko hyvin.” (H11)

Tämän lisäksi mainittiin konkreettisesti, että tekemällä muistiinpanoja ja kirjoittamalla ylös asioita pystyy jäsentelemään mutta myös muistamaan paremmin ja tämä luo itsevarmuutta ja auttaa työssä suoriutumisessa. Myös oman tekemisen tarkistaminen helpottaa. Omien rutiinien luominen helpottaa työn tekemistä ja antaa omalle tekemiselle varmuutta. Tämän lisäksi on hyvä tunnistaa erityisesti sellaiset tehtävät, jotka kuormittavat, esimerkiksi uuden oppiminen. Jos mahdollista, oppimiselle olisi hyvä varata sellainen ajankohta, kun on energiaa ja kykyä keskittyä uuteen asiaan.

> ”Käytän sitten reilusti, vaikka muistiinpanoja, mä laitan niitä ajatuksia paperille samalla (...) jäsentelen niin sekin sitten auttaa.” (H19)

Työn rajaaminen

Joskus työskentelyä saattaa helpottaa se, että voi työskellä itsenäisesti, eikä tarvitse keskittyä kuin itseensä. Tämä saattaa auttaa siinä, että pystyy helpommin keskittymään omaan työhön. Joillekin saattaa sopia esimerkiksi hiljainen työtila, joka helpottaa omaan työhön keskittymistä. Toisaalta myös sopiva määrä työtehtäviä, sopivassa aikataulussa, voi edes auttaa keskittymisen ylläpitämistä.

> ”Se focus ei pysy niin kun siinä mitä olet tekemässä, väsyneenä kun työ keskeytyy, sitä alkaa multitaskaamaan.”(H20)

> ”Keskittyy vaan siihen yhteen asiaan, että saa tehtyä.” (H8)

> ”Väsyneenä se tekeminen on semmoista viipyilevää (…) ja silloin on kyllä niin että (...) on siis nimenomaan helpompaa on jos itse tekee (…) niin silloin keskittymistä pystyy nii kun ikään kuin säätelemään paremmin sitä omaa tekemistä, eikä tarvitse odottaa toista.” (H22)

Haastateltavat kokivat väsyneenä työskentelyä helpottavan sen, että keskittyy vain yhteen asiaan kerrallaan. Asioiden yksinkertaistaminen auttaa myös työn etenemiseen sekä myös siihen että suoriutuu työtehtävistä paremmin ja sujuvammin.

Työn tauottaminen

Aineistossa nousi esiin miten oman työn tauottaminen oma vireystila ja jaksaminen huomioiden oli monelle keino auttaa suoriutumaan paremmin työssä väsyneenäkin. Haastateltavat puhuivat siitä, kuinka he työtehtävien lomassa pitävät taukoja, jotka rytmittävät työtä ja pitävät yllä omia energia varantoja. Haastateltavat kertoivat pyrkineensä huolehtimaan siitä, että tarpeelliset niin sanotut viralliset tauot tulee pidettyä, mutta niiden lisäksi mahdollisuuksien mukaan myös muita pieniä taukoja työn lomassa, jotta oma jaksaminen ei vaarannu. Pienenkin hetken tauko, rauhoittuminen tai mahdollisuus jopa vaikka nukahtaa hetkeksi koettiin työtehoa lisääväksi. Joskus mahdollisuus olla hetki hiljaa, koettiin energiaa tuovaksi. Haastateltavat pitivät tärkeänä sitä, että löytää itselleen sopivat keinot pitää taukoja.

> ”Itsellä on sellainen työ, että pystyy tauottamaan ja menemään ja tekemään työtä niin kun oman aikataulun mukaan, niin se helpottaa semmosena päivänä, kun on kovin väsynyt.” (H12)

> ”Et varmaan aika monessa niin kun työtehoa lisäisi et olisi tollanen mahdollisuus, et sä voit pitää sen tauon, tai ett olisi semmonen rauhallinen tilanne.” (H15)

> ”Jos en voi ottaa muuta kun pienen hetken niin laitan vaikka silmät kiinni, ei haittaa, jos muut katsoo.” (H13)

> ”Kyllä mä sitten, jos on semmonen pieni hetki, niin saatan oikaista ja ottaa torkut.” (H22)

Eräs haastateltava totesi, että väsyneenä työpäivä pitää suunnitella ja rakentaa pienistä paloista. Mutta toisaalta, mahdollisuus muuttaa oman työpäivän kulkua tai vaikuttaa edes pieneltä osin omaan tekemiseen, auttaa selkeästi silloin kun on väsynyt.

> ”Väsyneenä työpäivä pitää niin kun rakentaa pienemmistä paloista (…) et se auttaa.” (H20)

Haastateltavat kuvasivat erilaisia rauhoittumisen keinoja, joita ovat ottaneet oman työn lomaan käyttöön parantaakseen omaa jaksamistaan. Rauhoittuminen tapahtui useimmilla omalla työpisteellä tai poistumalla hetkeksi joko rauhalliseen tilaan, tai jos työskentelee vaikkapa kotona, johonkin toiseen huoneeseen. Myös meditaatiota tai erilaisia hengitystekniikoita pidetiin hyvänä keinona ehkäistä väsymystä tai nostaa vireystilaa jos tuntee olonsa väsyneeksi työpäivän aikana. Päivän aikana tiukassa tilanteessa, väsymyksen yllättäessä, eräskin heistä kertoi keskittyvänsä hetken omaan hengitykseensä. Hengityksen avulla hän rauhoittuu ja keskittyy tilanteessa olemiseen. Monelle jopa vain muutaman minuutin meditaatio tuntui olevan iso apu väsymyksen hallinnassa.

> ”Jos olen nukkunut huonosti (…) suunnittelen heti aamulla itselle pienen meditaatiohetken (…) se helpottaa ja siitä tulee heti parempi olo jo aamusta, tietää että siellä päivällä on se pieni oma hetki (…) ei tule sellaista paniikin tunnetta…Vetäydyn jonneki, hetkeksi erilleen tai otan vähän omaa tilaa (…) meditoin hetken.” (H13)

> ”Semmoset rauhoittumiset, ehkä vähän meditaation omaiset hetken (…) et ottaa itelleen viidestä minuutista puoleen tuntiin semmosen hetken, että rauhottuu... et kuuntelee, vaikka jonkun ohjatun meditaation tai jonkun muun... niin että se jo saa kaiken ajatuksen saa rauhoittumaan ja ehkä jopa vähän lepääkin siinä.” (H17)

> ”Yrittää siinä sitten ihan vaan hengitellä ja olla rauhassa (…) niin kyllä se vaan sitten siitä menee.” (H19)

> (H13)

Yksi haastateltava kertoi nostavansa omaa energiaa musiikkia kuuntelemalla. Se auttoi häntä keskittymään ja säilyttämään hyvän työfiiliksen, vaikka on väsynyt.

> ”Musiikki on semmonen, joka auttaa.” (H13)

Väsymyksen hallinnan keinojen kategorioita syntyi aineistosta neljä: työstä irrottautuminen, hyvinvointi, työnkuvan muutos ja työturvallisuus.

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

Haastateltavat pitivät tärkeänä väsymyksen haittojen ehkäisyssä ja voimavarojen säilymisessä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista sekä työstä irrottautumista. Moni heistä pyrki vahvistamaan selviytymistään töissä suunnittelemalla itselle tärkeitä vapaa-aikaan liittyviä asioita, kuten liikuntaa tai muita harrastuksia. Joku kertoi varaavansa kalenteriin voi myös tyhjää vapaa-aikaa.

> ”Ostin tänä vuonna ihan paperikalenterin, en oo kyllä sitä vielä kauheesti täyttänyt mutta mulla on semmonen tiukka tavoite niin kun itselleni (…) että kirjaan ylös myös aikaa itselle ja otan sen myös (…) että olis niin kun aikaa jonnekin voimaannuttavaan maailmaan, jonka jälkeen niin kun maailma näyttää taas nii kun paljon kirkkaammalta.” (H20)

Helppoa työn ja vapaa-ajan erottaminen ei kaikille ollut, vaikka he tunnistivatkin sen väsymyksen hallinnan kannalta tärkeäksi asiaksi. Moni kertoi, että hankalat työtilanteet kuormittavat, ja ne valuvat helposti vapaa-ajalle. Tästä helposti seuraa se, että työssä jotenkuten jaksaa mutta työpäivän jälkeen ei enää ole energiaa oikein mihinkään. Käytännössä tilanne voi mennä siihen, että vapaa-aikaa ei välttämättä edes ole. Jotkut haastateltavista selvästikin ponnistelivat sen eteen, että he saavat pidettyä vapaapäivät pidetään todellisena vapaana. Heidän mielestään se heidän velvollisuutensa pyrkiessään varmistamaan töissä suoriutumisen tilanteessa, jossa puutteellinen uni on ylimääräinen kuormitustekijä.

> ”Päivän aikana sitä väsymystä ei niin huomaa, päivän jaksaa sinnitellä, mutta sitten illalla ja työpäivän jälkeen ei enää jaksa. Sitten se väsymys tulee esille.” (H12)

> ”Joskus työtilanteet on niin kuormittavia että ne vaan tulee ajatuksiin vapaa-ajalle ja kaikkeen, että sehän niin kun rasittaa meitä kaikkia, jolloin sen asian pohtiminen ei niin kun jää sinne työpaikalle vaan sitä vaan ajattelee sitten koko ajan niitä työasioita.” (H21)

> ”Sitten kun on se vapaapäivä, niin sitten mä oikeesti yritän pitää sen vapaapäivän.” (H1)

Fysiologiset keinot

Liikunta

Moni haastatelluista kertoi, että vaikka unen kanssa on ongelmia, liikunta virkistää ja vaikuttaa positiivisesti vireystilaan töissä. Liikunta saattoi olla työpäivän aikana hyvin pientä jumppaa, esimerkiksi työpisteeltä nousemista muutamaksi minuutiksi. Joillekin se oli pieni kävelylenkki työn lomassa. Jotkut olivat huomanneet, että liikkumisen päivän aikana vaikuttaa siten, että suurta väsymystä ei päivän aikana pääse syntymään tai sitä ei huomaa niin selvästi. Liikkuminen raittiissa ilmassa ja ylipäätään raitis ilma mainittiin myös erillisenä tekijänä. Jos oli mahdollista käydä ulkona raittiissa ilmassa hetkenkin ajan työpäivän aikana, sen todettiin virkistävän ja nostavan vireystilaa. Liikunta myös työpäivän jälkeen mainittiin toisena tärkeänä selviytymiskeinona tilanteissa, joissa kärsii uniongelmista. Säännöllinen liikunta auttoi heitä

saamaan ajatukset pois töistä, millä oli merkitystä väsymyksen hallinnalle. Liikunta näyttäytyi sekä keinoja selviytyä töissä uniongelmista huolimatta, ja keinona estää tai vähentää uniongelmia. Haastateltavat painottivat, että jos työpaikoilla ja yrityksessä kannustetaan harrastamaan terveysvaikutteista liikuntaa, se on ehdottomasti positiivinen, työssä jaksamista vahvistava tekijä.

> ”Työpäivän aikana teen pieniä liikkeitä (…) jos on mahdollista, käyn päivällä vähän ulkona, se auttaa jos on väsynyt ja siitä tulee hyvä olo ja jaksaa taas.” ”(H13)

> ”Yleensä niin liikun paljon päivän aikana, et silloin sitä ei niin kun tunne sellaista väsymystä, et kun sä oot koko ajan pienessä liikkeessä.” (H15)

> ”Liikunta ja raitis ilma, mut kaikki sen varmaan tiedostaa (…) ne auttaa kyllä. Et kyllä se itellä vaikuttaa paljon se ulkona olo.” (H19)

> ”Jos minä en oo päässyt tarpeeksi niin kun liikkumaan (…) niin kyllä se mulla heti näkyy ja vaikuttaa (…) et se nukkuminen on sitten vähän niin kun sitä ja tätä (…) että kun liikun ja teen, teen niin kun asioita (...) niin kyllä se liikunta kirkastaa ajatukset.” (H20)

Ravinto

Ruokailu ja välipalat oli muutamille haastatelluille tiedostettu ja tärkeä tapa pitää huolta omasta vireystilasta. Käytössä olivat muun muassa kofeiini, välipalat ja veden juominen keinoina lisätä suorituskykyä tilanteissa, joissa oli väsynyt. Oli myös tiedostettu, että lounaalla käynti työkavereiden kanssa voi antaa energiaa ja tuoda hyvän tauon työskentelyyn. Tosin oli myös havaittu, että liian raskas syöminen lounaalla voi pahentaa uneliaisuutta ja sen takia oli ryhdytty valitsemaan kevyitä lounasvaihtoehtoja silloin, kun väsymys on ongelmana.

> ”Mutta joo jos niin kun huomaa, että on väsynyt niin totta kai veden juonti, nestetasapaino (…) mistä saa energia (…) jotain sokereita, ja sitten kofeiini on yks mikä auttaa.” (H18)

Nukkumiskäyttäytyminen

Haastateltavat eivät paljoa puhuneet siitä, mitä he yrittävät tehdä nukkuakseen paremmin, koska se ei ollut tutkimuksen fokuksessa. Kuitenkin jotkut kertoivat yrittävänsä aktiivisesti parantaa nukkumistaan erilaisin keinoin voidakseen selviytyä paremmin työtehtävistään. He puhuivat muun muassa unen määrän lisäämisestä ja nukkumaanmenoaikojen tarkkailemisesta. Haastateltavat tiedostivat unen tärkeyden oman hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta erittäin hyvin.

> ”oon tietoisesti panostanut siihen nukkumiseen, yritän mennä ajoissa nukkumaan (…) oon mä niin kun se unen merkityksen varsinkin vanhemmiten huomannut (…) tuo työ on sen verran kuormittavaa, että tiedostan unen merkityksen paljon paremmin kuin ennen.” (H19)

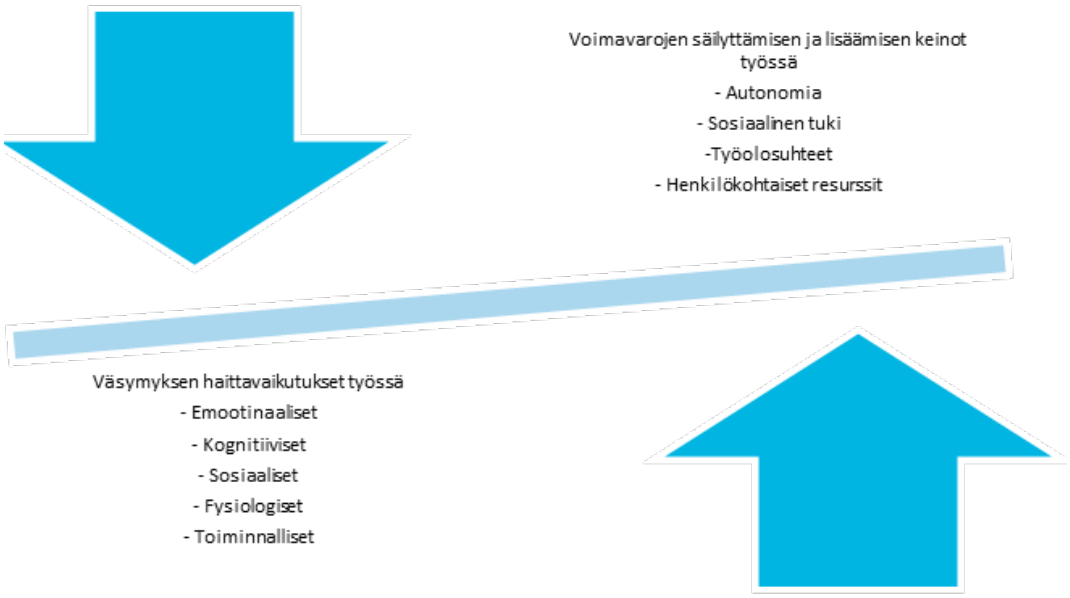
> ”Työ on sen luontoista, että se kyllä aiheuttaa sen että, sitten että sitä joutuu niin kun aktiivisesti miettimään sitä nukkumista” (H18)

4.3 Synteesi: Väsymyksen vaikutukset ja keinot voimavarojen vahvistamiseen

Neljännessä luvussa olen kuvannut puutteellisesta unesta johtuvan väsymyksen vaikutuksia sekä niitä keinoja, joilla voidaan säilyttää tai lisätä voimavaroja.

Kuviossa 11 kuvataan sitä, kuinka puutteellisesta unesta johtuvalla väsymyksellä on negatiivisia ja kuormittavia vaikutuksia. Nämä vaikutukset ovat emotionaalisia, kognitiivisia, sosiaalisia, fysiologisia sekä toiminnallisia vaikutuksia. Toisaalta taas väsyneenä voimavaroja voidaan saada lisättyä voimavarojen säilyttämisen tai voimavarojen lisäämisen keinoilla. Näitä keinoja ovat autonomia työssä, sosiaalinen tuki, työolosuhteet sekä henkilökohtaiset resurssit.

Mitä pahempia väsymyksen haitat ovat, sitä enemmän yksilöllä tulisi olla voimavaroja niiden kanssa selviytymiseen. Mitä enemmän yksilöllä on voimavaroja, sitä paremmin hän pystyy kestämään väsymystä ja sen haittoja. Tutkimusten valossa (esim. Bakker, Demerouti, Taris ym., 2004) on kuitenkin ilmeistä, että voimavaratekijöille voidaan väsymyksen haittavaikutuksia lieventää vain tiettyyn pisteeseen asti. Pitkään jatkuessaan väsymyksestä ja kuormituksesta seuraa uupumus.



Kuvio 9. Puutteellisesta unesta johtuvan väsymyksen vaikutukset työssä sekä voimavarojen säilyttämisen ja lisäämisen keinot.

Puutteellisesta unesta johtuvan väsymyksen vaikutukset ovat yksilöllisiä ja ne voivat merkittävästi haitata työssä suoriutumista. Haittavaikutukset voivat toimia myös väsymyksen tunnistamisen välineenä. Jos yksilö tunnistaa väsymyksen, hän voi ottaa käyttöön voimavarojen säilyttämisen ja vahvistamisen keinoja. Ongelma on siinä, että puutteellisesta unesta johtuva väsymys vaikuttaa tämän tutkimuksen valossa aloitekykyyn, päätöksentekoon ja suunnan muuttamiseen. Näin ollen väsyneenä voi olla haastavaa ottaa käyttöön tarvittavia keinoja, jotka auttaisivat palauttamaan tai lisäämään voimavaroja.

Tutkimus paljasti paradoksaalisen yhteyden väsymyksen ja sosiaalisten suhteiden välille. Yhtäältä sosiaaliset suhteet ovat väsyneenä kuormittavia, ja tutkimustulosten valossa ne näyttäisivät silloin vähenevän, mutta toisaalta sosiaalista tukea pidettiin erityisen tärkeänä väsymystä ehkäisevänä, sekä kuormitusta vähentävänä tekijänä. Väsymys voi siis tuottaa työntekijälle negatiivisen kierteen, jossa hänen sosiaaliset suhteensa työpaikalla heikkenevät ja työyhteisöstä saatava tuki pienenee tilanteessa, jossa hän sitä erityisesti tarvitsisi.

4.4 Muut havainnot

Aineistosta nousi esille varsin yhteneväinen kuva siitä, mitä haastateltavat tunnistavat väsymyksen vaikutuksiksi. Haastateltavat kuvasivat väsymyksen vaikutuksia tarkasti. He puhuivat hyvin samankaltaisesti, vaikka työtehtävät ja työnkuvat

poikkesivat paljonkin toisistaan. Aineistossa kävi kuitenkin ilmi muutama poikkeava seikka. Muutamat haastateltavat mainitsivat, että väsymys voi olla myös joissakin tapauksissa voimavara.

Väsymys mahdollisuutena tarkastella ja muuttaa omaa toimintaa

Muutamat haastateltavat toivat väsymykseen myös poikkeavan näkökulman. Vaikka myös he kuvasivat väsymystä ja sen seurauksia hyvin kattavasti, he kuvasivat sitä, kuinka väsymys voi olla myös mahdollisuus pysähtyä tarkastelemaan omaa tekemistä ja sitä kautta väsymys voi toimia voimavaroja tukevana.

Yhdeltä haastateltavalta väsymys vei pois kriittisyyttä ja antoi mahdollisuuden suhtautua armeliaammin työstä suoriutumiseen. Toiselle väsymys antoi aihetta pohdintaan, voisiko se olla luovuuden lähde. Kolmas toi esille sen, kuinka väsyneenä jaksaa hullutella ja nauraa, mikä taas puolestaan tuo rentoutta työhön.

> ”Kun mä olen väsynyt, nauran enemmän, ja se taas antaa energiaa. Saatan jopa olla väsyneenä hauskempi.” (H13)

> ”Väsyneenä tulee hauskoja ideoita, ja joskus siitä voi olla jopa hyötyä.” (H16)

> ”Kun sitä väsymystäkin on niin kun monenlaista, että se vähän niin kun riippuu siitä, että minkälainen se yö nyt on ollut. On semmosta väsymystä, että se ei niin kun vaikuta oikeastaan mihinkään. Toteaa vaan, että paska yö oli mutta nyt on kivoja juttuja tulossa ja tässä sitä mennään nyt vaan. Mutta sitten on taas semmoista, mä koen, että se tuntuu mun kehossa ja päässä jotenkin erilaiselta.” (H20)

> ”Vähän väsyneenä on niin kuin paljon rennompi, ja sit sitä saattaakin et ei niin kun aseta itselleen semmoista vaatimusta, se oppikin menee paremmin perille. Ei keskity siihen, että en minä taida tätä osata, että se on niin kun ihan riittävän hyvin. Voi niin kun olla, että minun kohdalla se vaikuttaa vähän niin kuin myönteisesti, koska se himmaa sitä tiedostavaa puolta.”(H20)

Väsymyksellä on monet kasvot, ja joissakin tapauksissa se nähtiin voimavarana. Jos on hyvin mielenkiintoinen tai itselle mieluisa ja inspiroiva työtehtävä, siitä suoriutuu väsyneenäkin paremmin. Kun työtehtävä antaa työntekijällä itselleen jotain merkityksellistä tai tärkeää, hän voi kokea, että jaksaa ja kykenee ponnistelemaan enemmän. Tällöin ikään kuin on mahdollista venyä työtehtävän eteen.

> ”No sanoisin, että tässä ehkä (…) mulla on vielä isommin siitä mitä on meneillään, että joskus se asia saattaa olla niin tärkeä tai inspiroiva (...) että sitä

> puskee niin kun väsyneenäkin, kun se niin kun tuottaa sulle niin kun jotakin, jotakin niin kun hyvää." (H20)

Energisyys väsymyksen vastakohtana

Energisenä työskentely on haastateltavien mukaan tilanne ja tuntemus, jossa väsymystä ei ole. Energisessä olotilassa ihmisellä on käytettävissä riittävästi voimavaroja. Kun kaikki energia on käytössä, kokemus omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta on hyvä. Ihminen kokee voivansa hyvin ja jaksavansa suoriutua päivittäisistä askareita. Haastateltavat puhuivat energisestä olotilasta hyvin positiiviseen mutta myös helpottuneeseen sävyyn. Haastattelukysymyksenä oli: "Miten työpäivä on sujunut, kun olet nukkunut hyvin etkä ole väsynyt? Kuvaile työn tekemistä, kun et ole väsynyt. Miltä sellaisena päivänä tuntuu olla töissä, jolloin kaikki voimavarat ovat käytössä?"

Yksi haasteltava totesi suoraan, että kun ei ole väsynyt, oma olo ja tuntemus omasta olosta on hyvä. Toinen haastateltava kuvasi sitä, kuinka väsymyksen tunne vain puuttuu. Eräs haastateltava koki niin, että kun vireystila on vahva niin siitä seuraa voimakas voimaantumisen tunne.

> "Kun kaikki voimavarat ovat käytössä, väsymyksen tunnetta ei yksinkertaisesti ole." (H7)

> "Vireys ja vireystila on vahva (…) siitä tulee voimaannuttava tunne." (H11)

> "Kun en ole väsynyt niin silloinhan tuntuu tosi hyvältä." (H17)

Haastateltavat kuvasivat energisenä työskentelyä hienona asiana, jolloin kaikki voimavarat ovat käytössä. Silloin on kapasiteettia tehdä asioita. Yksi haastateltava teroitti sitä, miten energisenä on kykyä nähdä asiat eri tavalla ja huomioida pieniäkin yksityiskohtia. Energisenä pystyy näkemään asioita myös laajemmin ja kauemmaksi eteenpäin. Hyvä vireystila antaa kapasiteettia toimia paremmin. Toinen haastateltava kertoi siitä, kuinka virkeänä kokee työtehtävien määrän sopivammaksi. Kun on energinen ja jaksava olo, myös työssä suoriutuminen on eteenpäin menevää ja soljuvaa.

> "No se on aika hienoa, sulla on niin kun kapasiteettia ihan eri tavalla huomioida pieniäkin asioita, ja nähdä laajemmin asiat ja osata myös katsoa eteenpäin vähän paremmin, et se kyllä antaa sellasta kapasiteettiä, se on ehkä oikea sana." (H18)

> "Silloinhan sitä kaikki asiat jotenkin soljahtaa eteenpäin, ja ... se että niin kun ... silloin kun se oma energia on niin kun kohdillaan niin (...) ja jotenkin niin kun sopivassa suhteessa niitä työtehtäviä." (H20)

Yhden haastateltavan mukaan vireystila energisenä on yli sata prosenttia, se on 150 %. Hän totesi, että silloin on hyvä olo. Haasteltava vertaa kuvaannollisesti tätä sadanviidenkymmenen prosentin olotilaa teflon-takkiin. Teflonpinta suojaa vastoinkäymisiltä ja kaikelta muulta hankalalta. Nuo hankaluudet eivät ikään kuin tartu tai pääse vaikuttamaan omaan toimintaan. Silloin kun oma vireystila on hyvä tai korkea, on päällä tuollainen teflon-takki, joka suojaa kaikelta mitä ikinä työpäivä tuokaan vastaan.

> ”Kun sitä virettä on niin kun enemmän, et jos sitä niin kun normaalisti on niin kun 100 % niin silloinhan sulla on niin kun 150 % olotila (...) silloin kun on niin kun hyvä olo ja jotenkin niin kun energinen olo, niin mä aina sanon, että silloinhan sulla on vähän niin kun semmonen teflon-takki päällä ja silloin ei niin kun mikään vastaoinkäyminen tai hankaluus tartu niin kun omaan tekemiseen tai mieleen (...) asiat pystyy hoitamaan ja ratkaisemaan.” (H20)

Haastateltavat kuvasivat kuinka hyvin levänneenä ja energisenä työn tekeminen sujuu hyvin eikä keskeydy. Eräs haastateltava kertoi, kuinka työhön pystyy keskittymään paremmin ja työn tekeminen on pitkäjänteisempää. Toinen haastateltava puolestaan koki työn tekemisen tarkemmaksi ja hän totesi myös virheiden mahdollisuuden pienenevän. Kolmas haastateltava koki, että silloin kun vireystila on hyvä, on helpompi ottaa uusia asioita haltuun ja oppiminen on laadukkaampaa.

> ”Jos on hyvin nukkunut, sitä keskittyy paremmin, ja pystyt tekemään pitkäjänteisemmin.” (H15)

> ”Oot tarkempi virkkuna.” (H14)

> ”Et sitten, jos on vähän virkeempi niin onhan se huomattavasti niin kun ja mun mielestä oppii niin kun paremmin.” (H15)

Haastateltavat kokivat myös, että hyvässä vireystilassa on helpompi ymmärtää asioita. He puhuivat siitä, kuinka työn tekemistä ei tarvitse niin paljon miettiä tai pohtia, oma ajattelu on vaivattomampaa ja sujuvampaa. Yksi haastateltava koki, että hän kykenee ratkaisemaan vaikeitakin ongelmia helpommin, sujuvammin sekä nopeammin virkeänä. Hän myös totesi, että virkeänä pystyy kehittämään uutta. Eräs haastateltava terotti sitä, miten virkeänä paineen alla työskennellessä ajatus on kirkkaampi ja pystyy toimimaan paremmin.

> ”Ymmärtää paremmin.” (H14)

> ”Kun on hyvässä vireessä, niin yksinkertaisia asioita ei tarvii miettiä, ja vaikeat asiat saa ratkaistua helpommin ja ylipäätään saa niihin ratkaisun.” (H14)

> "Kaikenlainen kehityskoneisto toimii päässä paljon paremmin, että yleensä (…) kaikkia mahdollisia pulmia niin ne ratkeaa kohtuu helposti ja keksii kaikkea uutta." (H17)

> "Noissa palavereissa, tilanteissa, semmosissa on vähän niin kun (…) sanotaan kun painetta on, ja kun painetta on enemmän (...) kyllähän se ajatus juoksee virkeänä niin paljon paremmin."(H19)

Yhdelle haastateltavalle virkeänä työskentely vaikutti luovaan kirjoitustyöhön. Hän puhui siitä, kuinka tekstin käsittely sujuu paremmin, kirjoittaminen on laadukkaampaa ja sujuvampaa. Hän koki myös kykenevänsä hahmottamaan kokonaisuuksia tekstinkäsittelyssä nopeammin ja selkeämmin. Hänelle myös uuden tekstin tuottaminen ja muotoilu oli virkeänä sujuvampaa ja vaivattomampaa.

> "Aika paljon joutuu itsekin kirjoittaa ja muuta niin sen huomaa kyllä tekstin laadussa ja miten nopeesti hahmottaa kokonaisuuksia ja miten saa muotoiltua ne paperille." (H19)

Aineistossa nousi myös esiin, että energisenä jaksaa auttaa muita ja olla aktiivisemmin mukana organisaation toiminnassa. Haastateltavat puhuivat siitä, miten työyhteisö voi parhaimmillaan olla voimavaran lähde. Haastateltavat kokivat, että toisista ihmisistä saa energiaa, toisia auttaa mielellään ja toisen eteen tekee vähän enemmän ja vaivattomammin. Toisen auttaminen tuo hyvää mieltä. Eräs haastateltava kertoi kuinka virkeänä jaksaa myös tarkastella työympäristöään ja tehdä sellaisia työtehtäviä, joita tehdään ehkä harvemmin tai normaalien työtehtävien lisäksi. Moni haastateltava myös koki, että oma mieliala on iloisempi ja positiivisempi ja silloin on myös helpompi vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin jakamalla hyvää mieltä ja positiivisuutta. Haastateltavat puhuivat myös siitä, kuinka työyhteisön eteen jaksaa tehdä töitä ja luoda omalla olemisellaan hyvää koko yhteisölle. Aineistosta nousi esiin, että virkeänä jaksaa olla sosiaalisempi.

> "Ehkä jos on joku työkaveri kysynyt neuvoa, niin niihin vastaaminen, jos muistaa että niin sitten vaikka penkoo jonkun artikkelin, vaikka että tässä on lisäartikkeli siitä asiasta, josta kysyit, että ehkä sitä on niin kun sosiaalisempi ja kantaa niin kun laajemmin niin kortensa kekoon." (H21)

> "Jos nyt ajatellaan, että on keskimääräistä virkeämpi (...) kyllähän silloin se varmaan niin kun näkyy siinä mielialassa, että on niin kun semmoinen iloisempi, ja tarttuu asioihin rivakammin, ja varmaan luo sinne työyhteisöön parempaa tunnelmaa (…) sillä omalla olemisellaan." (H22)

Mitä on energisyys

Kun ihminen on energinen, hän jaksaa ja saa aikaiseksi erilaisia asioita. Näin muutamat haastateltavat kuvasivat sellaista tilannetta, kun oma energiataso on hyvä. Kun oma jaksaminen on hyvää, on helpompi tehdä niitä töitä, joita on lykännyt tai jotka ovat kertyneet tekemättömien töiden listalle. Energisenä oma ajattelu on helpompaa ja on helpompi tehdä luovaa ja innovatiivista työtä. Kun oma jaksaminen on hyvä, pystyy kehittämään ja keksimään uutta. Myös erilaiset ongelmat ja pulmat ratkeavat helpommin. Energisenä työntekeminen ei takkuile, se on sujuvaa ja jopa huomaamatonta, hyvin luonnollista. Työn tekeminen sujuu ikään kuin itsestään, eikä työn sujumiseen tarvitse erikseen käyttää energiaa.

> ”Saa paljon aikaiseksikin ja sitten myös kaikenlainen kehityskoneisto toimii päässä paremmin, että yleensä (…) kaikki mahdollisia pulmia niin ne ratkee kohtuu helposti ja keksii kaikkea uutta.” (H17)

> ”No silloin saa paljon aikaan, saa ne sähköpostit tehtyä, mitkä on jäänyt (…) mitkä on sillä tekemättömien töiden listalla (…) ihan selvästi niin kun on enemmän energiaa siihen kehittämiseen.” (H21)

> ”Jotenkin semmonen (...) että jos on semmonen to do lista, niin sieltä vaan napsii niitä tehtäviä ja (...) työnteko on niin kun jouhevampaa (...) kaiken kaikkiaan.” (H22)

Kommunikointi ja kuunteleminen on helpompaa ja sujuvampaa. Oma ajattelu on selkeämpää ja kirkkaampaa. Omia ajatuksia on myös helpompi tuoda esille. Energisenä pystyy kommunikoimaan työkavereiden kanssa ja jaksaa tehdä yhteistyötä. Yhteistyö erilaisissa muodoissa, niin ryhmässä kuin kahden kesken, onnistuu paremmin. Energisenä jaksaa olla vuorovaikutuksessa ja toimia vuorovaikutteisesti.

> ”Palavereissa niin ajatus juoksee ja (...) saa ehkä tuotua niitä omia ajatuksia esille, että on siinä niin kun iso ero sitten kun on väsynyt.” (H14)

> ”Jaksaa työparin kanssa tehdä ja suunnitella, mitä projekteja pitää käynnistää.” (H21)

Sitä, kun oma energiataso on hyvä, useat haastateltavat kuvasivat flow-tilaksi. Silloin kaikki voimavarat ovat käytössä. Työnteko sujuu huomaamatta ja sujuvasti, flow-tilassa on helpompi havainnoida ympäristöään sekä työtehtäviä eri tavalla ja kokonaisvaltaisemmin. Myös keskittyminen on luontevaa, eikä se häiriinny. Ongelmanratkaisukyky on parempaa. Ongelmatilanteissa työ ei katkea.

”Silloin pääsee helpommin flow-tilaan, pystyy keskittymään ja pystyy putkeen tekemään sitä mitä olet tekemässä (…) Sitten semmoiset mitä ei huonossa vireessä tajua, niin hyvässä vireessä sujuu paljon paremmin.” (H14)

”Kun on energinen, niin kyllähän sen huomaa, että on semmonen flow-tila päällä.” (H19)

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa käsittelen tutkimuskysymyksiin saatuja vastauksia ja tutkimuksen teoreettista kontribuutiota sekä työssä suoriutumista, että työhyvinvointia koskevaan keskusteluun. Lisäksi esittelen tutkimuksen tuottamia käytännön suosituksia organisaatioiden johdolle, henkilöstöhallinnolle ja työntekijöille. Lisäksi käsittelen tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta sekä tutkijan positiota. Lopuksi esittelen tutkimuksen esille nostamia jatkotutkimusehdotuksia.

5.1 Tutkimuskysymyksiin saadut vastaukset

Tässä tutkimuksessa tarkastelin puutteellisesta unesta johtuvan väsymyksen heijastusvaikutuksia työssä suoriutumiseen yksilötasolla ja sitä, miten yksilö pyrkii niiden kanssa selviytymään. Koska työhyvinvointi on suoriutumisen olennainen peruspilari, sen rooli aiheen tarkastelussa on keskeinen. Puutteellinen uni tarkoittaa joko määrällisesti tai laadullisesti huonoa unta. Puutteellinen uni voi esiintyä univajeena, joko valinnaisesti liian vähän nukkumalla, tai jostakin syystä häiriintyneellä unella, jolloin uni jää liian vähäiseksi. Puutteellista unta käsitellään tässä tutkimuksessa yksilön omana subjektiivisena kokemuksena.

Tutkimuksen teoreettisena tavoitteena oli empiirisen aineiston pohjalta tuottaa tarkempaa ymmärrystä unen ja työssä suoriutumisen välisistä kytkennöistä. Tutkimuksen käytännöllisenä tavoitteena oli tuottaa välineitä työhyvinvoinnin johtamiseen. Aineiston pohjalta tuotettujen yhteenvetojen sekä synteesin avulla voidaan tunnistaa puutteellisen unen mahdollisia haittoja sekä tunnistaa keinoja, joilla voidaan organisaatioissa vähentää puutteellisen unen haittoja ja siten edesauttaa työntekijöiden hyvinvointia ja suoriutumista.

Tutkimuksen lähtökohtana oli ajatus siitä, että puutteellinen uni on yksilön subjektiivinen kokemus ja siitä voidaan parhaiten saada tietoa kysymällä asiasta yksilöltä itseltään. Haastatteluaineisto kerättiin 24 henkilöltä. Aineiston analyysissä käytin fenomenografista otetta, jonka tuloksena syntyi kategorioita väsymyksen koetuista vaikutuksista ja lopulta malli väsymyksen vaikutuksista työssä suoriutumiseen, sekä kuvaus erilaisista voimavarojen säilyttämisen ja lisäämisen keinoista.

Tutkimuskysymyksiä oli kaksi ja esittelen seuraavaksi niihin saadut vastaukset.

Kysymys 1: Minkälaisia yksilötason vaikutuksia puutteellisesta unesta johtuvalla väsymyksellä on työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen?

Tutkimustulosten valossa puutteellisesta unesta johtuvalla väsymyksellä on monitahoisia työssä suoriutumista heikentäviä vaikutuksia. **Vaikutukset ovat emotionaalisia, kognitiivisia, sosiaalisia, fysiologisia ja toiminnallisia**. Emotionaaliset vaikutukset liittyvät tunteiden säätelyyn, alavireisyyteen, ylivirittyneisyyteen ja motivaatioon. Kognitiiviset vaikutukset puolestaan liittyvät keskittymiseen, kommunikaatioon, tiedon käsittelyyn, oppimiseen ja muistiin. Sosiaalisiin vaikutuksiin liittyy eristäytyminen, negatiivinen vuorovaikutus, toisten huomioonottamisen vähäisyys ja / tai heikkeneminen sekä negatiivinen palaute. Fysiologinen vaikutus sisältää fyysisiä kiputiloja, fyysistä jännittyneisyyttä ja tapaturma-alttiutta. Toiminnalliset vaikutukset ovat työssä suoriutumiseen, työtehoon, työtehtävien karsimiseen, työn sujuvuuteen, itseluottamukseen ja -varmuuteen, päätöksentekoon sekä virheisiin liittyviä tekijöitä. Tarkastelen vaikutuksia tarkemmin seuraavissa alaluvuissa.

Kysymys 2: Millaisia keinoja puutteellisesta unesta kärsivät yksilöt käyttävät selviytyäkseen työssään?

Puutteellisesta unesta johtuvaan väsymykseen voidaan vaikuttaa voimavarojen säilyttämisen ja lisäämisen keinoilla. Käsillä olevan tutkimuksen tulosten valossa **autonomian lisääminen työssä**, **sosiaalinen tuki, työolosuhteet** ja **omista henkilökohtaisista resursseista huolehtiminen** ovat keinoja, joilla voidaan vaikuttaa voimavarojen säilyttämiseen ja lisäämiseen tilanteessa, jossa puutteellinen uni haittaa työssä suoriutumista.

Autonomia työssä ja mahdollisuus vaikuttaa oman työn suunnitteluun sekä aikatauluihin koettiin olevan tärkeä voimavaroja lisäävä sekä säilyttävä tekijä. Sosiaalista tukea pidettiin hyvin tärkeänä sekä työkavereiden, että esihenkilön taholta. Organisaatiotasolla työolosuhteisiin tulisi kiinnittää huomiota työjärjestelyiden kautta. Yksilötasolla henkilökohtaiset resurssit ja niihin liittyen itsensä johtaminen ovat keinoja voimavarojen säilyttämiseksi ja lisäämiseksi tilanteessa, jossa yksilö kärsii huonosta unesta

Käsillä oleva tutkimus toi aikaisempaan aihepiiriä käsittelevään tutkimustietoon kontribuutiota tuottamalla kokonaisvaltaisemmin jäsenneltyä ja tarkempaa tietoa siitä, millaisia heijastusvaikutuksia puutteellisella unella on suoriutumiseen työkontekstissa. Tutkimuksen metodologisena kontribuutiona voidaan pitää laadullista tutkimusotetta ilmiön tutkimisessa, koska aiempi tutkimus aiheesta on pääosin tilastollista ja toteutettu laboratorio-olosuhteissa.

5.2 Tutkimuksen teoreettinen kontribuutio

Tässä luvussa peilaan tutkimukseni löydöksiä aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen työssä suoriutumisen ja työhyvinvoinnin aihealueilta. Tutkimukseni keskeinen teoreettinen anti liittyy työssä suoriutumisen ja työhyvinvoinnin tarkempaan ymmärtämiseen puutteellisesta unesta johtuvan väsymyksen näkökulmasta. Tutkimukseni ansiosta saadaan tarkempi kuva sitä, minkälaista roolia puutteellisesta unesta johtuva väsymys yksilöllisenä voimavaratekijänä niissä näyttelee. Lisäksi saatiin uutta tietoa siitä, miten yksilöt pyrkivät selviytymään työssään väsyneenä.

5.2.1 Tutkimuksen kontribuutio työssä suoriutumista koskevaan keskusteluun

Käsittelen seuraavaksi tutkimustuloksia työssä suoriutumisen viitekehyksen sekä aiemman tutkimuksen näkökulmasta. Saamieni tutkimustulosten valossa puutteellisen unen aiheuttama väsymys heijastuu erityisesti työrooliin liittyvään, työroolin ylittävään suoriutumiseen sekä sopeutuvaan suoriutumiseen. Käsittelen seuraavaksi kutakin näistä suoriutumisen dimensiosta väsymyksen näkökulmasta tarkemmin.

Työrooliin liittyvä suoriutuminen on pätevyyttä, kyvykkyyttä tai taitoa suoriutua työnkuvan mukaisista tehtävistä. Työrooliin liittyvään suoriutumiseen sisältyy työn määrä ja työn laatu sekä osaaminen, työskentelytarkkuus, aikatauluista huolehtiminen ja kyky suunnitella (Koopmans ym., 2011).

Yksilön työtehtäviin liittyvä suoriutuminen on keskeinen tekijä niin yksilön työssä onnistumisen kuin organisaation kokonaisvaltaisen menestyksenkin kannalta. Työn tekemisen tapa ja lopputulokset määrittävät, kuinka tehokkaasti ja laadukkaasti organisaation tavoitteet toteutuvat. Työntekijän hyvinvointi muodostaa perustan työssä suoriutumiselle. Siksi yksilön suoriutumista tukevat rakenteet ja työhyvinvoinnin edistäminen ovat keskeisiä paitsi työntekijälle itselleen, myös organisaation toiminnan tuloksellisuudelle. Työrooliin liittyvän suoriutumisen voi ajatella olevan yksilön suoriutumisen ydintä, jota väsymys voi vakavasti horjuttaa. Puutteellisesta unesta johtuvan väsymys vaikutti informanttien kokemusten mukaan haitallisesti työtehtävien loppuunsaattamiseen, työn määrään, työn laatuun, oppimiseen, työhön liittyvään osaamisen soveltamiseen, työskentelyyn tarkasti ja sujuvasti, päätösten tekemiseen, ongelmanratkaisuun sekä suulliseen ja kirjalliseen kommunikaatioon.

Väsymys vaikutti tehtäväkohtaiseen suoriutumiseen useiden tekijöiden kautta. Haastateltujen kertomusten valossa näyttää siltä, että tehdyn työn määrä vähenee, työn laatu heikkenee ja erityisesti virheiden määrä kasvaa. Tämä havainto vahvistaa aikaisempi tutkimustuloksia, joiden mukaan puutteellisen unen on havaittu heikentävän

suoriutumista (Kucharczyk ym., 2012; Rosekind ym., 2010; Gangwisch ym., 2007), tuottavuutta (Kucharczyk ym., 2012, Linton, 2004) sekä työn laatua (Manocchio ym., 2001) ja kapasiteettia suoriutua työssä (Dean ym., 2010; Bonnet & Arand, 1997).

Aikaisemmin väsymyksen vaikutuksia työssä suoriutumiseen on tutkittu laboratorio-olosuhteissa tai keskittyen vain tiettyyn suoriutumisen osa-alueeseen kuten esimerkiksi turvallisuuskäyttäytymiseen. Lisäksi tutkimukset ovat aikaisemmin olleet pääosin tilastollisia tutkimuksia perustuen tutkijoiden ennakko-olettamuksiin, kun taas omat tutkimushavaintoni pohjautuvat työntekijöiden omiin kokemuksiin niitä ennakolta mitenkään rajaamatta.

Aineistoni valossa väsymys vaikuttaa työkontekstissa myös oppimiseen varsin monella tavalla. Uusien asioiden oppiminen koettiin hankaloituvan sekä hidastuvan, ja uuden oppiminen voi olla jopa mahdotonta. Oppiminen on kapea-alaisempaa ja opitun soveltaminen sekä käyttöönotto vaikeutuvat. Oppimisen ja unen välistä yhteyttä on tutkittu aiemmin erityisesti koululaisten ja yliopistoikäisten nuorten aineistoilla. Univajeella tai laadullisesti huonolla unella on todettu olevan selkeästi heikentävä vaikutus oppimiseen sekä muistiin, ja niiden kautta koulumenestykseen. (Dewald ym., 2010; Curcio, Ferrera & De Gennaro, 2006; Wolfson & Carcadon, 2003; Fallone ym., 2002.) Tutkimukseni osoitti, että puutteellinen uni voi vaikuttaa myös aikuisten työssä käyvien oppimiseen. Tutkitussa aineistossa paljastui, että uuden tiedon omaksumisen lisäksi myös sen soveltaminen ja käyttöönotto näyttäisi muuttuvan hitaammaksi ja hankalammaksi, ja joissakin tapauksissa jopa mahdottomaksi.

Aiempi tutkimus on osoittanut huonolla unella olevan vaikutuksia muistiin ja muistin huonontumiseen (Roth & Rothers, 2003) sekä lyhytkestoiseen muistiin (Harrison & Horne 2000). Laadullinen tutkimukseni tukee näitä aiempia laboratorio- olosuhteissa toteutettuja tutkimuksia. Puutteellisen unen todettiin vaikuttavan suoraan muistiin. Tutkimassani joukossa nousi lisäksi esille, että muistamattomuudesta seuraa tarkkaamattomuutta ja sen koettiin aiheuttavan suurempaa työmäärää esimerkiksi virheiden korjaamisen kautta.

Tutkitussa joukossa väsymyksellä koettiin olevan monenlaisia kognitiivisia heijastusvaikutuksia. Kognitiiviset vaikutukset ilmenivät paitsi oppimisen heikentymisenä ja vaikeutumisena sekä muistin heikentymisenä, myös puutteellisena kykynä kuunnella puhetta, hidastuneena ajatuksenkulkuna, keskittymisvaikeuksina, kommunikaatiokyvyn heikkenemisenä ja heikentyneenä tiedon käsittelynä. Myös useissa aiemmissa tutkimuksissa on havaittu kognitiivisten toimintojen heikentyvän puutteellisesta unesta johtuen (Söderström ym., 2012; Panossian & Veasey, 2011, Rod ym., 2010, Gangwisch ym., 2007). Erityisesti keskittymisen on todettu häiriintyvän univajeesta, varsinkin jos kyseessä oli stressaantunut ja pitkäaikaisesta univajeesta kärsivä henkilö. Tämä näyttäisi aiemman tutkimuksen mukaan korostuvan, jos

stressaantuneen henkilön uni on huonolaatuista eikä pelkästään määrällisesti liian vähäistä (Alapin ym., 2000).

Tutkimassani joukossa puutteellisesta unesta johtuvan väsymyksen koettiin heikentävän sekä päätöksentekokykyä, että ongelmanratkaisukykyä. Lisäksi koettiin niin kirjallisen kuin suullisenkin kommunikaation olevan väsyneenä hankalampaa. Kirjalliset työt eivät olleet sujuvia ja virheitä syntyi normaalia enemmän. Puheen tuottamisessa koettiin takeltelua sekä omien ajatuksien esiintuomisen vaikeutta. Sen, että väsyneenä ei saa tuotua omia ajatuksia esille, koettiin toisinaan vaikeuttavan työtehtävistä suoriutumista. Havainnot vahvistavat aiempia tutkimushavaintoja, joissa Killgore, Backin ja Wesensen (2005) totesivat laboratorio-olosuhteissa univajeen heikentävän päätöksentekokykyä. Tutkimuksessa havaittiin, että pitkäaikainen valvomisen jälkeen osallistujien päätöksentekokyky heikkeni merkittävästi verrattuna heidän suorituskykyynsä levänneenä. Unenpuutteesta kärsivät henkilöt myös tekivät todennäköisemmin riskialttiita päätöksiä. Oma tutkimukseni osoitti, että työelämässä toimivat haastateltavat tunnistivat näitä samoja vaikutuksia omassa työssään, kun heiltä avoimesti kysyttiin väsymyksen vaikutuksista.

Työroolin ylittävä suoriutuminen viittaa suoriutumiseen, joka ylittää yksilön omat työtehtävät. Tämä on luonteeltaan positiivista toimintaa, joka vaikuttaa myönteisesti sekä organisaatioon että työyhteisöön (Koopmans ym., 2011). Työroolin ylittävä suoriutuminen on nykypäivän työelämässä erityisen tärkeää, sillä organisaatiot toimivat yhä dynaamisemmissa ja nopeasti muuttuvissa ympäristöissä. Kilpailukyky ja innovatiivisuus eivät perustu pelkästään yksilön työtehtävien suorittamiseen, vaan siihen, kuinka työntekijät tukevat toisiaan, jakavat osaamistaan ja rakentavat positiivista työyhteisöä. Työroolin ylittävän suoriutumisen kautta yksilöt vahvistavat organisaation sosiaalista ja psykologista ympäristöä, mikä puolestaan edistää yhteistyötä, luovuutta ja tehokkuutta (Koopmans ym., 2011; Borman & Motowidlo, 1993; Brief & Motowidlo, 1986).

Nykyisessä työelämässä työn luonne on yhä enemmän monialaista ja tiimipohjaista, ja menestyminen vaatii joustavuutta, aloitteellisuutta ja halua tukea muita. Työroolin ylittävä suoriutuminen näkyy esimerkiksi kollegoiden auttamisena, uusien työntekijöiden tukemisena ja organisaation tavoitteiden edistämisenä yli oman työtehtävän rajojen. Tämä toiminta ei riipu pelkästään työntekijän taidoista tai pätevyydestä, vaan ennen kaikkea hänen asenteestaan ja myötätunnostaan muita kohtaan. Koska työyhteisön ilmapiiri ja yhteistyötaidot vaikuttavat organisaation suorituskykyyn ja työntekijöiden hyvinvointiin, työroolin ylittävä suoriutuminen on keskeinen tekijä organisaation pitkäjänteiselle menestykselle ja resilienssille.

Tutkimusaineistoni perusteella puutteellisesta unesta johtuva väsymys vaikuttaa erityisesti työroolin ylittävään suoriutumiseen ja sen eri dimensioihin. Aineistossa

nousi esiin, kuinka väsyneenä tekee vain välttämättömän eli työroolin mukaisen työn, ja kaikki muu työ jää tekemättä. Useimmiten myös ylimääräinen vaivannäkö ja aloitekyky puuttuvat, innokkuudesta puhumattakaan. Väsyneenä ihminen vetäytyy usein omiin oloihinsa eikä ole aktiivinen osallistuja työyhteisössä. Väsymyksellä oli erityisesti vaikutusta keskittymiseen, luovuuteen ja yhteistyökykyyn sekä toisten auttamiseen. Tämän lisäksi aineistosta nousi esiin, että väsymyksen takia myös tehokas kommunikointi ja ylipäätään vuorovaikutus ihmisten välillä heikentyy. Tämän todettiin vaikuttavan niin työn tekemiseen kuin ihmissuhteisiinkin työpaikalla.

Työroolin ylittävässä suoriutumisessa yhteistyökyky, toisten auttaminen ja ihmisten väliset suhteet ovat tärkeässä roolissa. Aiemmissa tutkimuksissa väsymyksen on todettu vaikuttavan haitallisesti kykyyn ja haluun olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa (Palmer ym., 2023; Gordon & Chen, 2013), kykyyn tunnistaa muiden tunteita ja olla empaattinen (Guadagni ym., 2014; Gordon & Chen, 2013; Killgore ym., 2008). Huonolaatuisen unen on todettu heikentävän yksilön kykyä hallita negatiivisia tunteita (Mauss ym., 2013). Sosiaalisten vaikutusten osalta käsillä olevassa tutkimuksessa saadut löydökset tukevat aiempia havaintoja liittyen erityisesti väsymyksen haitallisiin vaikutuksiin koskien kykyä ja halua olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa (Palmer ym., 2023; Gordon & Chen, 2013), sekä kykyä tunnistaa muiden tunteita ja olla empaattinen. (Guadagni ym., 2018; Gordon & Chen, 2013; Killgore ym., 2008.) Myös omassa tutkimuksessani nousi esille väsymyksen haitallisuus työpaikalla toteutuvan negatiivisen vuorovaikutuksen, toisten vähäisemmän huomioimisen sekä eristäytymisen muodossa.

Palmer ym. (2023) totesivat tuoreessa kirjallisuuskatsauksessaan, että tarvitaan lisää tutkimusta siitä, kuinka uni vaikuttaa tunteisiin ja sosiaaliseen kanssakäymiseen toisten kanssa. Tutkimukseni toi nimenomaan tähän tutkimusaukkoon uutta tietoa. Useiden haastateltavien kokemukset väsymykseen liittyvistä tunteista liittyivät kiukkuisuuteen, ärtyisyyteen, pinnan palamiseen ja itkuisuuteen. Laadullinen tutkimusotteeni mahdollisti sen, että puutteellisesta unesta johtuvien negatiivisten tunteiden kirjo tuli esille monipuolisesti ja ilman, että tutkija suuntasi niitä ennakko-olettamusten pohjalta.

Työroolin ylittävän suoriutumisen dimensiosta ainoastaan organisaatioon sitoutumiseen ei aineistossani ei esiintynyt viitteitä. Kaikkiin muihin työroolin ylittävän suoriutumisen dimensioihin väsymyksellä näyttäisi tämän tutkimuksen haastateltavien kokemusten perusteella olevan haitallisia vaikutuksia.

Tutkimus paljasti joitakin sellaisia väsymyksen aiheuttamia työkäyttäytymisen vaikutuksia, joita voidaan tarkastella **haitallisen työkäyttäytymisen** käsitteen kautta. Haitallisella työkäyttäytymisellä viitataan sellaiseen toimintaan, joka estää tai hankaloittaa organisaation suoriutumista ja tavoitteiden toteutumista. Tällaista toimintaa

ovat poissaolot, myöhästyminen, väärinkäytökset, kiusaaminen, epäasiallinen käytös, sabotointi, päihteiden väärinkäyttö ja varastaminen (Koopmans ym., 2011; Hunt 1996). Poissaoloihin tulisi laskea sekä presenteismi eli sairaana tai vajaakuntoisena töihin tuleminen, että sairauspoissaolot (Escorpizo, 2008; Burton ym., 2004).

Aineistossa nousi esiin se, kuinka väsymys vaikuttaa virheiden tekemiseen, työtehtävien unohtamiseen, riskiin onnettomuuksien syntymisestä sekä työturvallisuuteen. Aiempi tutkimus on osoittanut, että univaje heikentää ja hidastaa suoriutumista. Univaje myös vähentää tarkkuutta vaikuttaen heikentävästi virheiden huomioimiseen, havaitsemiseen, korjaamiseen ja tarkistamiseen sekä kykyyn korjata virheitä (Hsien, Tsai & Tsai, 2009). Käsillä olevan tutkimuksen tulokset tukevat näitä tutkimustuloksia. Väsymyksellä koettiin olevan vaikutusta nimenomaan virheiden syntymiseen, virheiden korjaamiseen ja siihen, että virheiden välttäminen vaatii erityisiä ponnisteluja silloin, kun on väsynyt.

Huonolla unella on osoitettu olevan selkeä yhteys onnettomuuksiin ja työturvallisuuteen (Uehli ym., 2014; Kucharczyk ym., 2012; Leger, Massuel & Metlaine, 2006; Roth ja Rothers, 2003). Tässä tutkimuksessa haastatellut henkilöt pelkäsivät väsymyksen aiheuttavan vaaratilanteita, vaikka eivät kertoneetkaan tapahtuneista vahingoista omassa työssään. He kuitenkin ilmaisivat jo yksistään tämän pelon aiheuttavan heille työssä ylimääräistä kuormitusta.

Nostin jo aiemmin esille puutteellisen unen haitallisia heijastuksia työpaikan sosiaalisiin suhteisiin. Niillä on vahva liittymäpinta haitallisen työkäyttäytymisen käsitteeseen. Aikaisempi tutkimus on osoittanut huonon unen ja impulsiivisen käyttäytymisen yhteyden (Hood, Carney & Harris, 2011; Harvey, 2002). Tässä tutkimuksessa haastateltavien puheessa nousi esiin saman tyyppisiä asioita, joita voidaan tarkastella tahattomana haitallisena työkäyttäytymisenä. Näitä olivat ärtyneisyys ja siihen liittyvä huono käyttäytyminen, lyhytpinnaisuus, toisten huomiotta jättäminen, muiden tukemisen laiminlyönti sekä negatiivinen palaute.

Aiempi tutkimus on osoittanut, että väsymyksellä, huonolla unella ja unihäiriöillä on vaikutusta sairauspoissaoloihin, sairaslomiin, työhön paluuseen, ennenaikaisen eläköitymiseen ja presenteismiin (mm. Canivet ym., 2014; Sivertsen ym., 2009; Åkersted, ym., 2007; Sivertsen ym., 2006; Smulders & Nijhuis, 1999). Omassa tutkimuksessani tämän kaltaisia kokemuksia ei noussut esiin. Tämä voi johtua tutkimukseni kysymyksenasettelusta: tarkastelussa olivat huonon unen vaikutukset nimenomaan työssä suoriutumiseen eikä esille siten nostettu vaihtoehtoa, että työstä jäätäisiin pois.

Koska haitalliseen työkäyttäytymiseen katsotaan kuuluvat sellainen toiminta, joka estää tai hankaloittaa organisaation suoriutumista (Koopmans ym., 2011), voidaan

tämän tutkimuksen perusteella pohtia, kuinka laajat välilliset vaikutukset väsymyksellä organisaatiotason suoriutumiseen voivat olla. Haastateltavat puhuivat siitä, kuinka väsyneenä työn tekeminen voi olla hitaampaa ja viipyilevämpää, eikä työtehtävistä suoriutuminen ole sujuvaa. Nämä eivät virallisesti ole haitallisen työkäyttäytymisen kriteerejä, mutta löydösten valossa myös nämä vaikutukset on syytä huomioida. Jos yksilötason suoriutuminen heikkenee, ei se voi olla vaikuttamatta tuloksiin tiimi-, yksikkö- ja koko organisaation tasolla. Käsillä olevan tutkimuksen tulosten valossa on helppo yhtyä muutamien tutkijoiden toteamuksiin, joiden mukaan organisaatioissa olisi välttämätöntä tunnistaa, että väsymyksen vaikutukset alentavat organisaation tuottavuutta (Kucharczyk ym., 2012) sen kautta, että vaikuttavat yksilön suoriutumisen (Rajatram & Arendt, 2001).

Nykyisissä dynaamisissa työympäristöissä useimpien työ vaatii kykyä joustavasti sopeuttaa ja muokata omaa työskentelyään tilanteiden vaatimalla tavalla. **Sopeutuvalla työssä suoriutumisella** tarkoitetaan sitä, kuinka laajasti tai kattavasti yksilö kykenee muuntautumaan työympäristössä tai työroolissa. Tämä tarkoittaa esimerkiksi luovaa ongelmanratkaisua, epävarmojen tai ennakoimattomien tilanteiden käsittelemistä, uusien asioiden, teknologioiden tai prosessien oppimista, sopeutumista toisiin ihmisiin, kulttuureihin tai fyysiseen ympäristöön (Koopmans ym., 2011).

Käsillä olevan tutkimuksen valossa voidaan sanoa väsymyksen vaikuttavan sopeutuvaan työssä suoriutumiseen joko suoraan tai välillisesti. Tutkitussa aineistossa nousi esiin, kuinka luova työ voi vaarantua, oppiminen hankaloitua sekä opitun soveltaminen hankaloitua ja hidastua. Muun muassa ylimääräisen työn tekeminen vähenee väsyneenä, mitä uusien tilanteiden hallinta monesti tekijältään vaatii. Havaintoni paljastivat, että sopeutuvan suoriutumisen dimensioista uuden luominen, innovatiiviset ideat, uusien tehtävien ja teknologioiden oppiminen, avoimuus ja joustavuus toisia kohtaan, sitkeys, rauhallisuus, nopea analysointikyky sekä hyväksyttävä käyttäytyminen voivat väsymyksen vuoksi vaarantua. Samansuuntaisia tuloksia on aiemmin saatu liittyen ongelmanratkaisukykyyn (Killgore, Backin & Wesensen, 2005), luovuuteen (Harrison & Horne, 1999; Horne, 1988) ja oppimiseen (Wolfson & Carcadon, 2003; Paavonen ym.,2000; Sadeh, Raviv & Gruber, 2000).

Käsillä olevan väitöskirjan yhtenä tärkeänä kontribuutiona pidän sitä, että sain samalla empiirisesti testattua Koopmansin, Bernaardsin, Hildebrandtin, Schaufelin, De Vetin ja Van Der Beekin (2011) muotoileman **yksilön suoriutumisen viitekehyksen** soveltamista ja koettelua. Koettelulla tarkoitan, että tässä tutkimuksessa saadaan havaintoja siitä, missä määrin kirjallisuuden varassa rakennettu malli ilmenee empiirisen aineiston valossa käytännön työelämässä. Heidän tekemänsä mallinnus suoriutumisen dimensioista ja elementeistä perustui kirjallisuuskatsaukseen, eikä sitä tietääkseni ole aikaisemmin koeteltu empiirisesti. Malli toimi aineiston analyysissäni

löyhästi ohjaavana kehyksenä ja olin varautunut siihen, että sen käsitteistö ja rakenne voivat analyysini tuloksena muuttua. Viitekehys toimi suoriutumisen tarkastelun jäsentäjänä hyvin omassa aineistossani. Tutkimukseni tuotti sekä mallia tukevia, että sitä joiltakin osin tarkentavia havaintoja. Koopmansin ja kumppaneiden hahmotteleman mallin tarkoitus oli kuvata suoriutumisen moniulotteisuutta yleisellä tasolla, ja erityisesti väsymyksen vaikutuksia kuvaavassa tutkimuksessani paljastui, kuinka monella erilaisella tasolla väsymys vaikuttaa joko suoraan tai välillisesti yksilön suoriutumiseen.

5.2.2 Tutkimuksen kontribuutio työhyvinvointia koskevaan keskusteluun

Yksilön hyvä suoriutuminen työssä riippuu paljolti hänen työhyvinvoinnistaan (Bryson, Forth & Stokes, 2017). Väsymystä pidetään merkkinä heikentyneestä työhyvinvoinnista (Elovainio ym., 2015; Daniels, 2000). Käsillä olevan tutkimuksen tausta-ajatuksena on, että uni voi olla puutteellista monista eri syistä johtuen ja se sinänsä voi heikentää yksilön työhyvinvointia ja sen kautta suoriutumista. Siksi tarkastelen puutteellisen unen heijastusvaikutuksia työssä suoriutumiseen erityisesti työhyvinvointia käsittelevän viitekehyksen kautta.

Työhyvinvoinnin viitekehys muodostettiin tässä tutkimuksessa Karasekin mallin ja JD-R mallin pohjalta (Demerouti & Bakker, 2011; Bakker & Demerouti, 2007; Demereuti & Schaufeli, 2003; Bakker, Demereuti, de Boer & Schaufeli, 2003; Demereuti ym., 2001; Karasek & Theorel, 1990; Karasek, 1979). Seuraavaksi peilaan tutkimuksen tuloksia näihin malleihin ja esittelen tutkimukseni tuloksena syntyneen konstruktion puutteellisen unen vaikutuksista sekä voimavarojen säilyttämisen ja lisäämisen keinoista.

Karasekin mallin mukaan yksilön kuormitus syntyy silloin, kun työn vaatimuksen ovat korkeat ja oman työn hallinta on alhainen. Työn vaatimukset liittyvät Karasekin mukaan kahteen osaan: yhtäältä siihen kuinka paljon työtä on tehtävä ja toisaalta siihen, kuinka työntekijän osaaminen sopii yhteen työn roolin kanssa. Pitkittyneessä kuormituksen tilasta ihminen on alttiimpi uupumukselle sekä erilaisille sairauksille. Jos työstä kuormittuminen on suurta, voi siitä myös aiheutua ongelmia vapaa-ajalle, erityisesti yksilön palautumiseen niin fyysisesti kuin myös henkisesti (Cropley, Dijk & Stanley, 2006; Cropley & Purvis, 2003; Rau ym., 2001; Cropley, Steptoe & Joekes, 1999).

Liiallisesta ja pitkään jatkuneesta kuormituksesta seuraa uupumusta. Kuormituksen eri vaiheissa voi syntyä erilaisia unen ongelmia. Karasekin mallissa uupumuksen yhteyteen on liitetty aamun väsymys mutta myös totaalinen väsymys illalla (Karasek,

1979). Liiallisen kuormittuneisuuden on todettu vaikuttavan heikompaan unen laatuun (Barnes ym., 2020; Cropley, Dijk & Stanley, 2006).

Työn voimavarojen ja vaatimusten mallissa alun perin keskityttiin tunnistamaan nimenomaan sellaisia tekijöitä työssä, jotka aiheuttavat kuormittuneisuutta ja samalla unen ongelmia. JD-R malli täydentää Karasekin mallia ottamalla huomioon työn vaatimusten ja voimavarojen välisen vuorovaikutuksen sekä huomioimalla tämän vuorovaikutuksen myös hyvinvoinnin ja motivaation näkökulmasta (Bakker ym., 2010). JD-R malli ehdottaa, että erityyppisillä työn kuormitustekijöillä voidaan ennustaa työssä ilmentyvää stressiä ja uupumusta (Bakker, Demerouti, Taris ym., 2004).

Tutkimukseni osoitti, että **puutteellisesta unesta johtuvasta väsymyksestä seuraa lisää kuormittuneisuutta työssä**. **Puutteellinen uni on siis ilmiselvästi myös itsessään kuormitustekijä**, eikä pelkästään merkki liiallisesta kuormittuneisuudesta. Puutteellista unta käsiteltiin tässä tutkimuksessa yksilön omana subjektiivisena kokemuksena eikä tutkimukseni kohteena ollut selvittää, mitkä työn vaatimukset aiheuttavat kuormittuneisuutta ja unen ongelmia, joita kaikilla tutkimillani yksilöillä tutkimushetkellä oli. Aiempien tutkimusten valossa on syytä todeta, että heillä oli mahdollisesti myös ennusmerkkejä liiallisesta stressistä tai uupumuksesta. Tällöin he ovat voineet olla kierteessä, jossa työhön liittyvät tekijät aiheuttavat kuormitusta ja sen vuoksi huonoa nukkumista, joka puolestaan väsymyksen takia kuormittaa vielä lisää. Unen ongelmat ja siitä seurannut väsymys olisikin syytä huomioida merkkinä laajemmasta kuormittuneisuusongelmasta. Näyttää kuitenkin siltä, että myös valinnaisesti liian vähän nukkumalla, tai jostakin muusta kuin työhön liittyvästä syystä häiriintyneellä unella, aiheutettu univaje lisää kuormittuneistuutta työssä.

Yhteenvetona voin todeta, että puutteellisesta unesta johtuvan väsymyksen vaikutukset ovat kuormittavia tekijöitä, joilla on vaikutusta yksilön suoriutumiseen sekä hyvinvointiin. Väsymyksen vaikutukset vaikuttavat joko suoriutumiseen ja sitä kautta hyvinvointiin tai ne vaikuttavat hyvinvointiin ja sitä kautta suoriutumiseen.

Tutkimukseni kontribuutio työhyvinvointia käsittelevään tutkimuskeskusteluun on ennen muuta siinä, että se tuotti aiempaa tarkemman kuvan kuormitusvaikutuksista, joita yksilöt kokevat puutteellisen unen aiheuttavan työssä. Tässä tutkimuksessa puutteellisen unen aiheuttaman väsymyksen kuormitusvaikutukset näyttäytyivät viidessä kategoriassa. Ne ilmenivät emotionaalisina tekijöinä, kognitiivisina tekijöinä, sosiaalisina tekijöinä, fysiologisina tekijöinä sekä toiminnallisina tekijöinä. Voimavarojen säilyttämisen ja lisäämisen keinoja puolestaan olivat autonomia, sosiaalinen tuki, työolosuhteet sekä henkilökohtaiset resurssit. (Kuvio 10)

Kuvio 10. Puutteellisesta unesta johtuvan väsymyksen vaikutukset ja voimavarojen säilyttämisen ja lisäämisen keinot.

Puutteellisesta unesta johtuvan väsymyksen vaikutukset

Tutkitussa aineistossa väsymyksellä oli moninaisia työhyvinvointia heikentäviä **emotionaalisia vaikutuksia**. Väsymys vaikutti tunteiden säätelyyn, mikä ilmeni muun muassa kiukkuisuutena, ärtymyksenä, itkuherkkyytenä sekä hermostuneisuutena tai äkkipikaisuutena. Havainnot ovat linjassa aiempien, laboratorio-olosuhteissa toteutettujen tutkimusten kanssa, jotka ovat osoittaneet, että huono uni heikentää negatiivisten tunteiden hallintaa (Mauss ym., 2013) ja toisten tunteiden tunnistamista sekä empatiakykyä (Guadagni ym., 2018). Tämä viittaa siihen, että hyvä uni voi toimia suojaavana tekijänä ja vähentää väsymyksen aiheuttamaa kuormituksen tunnetta.

Tutkimukseni tuo aiempaan tutkimukseen toivat uuden näkökulman hyvinvoinnin rakentumiseen. Tutkimuksessa kävi ilmi, että **yksilöt kokivat omat negatiiviset tunteensa kuormittavina ja voimavaroja kuluttavina tekijöinä**. Haastateltavat siis kokivat kuormittuvansa omista negatiivisista tunteistaan ja olotiloistaan, mikä aiheutti heille stressiä ja huonoa omaatuntoa siitä, etteivät jaksaneet niin hyvin kuin olisivat toivoneet. Tämä lisäsi kuormituksen ja stressin tunnetta entisestään. Tutkimuksen valossa näyttää siltä, että huonosta unesta johtuva väsymys aiheuttaa kopleksisia emotionaalisia vaikutuksia, jotka lisäävät väsymyksen aiheuttamaa kuormittuneisuutta. Nämä tulokset sekä vahvistavat aiempien tutkimusten havaintoja, että tarjoavat tarkempaa tietoa siitä, millaisia tunteita erityisesti väsyneenä koetaan.

Tässä tutkimuksessa väsymyksen yhteydessä koetut tunteet olivat pääasiassa negatiivisia.

Tutkimus antoi lisäksi joitain viitteitä väsymyksen ja motivaation välisestä yhteydestä. Tutkitussa joukossa **väsymyksen koettiin heikentävän työmotivaatiota**. Erityisesti kerrottiin heikentyneestä motivaatiosta työskentelyn aloittamiseen ja työn tekemisen jatkamiseen. JD-R mallin olettamusten mukaan motivaatio syntyy silloin kun yksilön työtä tukee riittävä määrä voimavaratekijöitä. Käsillä olevan tutkimuksen mukaan väsymys näyttäisi voittopuolisesti verottavan voimavaratekijöitä. Tutkitussa joukossa väsymyksellä koettiinkin olevan lähinnä motivaatiota heikentävä vaikutus, mutta jotkut kertoivat työtä kohtaan kokemansa motivaation auttavan silloin kun voimavarat ovat väsymyksen takia vähissä. Sen avulla saa ikään kuin ”puskettua” eteenpäin. Korkealla tasolla oleva motivaatio siis voi auttaa unen puutteesta kärsivää työssä jaksamista, mutta samalla väsymys nakertaa sitä.

Puutteellisella unella osoittautui olevan monenlaisia koettuja vaikutuksia **kognitiiviseen suoriutumiseen** työssä. Väsymyksen koettiin vaikuttavan keskittymiseen, kommunikaatioon, numeroiden käsittelyyn, oppimisen, muistiin sekä päätöksentekoon. Näiden tekijöiden kerrottiin hidastavan työtä sekä tuovan epävarmuutta työhön. Myös virheiden mahdollisuuden todettiin kasvavan, jolloin omaa työtä joutuu tarkistamaan enemmän. Kaikesta tästä koettiin syntyvän lisää kuormitusta sekä työn määrän lisääntymistä. Työhyvinvoinnin viitekehyksen valossa kyse on **väsymyksen aiheuttamasta työn hallinnan heikkenemisestä**.

Karasekin malli ehdottaa työn hallinnan mittaamiseksi esimerkiksi sitä, kuinka hyvin työntekijä pystyy kehittämään työssä tarvittavia taitoja, oppimaan uusia asioita, käyttämään luovuuttaan, käyttää omaa harkintakykyään työhön liittyvissä taidoissa, päättämään työtehtäviin liittyvistä asioista sekä kontrolloimaan omaa työtahtia (Karasek, 1979). Tässä tutkimuksessa havaittiin puutteellisesta unesta johtuvalla väsymyksellä olevan juuri näihin edellä mainittuihin tekijöihin heikentävä vaikutus. Erityisesti väsymyksen koettiin vaikuttavan uuden oppimiseen ja itsensä kehittämiseen, luovuuteen ja päätöksentekoon. Väsymys hidasti myös työtahtia.

JD-C –teoriaan nojaavissa tutkimuksissa sosiaalisen tuen merkitys on todettu erittäin suureksi. Sosiaalinen tuki vähentää työntekijän kuormitusta. Käsillä olevan tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että **puutteellinen uni vähentää sosiaalista tukea työorganisaatioissa sekä yksilöiden kykyä hyödyntää sosiaalista tukea ja sen tarjoamaa mahdollisuutta oman kuormituksensa vähentämiseen**. Haastateltavat kertoivat olevansa virkeänä sosiaalisempia työpaikalla ja kommunikoivan aktiivisemmin muiden kanssa kuin väsyneenä. Väsyneenä he kertoivat helposti eristäytyvänsä muista ja olevansa enemmän omissa oloissaan. Lisäksi vuorovaikutus oli heillä omien sanojensa mukaan väsyneenä useammin negatiivissävytteistä. Toisten

huomioimisen koettiin myös vähenevän väsyneenä. Tutkimustulosten valossa voidaankin väittää, että huonolla nukkumisella on negatiivisia vaikutuksia sosiaaliseen kanssakäymiseen työpaikoilla. Väsyneenä ei jaksa olla vuorovaikutuksessa eikä toimia vuorovaikutteisesti. Väsyneenä ei jaksa auttaa muita tai olla aktiivisemmin mukana organisaation toiminnassa. Tutkitussa aineistossa sosiaaliset suhteet näyttäytyivät joillekin myös kuormitustekijänä tilanteissa, joissa itse on hyvin väsynyt.

Baruch-Feldman ym. (2002) tutkivat sosiaalisen tuen vaikutusta työuupumukseen, työtyytyväisyyteen ja tuottavuuteen ja havaitsivat, että esihenkilön tuki lisäsi työtyytyväisyyttä ja tuottavuutta. Samoin Nagami ja kumppanit (2010) havaitsivat, että työn hallinta ja kollegiaalinen tuki paransivat työtehokkuutta. Molemmat tutkimukset korostavat sosiaalisen tuen ja työn hallinnan merkitystä työn tuloksellisuudelle. Aikaisempi tutkimus on osoittanut, että tuen antaminen voi olla uuvuttavaa tukijalle (Gabriel, Koopman, Rosen & Johnson, 2018; Choi, Iles & Lin, 2017), sosiaalinen tuki voi olla riippuvainen tuen antajan motivaatiosta (Weinstein & Ryan, 2010) ja sosiaalinen tuki saattaa olla riippuvainen vastaanottajan olotilasta tai sitoutumisesta (Zeijen, Petrou & Bakker, 2020). Tässä tutkimuksessa väsymyksen vaikutukset näkyivät eristäytymisenä, negatiivisena vuorovaikutuksena sekä toisen huomioon ottamisen heikkenemisenä sekä toisen huomioon ottamisen vähentymisenä. Käsillä oleva tutkimus toi erityistä lisätietoa siitä, kuinka nimenomaan väsymyksellä on negatiivia vaikutuksia sekä sosiaalisen tuen tarjoamiseen, että sen vastaan ottamiseen.

Tämän tutkimuksen aineistossa väsymyksellä kerrottiin olevan vaikutusta **fyysisiin kiputiloihin, fyysiseen jännitteisyyteen sekä tapaturma-alttiuteen**. Väsymys saattoi ilmetä ihan konkreettisena fyysisenä tunteena, esimerkiksi päänsärkynä, kehon jännittyneisyytenä tai levottomuutena. Väsymyksen eri tuntemukset koettiin olevan kuormittava tekijä, voimavaroja vähentävä ja jopa uuvuttava tekijä. Väsymys kuormittaa ja esimerkiksi väsymyksen seurauksena tuleva päänsärky kuormittaa vielä lisää. Käsillä oleva tutkimus paljasti, että riittämätön uni tuottaa kerrannaisvaikutuksia fyysiseen työhyvinvointiin.

Aikaisempi tutkimus on erityisesti keskittynyt tutkimaan kroonisen kivun ja unen välistä yhteyttä (esim. Nordin ym., 2024; Finan ym., 2013). Tämän lisäksi on tutkittu kvantitatiivisin menetelmin korkean työkuormittavuuden yhteyttä erilaisiin sairauksiin, kuten esimerkiksi masennukseen, kohonneeseen verenpaineeseen, sekä sydän- ja verisuonisairauksiin (mm. Madsen ym., 2017; Kivimäki & Kawachi, 2015; Cropley, Steptoe & Joekes, 1999; Schnall ym., 1998; Karasek ym., 1981). Laajassa tutkimuskentässä yhteistä on suuret aineistot sekä stressin tai kuormituksen yhteyden toteaminen johonkin tiettyyn sairauteen. Käsillä oleva tutkimus poikkeaa aiemmista tutkimuksista laadullisen luonteensa vuoksi paljastaen ihmisen itse sanoittamansa kokemuksen väsymyksen vaikutuksista työhyvinvointiinsa.

Väsymys yhdistettiin aineistossa myös tapaturmien tai onnettomuuksien mahdollisuuteen: väsymyksen aiheuttama onnettomuusriski tiedostettiin ja sitä pelättiin. Haastateltavat kertoivat, kuinka väsyneenä pelko onnettomuuksista tai tapaturmista kasvaa. Työtapaturmien ja onnettomuuksien sekä väsymyksen yhteys onkin aiemmassa tutkimuksessa osoitettu (Kucharczyk ym., 2012; Åkersted ym., 2007; Doi ym., 2003; Linton & Bryngelsson, 2000). Tutkimukseni valossa näyttää siltä, että väsymys lisää työtapaturmiin ja onnettomuuksiin liittyvää pelkoa ja pinnistelyä, mikä lisää kuormitusta työssä.

Tässä tutkimuksessa puutteellisesta unesta johtuvat **toiminnalliset vaikutukset** liittyivät varsinaisissa työtehtävissä suoriutumiseen. Väsymyksen todettiin vaikuttavan toimintakykyyn, työtehoon, työn teon sujuvuuteen sekä päätöksentekoon. Myös virheiden todettiin lisääntyvän. Haastatellut kokivat nämä vaikutukset kuormittavina. Näitä havaintoja voidaan tarkastella myös Karasekin ja JD-R –mallien valossa, eikä pelkästään työssä suoriutumisen viitekehyksessä. Karasekin malli ehdottaa, että kun työn vaatimukset kasvavat ja samanaikaisesti yksilön mahdollisuus työn hallintaan vähenee, syntyy kuormitusta. Kuormituksen taas sanotaan lisääntyvän sen mukaan kuinka suureksi tuo ero kuormituksen ja hallinnan välillä kasvaa. Tässä tilanteessa yleinen aktiivisuus vähenee sekä ongelmanratkaisukyky vähenee (Karasek 1979). Tutkimukseni valossa näyttää siltä, että **väsymys tuotti kokemusta kasvaneista työn vaatimuksista (esimerkiksi työn koettiin vaikeutuneen) ja supistuneesta työn hallinnasta (esimerkiksi päätöksentekokyky heikkeni).** JD-R mallin mukaan korkeat työn vaatimukset ja emotionaaliset vaikutukset ennustavat uupumusta ja vaikuttaa siihen, kuinka hyvin yksilö suoriutuu tehtäväkohtaisista työtehtävistään (Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004.)

Aineistossani puutteellisesta unesta johtuvalla väsymyksellä kerrottiin olevan suora vaikutus virheiden lisääntymiseen, joka puolestaan lisäsi kuormittumista. Niin ikään Karasekin JD-C malleihin perustuvassa tutkimuskirjallisuudessa on todettu kuormituksen ja väsymyksen vaikuttavan virheisiin ja niillä on todettu olevan yhteys virheiden lisääntymiseen työssä (Karasek, 1979). Informanttien kertomuksissa kävi ilmi, että virheet aiheuttavat lisätyötä ja hidastavat työtahtia, koska virheiden syntymistä pyritään välttämään työn ylimääräisellä tarkastamisella ja esimerkiksi hidastamalla työtahtia. Myös pelko virheiden tekemisestä lisäsi kuormitusta ja työtaakkaa esimerkiksi työn tarkastamisen kautta. Käsillä oleva tutkimus nosti esiin, miten jo yksilön tiedostama väsymyksen tuottama alttius virheiden tekemiseen on kuormitustekijä. Aikaisempi tutkimus on erityisesti keskittynyt tutkimaan sitä, miten määrällisesti tai laadullisesti huono uni vaikuttaa virheiden tekemiseen. Tutkimuksessa on selvitetty esimerkiksi univajeen tai valvomisen yhteyttä virheiden syntymiseen ja toistumiseen (esim. Hsien, Tsai & Tsai, 2009) ja monotonisen työn ja virheiden yhteyttä (Ralph ym., 2017; Lin & Dinges 2008; Gillberg & Åkersted, 1998) sekä virheiden ja valvomisen

yhteyttä vuorotyötä tekevien ammateissa, kuten esimerkiksi lääkäreiden, ensihoidon tai sairaanhoitajien työssä (mm. Howard, 2005; Hursh ym., 2004). Nämä tutkimukset ovat olleet usein laboratoriotutkimuksia, joissa on ollut jokin tehtävästä suoriutumisen mittari. Boardmanin ja kumppaneiden (2023) laboratorio-olosuhteissa tehdyissä koetilanteissa univajeisten henkilöiden todettiin tekevän enemmän virheitä, mutta he eivät havainneet omaa heikentynyttä suoriutumistaan. Omassa tutkimuksessani asiaa lähestyttiin subjektiivisen väsymyksen kokemuksen kautta ja mukana olleet henkilöt kuvasivat väsymystään ja tunnistivat hyvin sen vaikutuksia työhönsä. He kuvasivat virheiden syntymistä ja virheiden havaitsemista sekä niiden korjaamista, mutta myös sitä, kuinka yrittävät välttää virheitä. Tämän tutkimuksen aineiston valossa näyttää siltä, että yksilön valmius analysoida väsymystään ja sen vaikutuksia yhdistyy parhaimmillaan kykyyn reflektoida sen vaikutuksia kuten esimerkiksi sitä, kuinka hän havainnoi virheitään, välttää virheitä tai korjaa tehdyt virheet.

Voimavarojen lisäämisen ja säilyttämisen keinot

Haastateltavien mukaan väsymyksen puuttuminen on tuntemus ja tilanne, jossa kaikki energia ovat käytössä ja kokemus omasta hyvinvoinnin ja jaksamisesta on hyvä. Haastateltavat kuvasivat väsymyksen puuttumista tilana, jota on kirjallisuudessa nimitetty flow-tilaksi. Flow-tila voidaan ymmärtää työn imuna, jolloin työnteko sujuu huomaamattomasti ja keskittyminen on luontevaa. Energisenä on kapasiteettia tehdä asioita ja silloin myös saa asioita aikaan ja jaksaa työskennellä. Tämä vastaa Karasek'in mallin kuvausta aktiivisesta työstä, jossa korkeat vaatimukset yhdistyvät korkeaan päätöksenteon mahdollisuuteen, ylläpitäen työntekijöiden voimavaroja ja energiaa (Karasek, 1979). Niin ikään JD-R malli tukee ideaa siitä, että työntekijän terveys ja hyvinvointi syntyvät hyvästä tasapainosta työkuorman ja saatavilla olevien resurssien välillä (Pagán-Castanõ, Maseda-Moreno & Santos-Rojo, 2020; Heijstra, Rafnsdóttir & Jónsdóttir, 2011; Bakker ym., 2010).

Tutkitussa ryhmässä puutteellisesta unesta johtuvaa väsymystä pyrittiin hallitsemaan erilaisilla voimavarojen lisäämisen ja säilyttämisen keinoilla. Tutkimuksen aineiston perusteella sellaisina erottuivat autonomia työssä, sosiaalinen tuki työpaikalla, työn organisointi ja työjärjestelyt työpaikalla sekä henkilökohtaisten resurssien säätely.

Tämän tutkimuksen tulokset osoittivat, että **autonomia työssä** on keskeinen tekijä väsymyksen hallinnan näkökulmasta. Mahdollisuus suunnitella omaa työtä ja ennakoida työkuormaa helpotti työssä suoriutumista töissä, jos henkilö kärsi väsymyksestä. Tutkimus vahvisti JD-R –mallin keskeistä väittämää, jonka mukaan autonomia on voimavaratekijä, joka vähentää työkuormitusta (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005; Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004). Olennainen asia väsymyksen hallinnassa

oli mahdollisuus säädellä työn aikatauluja ja tehtävien tekemisen järjestystä voimavarojen mukaan.

Tutkimuksen tulosten perusteella näyttää ilmeiseltä, että työntekijän kokema autonomian tunne ja autonomian puitteissa konkreettiset toimet työn muokkaamiseksi vastaamaan voimavaroja lieventävät väsymyksen haittoja ja ehkäisevät väsymyksen pahenemista. Työntekijät kertoivat kärsivänsä vähemmän väsymyksestä ja suoriutuvansa väsyneenä paremmin, kun heillä oli mahdollisuus vaikuttaa ja suunnitella omaa työtään. Karasek'in mallin mukaan autonomia työssä on erityisen tärkeää korkean vaatimustason tehtävissä, sillä se vähentää kuormitusta (Karasek, 1979).

Tämän tutkimuksen yksi kiinnostava löydös oli se, että haastateltavat kertoivat olevansa virkeänä sosiaalisempia työpaikalla ja kommunikoivan aktiivisemmin muiden kanssa kuin väsyneenä. **Sosiaalisen tuen** on havaittu vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin. Työn sosiaalisella tuella tarkoitetaan erilaisia tekijöitä työympäristössä, jotka edistävät sosiaalista kanssakäymistä, olipa kyse esihenkilöstä tai työkavereista (Karasek ja Theorell, 1990.) Käsillä olevassa tutkimuksessa nousi niin ikään esille se, kuinka tärkeää työyhteisön, työkavereiden ja esihenkilön tuki on voimavarojen säilyttämisen ja lisäämisen kannalta. Työyhteisö koettiin voimavarana, joka auttaa jaksamaan tilanteissa, joissa työntekijä kärsii väsymyksestä. Haastateltavat puhuivat siitä, kuinka sekä työkavereiden että esihenkilön tuki ja tunne, että saa apua, ovat tärkeitä ja auttavat jaksamaan. Hyvä työyhteisö ja etenkin siinä hyvä ilmapiiri antavat voimaa. Puutteellisesta unesta johtuvalla väsymyksellä voi siis tämän tutkimuksen aineiston valossa sanoa olevan kaksi eri suuntaista vaikutusta, yhtäältä väsymys vaikuttaa yksilön kykyyn ja haluun olla vuorovaikutuksessa ja antamaan tukea tai osallistumaan organisaation yhteiseen toimintaan, ja toisaalta jos väsynyt ihminen saa työyhteisössään sosiaalista tukea, se auttaa häntä selviytymään paremmin.

Edellä olevat tutkimushavainnot lisäsivät uutta käytännönläheistä tietoa aiempiin väsymyksen vaikutuksia käsitteleviin tutkimuksiin. Työyhteisön sosiaalinen tuki nousi tutkitussa aineistossa esille tärkeänä väsymyksen hallinnan voimavarana ja suoriutumisen edistäjänä tilanteissa, joissa työntekijä kärsii unen puutteen aiheuttamasta väsymyksestä.

Käsillä olevan tutkimuksen kohteena ei ollut se, mikä aiheuttaa huonoa nukkumista. Aineisto tarjosi kuitenkin esille liittymäpintaa myös tähän keskusteluun valottamalla siitä, mikä vaikeuttaa väsyneiden työntekijöiden suoriutumista työtehtävissä. Jos autonomia työssä on vähäinen, sosiaalista tukea saa niukasti, ja työ on huonosti organisoitua, väsymyksen haitat näyttäisivät olevan suurempia. Kyseessä on samalla monimutkainen yhtälö, jossa työhön ja työympäristöön liittyvät ongelmat voivat aiheuttaa nukkumisongelmia, ja toisaalta väsyneisyys näyttää osaltaan aiheuttavan työhön liittyviä ongelmia.

5.3 Tutkimuksen käytännön ehdotuksia

Puutteellinen tai häiriintynyt uni vaikuttaa organisaatioissa työn tuloksellisuuteen moninaisten psyykkisten sekä fyysisten tekijöiden kautta. Kaikki edellä käsitellyt tekijät huomioon ottaen olisikin välttämätöntä identifioida ihmisten puutteellisen unen ennusmerkkejä ja vaikutuksia työpaikoilla (Campbell ym., 2015). Tutkimukseni osoitti, että yksilön väsymyksestä voivat kieliä kireys, vetäytyminen, passivoituminen, innottomuus ja huono suoriutuminen työssä.

Hyvinvoiva yksilö kokee työn imua. Riittävä uni puolestaan on yksi keskeinen hyvinvoinnin perusta. Siitä kannattaa organisaatioissa kantaa huolta. Liian vähäinen uni aiheuttaa väsymystä, uneliaisuutta ja heikentyneitä kognitiivisia toimintoja, sekä riskinä on jopa loppuunpalaminen. Tämä toimii myös toisinpäin: hyvä uni näyttäisi olevan jonkinlainen negatiiviselta stressiltä suojaava tekijä (Nilson ym., 2005; Van Dongen ym., 2003; Linton ja Bryggelsson, 2000; Harrison & Horne, 1999). Kun työn voimavarat ovat yksilölle kunnossa, voimavarat motivoivat sekä voivat johtaa voimakkaaseen työn imuun (Hakanen 2009; Bakker ym., 2007). Työn imun on todettu olevan yksi tulevaisuuden kilpailuetu organisaatioiden menestymiselle sekä kilpailuedun saavuttamiselle (Seppälä & Hakanen, 2017).

Käsillä olevan tutkimuksen kautta löysin organisaatioiden toimijoille joitakin kiintopisteitä väsymyksen vaikutusten tunnistamiseen ja keinoja voimavarojen säilyttämiseen ja lisäämiseen työssä.

Työyhteisön ilmapiirillä ja sosiaalisella tuella on positiivinen vaikutus työntekijöiden jaksamiseen töissä, jos puutteellisen unen aiheuttama väsymys tuottaa ongelmia työssä suoriutumiselle. Erityisen tärkeäksi nousi esihenkilön tuki sekä työyhteisön tuki. Tämän vuoksi olisi tärkeä pohtia sitä, kuinka työpaikoille voidaan lisätä sosiaalisen tuen eri muotoja esimerkiksi virallisten ja epävirallisten kokousten, kokoontumisia kasvotusten sekä tukea avointa ja välittävää ilmapiiriä sekä rakentaa luottamusta.

Erilaisilla työnjärjestelyillä on mahdollisuus tukea työntekijöiden jaksamista ja hyvinvointia. Sekä työyhteisön että yksilön itsensä olisi hyvä tunnistaa kunkin omat työtehtävät ja niihin käytetty aika, sekä myös sellaiset ylimääräiset työtehtävät, jotka yksilö ottaa vapaaehtoisesti tai jotka annetaan tehtäväksi omien tehtävien lisäksi. Väsymystilassa positiivisetkin asiat – kuten mielenkiintoiset lisätehtävät – voivat muuttua kuormittaviksi.

Autonomia työssä oli selkeästi hyvinvointia ja suoriutumista tukeva tekijä. Oikea määrä työtä ja autonomiaa työhön lisäävät voimavaroja, mutta liika autonomia voi pahimmillaan aiheuttaa myös kuormitusta. Tämän vuoksi esihenkilön tulisi

havainnoida alaisten jaksamista ja työssä suoriutumisen kykyä ja pyrkiä varmistamaan työntekijöille parhaat mahdollisuudet suoriutua työssään. Esihenkilö voi myös ohjata alaisiaan tekemään niitä tehtäviä, jotka juuri sillä hetkellä ovat pakollisia ja järjestää asioita niin, että työntekijällä on mahdollisuus palautua ja kerätä voimavaroja, jotta tämä mahdollistaisi seuraavana päivänä paremman jaksamisen ja tehvävistä suoriutumisen.

Työaikaan vaikuttaminen nousi esille yhtenä tekijänä, jolla on mahdollisuus luoda parempaa jaksamista ja hyvinvointia. Vuorotyön osalta nousi tärkeäksi tekijäksi se, että olisi jossain määrin mahdollisuus vaikuttaa siihen, millaisia vuoroja tekee. Työajan muokkaaminen oman työnkuvan puitteissa olisi omiaan parantamaan hyvinvointia tilanteissa, joissa voimavarat ovat väsymyksen takia vähissä.

Työstä irrottautumista pidettiin yhtenä tärkeänä tekijänä, joka ei kuitenkaan ole pelkästään työntekijän itsensä käsissä. Haastateltavat korostivat tärkeänä asiana sitä, että esihenkilö ja muukin organisaatio tukevat työstä irrottautumisen mahdollisuutta ja pitävät huolen siitä, ettei työ valu työn tekijän omalle vapaa- ajalle. Työajan pitäisi siis riittää työn tekemiseen.

Väsymyksen hallintaa auttaa se, että jos työpaikalla tunnistetaan väsymysongelma, siihen reagoidaan välittömästi ja tehdään muutoksia ennen kuin väsymyksestä on tullut uupumusta tai pitkäkestoista väsymystä, johon tarvitaan järeämpiä toimenpiteitä kuten esimerkiksi sairauslomaa. Väsymyksen ehkäisyyn ja palautumista edistämään voidaan tehdä muutoksia muutamienkin päivien työn kevennyksellä tai työnkuvan muutoksella. Tämän tavoitteena on erityisesti pystyä puuttumaan ja tukemaan työntekijän hyvinvointia aikaisessa vaiheessa ja näin ollen välttää pitkiä sairauslomia tai jopa työkyvyttömyyttä. Tutkimuksessa kävi ilmi, että varsinkin etätyötä tekevien työntekijöiden hyvinvoinnista tulisi kantaa erityistä huolta.

On tärkeää, että myös työntekijöillä itsellään on työkaluja siihen, kuinka omaa väsymystä voi ennalta ehkäistä ja kuinka tulee toimia väsyneenä välttääkseen sekä kuormittumisen tunteen, että väsymyksen negatiiviset seuraukset kuten esimerkiksi tapaturmat. Haastateltavat nostivat esiin sen, kuinka tärkeää on huolehtia omista tauoista työn lomassa. Työtä voi rytmittää pienin keinoin, vaikka isompia taukoja ei olisi. Itselle sopivat ja omaan työhön sopivat tauot virkistävät ja kohottavat omaa energiaa ja vireystilaa. Hengitys- ja meditaatiohetket voivat saada aikaan rauhoittumista ja nollautumista, jotta voi taas aloittaa tai jatkaa työtehtäviä erilaisella vireystilalla. Joskus jopa muutaman minuutin irtautuminen ja hengitykseen tai meditaatioon keskittyminen riittää. Organisaatiossa olisi tärkeää kannustaa tekemään vapaa-ajalla muutakin kuin töitä. Palautumisesta on tärkeä puhua ja on hyvä, että siihen kiinnitetään huomiota.

Useat haastatellut ehdottivat, että työyhteisön ja organisaation ilmapiiriä tulisi tietoisesti rakentaa hyvää palautumista tukevaksi. Haastateltavat nostivat esiin sen, että organisaatioissa tulisi yhteisöllisesti olla kiinnostuneita siitä, kuinka työntekijät jaksavat. Jos organisaatiossa vallitsee välittämisen tunne, se jo itsessään auttaa jaksamaan ja tukee parempaa palautumista tilanteissa, joissa yksilö kamppailee huonon unen tuottamassa väsymyksessä. Ylipäätään keskustelu jaksamisesta ja kuulumisten kysyminen on tärkeää, eikä keskittyä pelkästään työasioihin liittyvään suoriutumiseen. Haasteltavat pitivät tärkeänä sitä, että työasioiden lisäksi työyhteisössä tulisi paremmin olla tietoisia siitä, mitä työkavereille kuuluu. Väsymyksestä puhumisen salliva ilmapiiri edesauttaa yksilön jaksamista ja suoriutumista työssään tilanteissa, jossa väsymys heikentää työnteon edellytyksiä. Nämä vaatimukset eivät koske pelkästään johto- ja esihenkilöasemassa olevia, vaan kaikkia työyhteisön jäseniä.

Yhdyn Olsonin ym. (2016) ehdotukseen siitä, että erityisesti johtajien ja esihenkilöiden, mutta yhtä lailla kaikkien työntekijöidenkin, tulisi huomioida unen määrän ja laadun sekä väsymyksen vaikutukset omassa työnteossaan. (Olson ym., 2016). Esihenkilön omalla nukkumisella on todettu olevan vaikutusta sekä suoraan että välillisesti alaisensa uneen (Barnes, Jiang & Lepak, 2016; Barnes, 2018; Olson ym., 2016). Työntekijöille tulisi tarjota työkaluja siihen, että he voisivat tunnistaa väsymyksen heijastusvaikutuksia työssä ja itselleen riittävän unen määrän, sekä kehittää nukkumiskäyttäytymistään. Hyvällä unen huollolla on mahdollisuus parantaa työntekijöiden suoriutumista työssään (Ishibashi & Shimura, 2020). Tämän vuoksi olisikin organisaatioissa tärkeää huomioida ei vain työntekijöiden uni, mutta myös esihenkilöiden uni ja nukkuminen.

Aiemmassa tutkimuksessa myönteisen, hyvää unta tukevan yrityskulttuurin on todettu lisäävän hyvinvointia, lisäävän sitoutumista työhön sekä parantavan työssä suoriutumista (Barnes ym., 2020). Barnes ja kumppanit (2020) toteavat tutkimuksessaan, että työpaikoista tulee terveempiä ja eettisempiä silloin kun ne pystyvät rakentamaan sellaista kulttuuria, jossa erityisesti johto ja esihenkilöt ottavat unen huomioon toimintatavoissaan. Kolmivaiheissa tutkimuksessaan he esimerkiksi havaitsivat sekä laadullisesti että määrällisesti huonon unen vaikuttavan esihenkilön käytökseen, jolla taas on kielteinen vaikutus alaisten uneen. Tämä taas vaikuttaa negatiivisesti alaisten työhön, työhön sitoutumiseen ja työssä suoriutumiseen. Jos johtajat ja esihenkilöt pystyvät olemaan roolimalleina hyvän unen käytäntöjen suhteen ja etsimään parempia tapoja tukea työskentelyä, se antaa mahdollisuuden positiiviselle muutokselle organisaatioissa.

Riittävästä unesta huolehtiminen on jokaisen yksilön omalla vastuulla, mutta myös työyhteisössä ja organisaatiossa asiaan tulisi kiinnittää huomiota. Organisaatiossa voidaan vaikuttaa ennalta ehkäisevästi väsymykseen tukemalla työntekijöiden

hyvinvointia sekä mahdollistamalla keinot varmistaa määrällisesti ja laadullisesti riittävä uni, sekä rohkaisemalla työstä irrottautumiseen. Henkilökohtaisia resursseja voi lisätä kiinnittämällä erityistä muun muassa huomiota omaan jaksamiseen, tietoisuuteen unesta ja nukkumisen parantamisen mahdollisuuksista, liikuntaan ja ravitsemukseen, työstä irrottautumiseen sekä työn- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen.

5.4 Tutkimuksen arviointi

Fenomenografisen tutkimuksen arviointiin soveltuvat yleiset laadullisen tutkimuksen piirteet. Fenomenografisessa tutkimuksessa on otettava huomioon erityisesti empiirisen aineiston ja aineiston analyysissä muodostettujen kuvauskategorioiden vastaavuus. (Järvinen & Karttunen, 1998). Tutkimuksen lopputuloksena muodostettujen kuvauskategorioiden tulisi siis vastata mahdollisimman hyvin tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden käsityksiä kohdeilmiöstä. Kuvauskategorioiden merkitys on erityinen siitä syystä, että niitä voidaan itsessään pitää fenomenografisen tutkimuksen pääasiallisena tutkimustuloksena. Pohdin seuraavaksi tämän tutkimuksen aineistoon, tutkimuksen analyysiin sekä tulosten luotettavuuteen liittyviä tekijöitä.

Analyysin luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää tutkijan täsmällinen kuvaus analyysin toteuttamisesta. Lukijan tulisi olla mahdollista seurata ja arvioida tutkijan päättelyä tutkimuksen eri vaiheista (Tynjälä, 1991). Olen pyrkinyt kuvaamaan analyysiprosessin ja kuvauskategorioiden muodostamisen eri vaiheet luvuissa 3.2., 3.2.1. ja 3.2.2. Tämän lisäksi luvussa 4, tulosten tarkastelun yhteydessä, olen esittänyt kuvauskategorioiden yhteydessä mahdollisimman laajasti sitaatteja haastateltavien puheesta. Puheen kuvauksilla olen pyrkinyt parhaani mukaan esittämään lukijalle haastateltavan puheen laajuuden ja syvyyden sekä kuinka olen kuhunkin teemaan ja kategoriaan päätynyt. Tällä olen pyrkinyt siihen, että lukijalla on mahdollisuus hyväksyä tai riitauttaa ne tulkinnat, joita olen tutkijana esittänyt (Anttila, 2006; Mäkelä, 1990).

Analyysin kattavuus

Tutkimusaineiston analyysissä olen pyrkinyt kuvaamaan tutkittavaa ilmiötä kuten haastateltavat ovat kokemuksensa ilmaisseet. Lisäksi tarkoituksenani on ollut esittää kategoriat monipuolisesti ja selkeästi. Tutkittavasta ilmiöstä olen halunnut luoda mahdollisimman monipuolisen kuvan juuri sellaisena kuin haastateltavat ovat ilmiön kuvanneet. Kutakin kategoriaa olen pyrkinyt kuvaamaan monipuolisesti sitaatein. Hyvän tutkimuskäytännön mukaan olen pyrkinyt välttämään havaintojen tietoista vääristämistä tai yksipuolista valikoimista, ja olen keskittynyt ilmaisemaan haastateltavien kokemukset juuri sellaisina kuin ne ovat.

Analyysin johdonmukaisuus

Aineiston analyysi eteni vaiheittain. Sen jälkeen, kun kaikki haastattelut oli tehty, muodostin niitä yhden tutkimusaineiston. Tämän jälkeen etsin aineistosta avainsanoja eli merkityksiä. Merkityksistä muodostin teemoja. Tällä teeman muodostamisella aloitin merkitysten ryhmittelyn. Teemoista puolestaan muodostui ensin alakategorioita. Kukin alakategoria kuvaa siihen kuuluvia merkityksiä. Alakategorioista puolestaan muodostui yläkategoria, joka toimii kyseisen merkitysten sisältöjoukon nimittäjänä vielä laajemmalla tasolla. Jatkoin merkitysten ryhmittelyä alakategorioihin niin kauan, että koko tutkimusaineistosta ei enää ollut mitään uutta löydettävää.

Tutkimustulosten totuudenmukaisuus

Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkimustulokset tulee esittää rehellisesti ja totuudenmukaisesti (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2002: 386–389). Kun tarkastellaan tutkimustuloksia eettisestä näkökulmasta, tulee tarkastella myös totuutta. Tutkijana olen pyrkinyt siihen, että olen esittänyt tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä juuri sellaisena kuin se on esiintynyt. Fenomenografisessa tutkimuksessa katsotaan, että absoluuttisen totuuden saavuttaminen ei ole mahdollista. Tutkittavan ilmiön tarkasteluun vaikuttaa aina myös se, minkälaisista lähtökohdista ja millaisen esiymmärryksen varassa tutkija on tulkinnut aineistoaan analyysihetkellä. Tutkijan lisäksi aineiston tulkintaan vaikuttavat haastateltavat henkilöt sekä heidän senhetkiset kokemuksensa ja käsityksensä tutkittavasta aiheesta. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden käsitykset väsymyksen vaikutuksista työhön eivät myöskään välttämättä ole pysyviä, vaan ne voivat muuttua ajasta, paikasta, tilanteesta ja kulttuurista riippuen. Tässä tutkimuksessa esitetyt yhteenvedot ja synteesi ovat viime kädessä minun tutkijana muodostamiani, subjektiiviseen tulkintaani perustuvia kokonaisuuksia, joissa olen pyrkinyt esittämään haastateltavien kuvaukset ja kertomukset sellaisina kuin he ovat ilmiötä kuvanneet.

Haastateltavien anonymiteetin suojaaminen

Haastattelutilanteessa olen luvannut kaikille haastateltaville, että kaikki vastaukset käsitellään anonyymeinä, jolloin kenenkään henkilöllisyys ei ole tunnistettavissa. Näin olen myös toiminut. Olen koodannut jokaisen haastattelun numeroin litterointivaiheessa. Näin ollen haastateltavaien identiteetti ei ole tunnistettavissa. Aineiston analyysivaiheessa aineistoa on päässyt katsomaan tutkijan lisäksi vain väitöskirjan ohjaaja. Ohjaajalle aineisto on ollut näkyvissä vain koodimerkein. Näin ollen yksittäiset haastateltavat ovat olleet koko tutkimuksen ajan anonymiteetin suojassa. Tämän lisäksi kaikki alkuperäiset haastatteluaineistot on tuhottu, ja jäljelle on jäänyt vain litteroitu aineisto. Tutkimusaineisto on ollut tallennettuna vain tutkijan omalle tietokoneelle, johon on ollut käyttöoikeus ainoastaan tutkijalla. Tällä tavoin olen myös

huolehtinut siitä, että aineisto ei voi joutua vääriin käsiin ja että haastateltavien anonymiteetti on säilynyt koko tutkimuksen ajan ja myös sen jälkeen, kun väitöskirja on julkaisu.

5.5 Ehdotuksia jatkotutkimukselle

Toivoisin tutkijoiden jatkossa etsivän tutkimuspohjaisia ratkaisuja siihen, kuinka organisaatiot voivat rakentaa riittävää unta tukevia työpaikkoja. Tämä edellyttää, että väsymys tunnistetaan ja tunnustetaan nykyajan työtä haittaavaksi ilmiöksi, jonka seurausvaikutuksista kärsitään työpaikoilla. Etenkin työn tuunaamista ja keinoja, joilla työntekijöiden nukkumista voidaan parantaa, tulisi tarkastella tutkimuksen keinoin ja lisätä hyviä käytänteitä organisaatioiden arkeen. Selvittämällä, millaista työntekijöiden nukkuminen on, olisi mahdollista päästä kiinni yhteen keskeiseen juurisyyhyn suoriutumisen ja työhyvinvoinnin taustalla.

Tässä tutkimuksessa haitallisen työkäyttäytymisen ja väsymyksen yhteys ei noussut suoranaisesti esiin. Aikaisempi tutkimus kuitenkin osoittaa väsymyksen vaikuttavan esimerkiksi poissaoloihin ja työtapaturmiin. Tulevaisuudessa olisi tärkeää selvittää laajemmilla aineistoilla, millä tavoin ja missä määrin haitallinen työkäyttäytyminen voi olla seurausta väsymyksestä. Esimerkiksi kuinka usein poissaoloja ja myöhästymisiä todellisuudessa esiintyy väsymyksen vuoksi. Tai kuinka väsymys aiheuttaa epäasiallinen käytöstä ja kiusaamista.

Tässä tutkimusaineistossa nousi esiin kommunikaation heikkeneminen väsyneenä. Erityisesti mainittiin vaikeudet puheen ja kirjallisen tekstin tuottamisessa. Haasteltavien kokemusten mukaan se, että on kykenevä kommunikoimaan ja ilmaisemaan itseään sekä kirjallisesti että puhumalla on erityisen tärkeää. Väsyneenä myös saattaa helposti ilmaista itseään esimerkiksi töykeämmin kuin oli tarkoittanut. Tämä vielä korostuu, kun sähköposti ja muut tekniset alustat ovat käytössä kommunikaation välineenä. On olemassa myös jonkin verran aiempaa tutkimusta siitä, kuinka itsensä ilmaiseminen väsyneenä on helpommin aggressiivista ja epäasiallista. Tämä korostuu erityisesti, jos suora yhteys toiseen henkilöön puuttuu. Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista kartoittaa tätä aihepiiriä erityisesti työnteon näkökulmasta, siltä kannalta, miten tämä ilmiö vaikuttaa työpaikoilla niin yksilöihin kuin koko organisaatioon.

Tässä tutkimuksessa kävi välillisesti ilmi, kuinka työntekijä väsyneenä tekee helposti vähemmän työtä. Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista tutkia, kuinka paljon puutteellinen uni vaikuttaa työn tuottavuuteen ja millaisia taloudellisia vaikutuksia sillä on organisaatioissa. Presenteismin olisi mielenkiintoista tutkia, miten väsymys todellisuudessa vaikuttaa presenteismiin sekä miten tämä työpaikoilla näyttäytyy työssä suoriutumisen näkökulmasta.

Tässä tutkimuksessa nousi esiin, että väsymys itsessään aiheuttaa kehon jännittymistä sekä erilaisia kiputiloja. Lisää tutkimusta tarvittaisiin siitä, millainen yhteys väsymyksellä on erilaisiin kehon jännitystiloihin ja kipuun sekä näiden vaikutusta yksilön työssä suoriutumiseen. Mielenkiintoista olisi tietää, kuinka paljon huonon unen ja kivun yhdistelmä heikentää työn tuottavuutta ja esimerkiksi poissaoloja ja lisääntyneitä terveydenhuollon kustannuksia.

Tähän tutkimukseen valikoituneista haastateltavista moni ilmaisi murehtivansa työasioita enemmän väsyneenä ja työmurheet haittaavat nukkumista. Murehtiminen on termi, jota käytetään, kun kuvataan tarkoituksetonta negatiivissävytteitä ajattelua. Murehtiminen on automaattista, sillä ei ole tavoitteita ja se on tyypillisesti usein toistuvaa (Martin & Tesser, 1989). Murehtiminen on yhdistetty erilaisiin fyysisiin oireisiin (Hazlett & Haynes, 1992), ahdistukseen (Mellings & Alden, 2000), masennukseen (Lyubomirsky, Caldwall & Nolen-Hoeksema, 1998) ja huonoon palautumiseen (Cropley & Purvis 2003). Viikon aikana tekemättä jääneet työtehtävät näyttäisivät vaikuttavan murehtimiseen viikonloppuna ja sitä kautta heikentävän unta ja palautumista. Erityisesti sillä, jos työtehtävät ovat olleet kesken yli kolme kuukautta, näyttäisi olevan vaikutusta nimenomaan murehtimisen lisääntymiseen, mikä puolestaan heikentää unen laatua (Syrek ym., 2017; Roger & Jamieson, 1988). Ehdotankin, että työhyvinvointitutkimuksissa selvitettäisiin kartoituksia työasioista murehtimista työntekijöiden nukkumiskäyttäytymisen rinnalla ja yhtenä tekijänä sen suhteen.

Esihenkilön unella on todettu olevan vaikutusta alaistensa uneen. Erityisesti jos esihenkilö ei arvosta unta eikä huomioi unen tärkeyttä, se vaikuttaa suoraan hänen alaistensa huonompaan uneen. Usein organisaatioissa vallitsee tietynlainen työkulttuuri, ja tässä kulttuurissa imitoidaan työntekemisen malleja. Mikäli esihenkilöt tekevät työtä mihin aikaan vain, työntekijät noudattavat samanlaista käyttäytymismallia. Tällainen työntekemisen kulttuuri ei tue työntekijöiden hyvinvointia. Huonoon uneen vaikuttava, haitallinen työkäyttäytyminen ei välttämättä ole tahallista. Esihenkilö voi esimerkiksi ajatella suorittavansa velvoitteensa mahdollisimman hyvin työskentelemällä työajoista piittaamatta. Tämä valitettavasti heijastuu aina koko organisaation arkeen ja heikentää työntekijöiden unta. Tulevaisuudessa tutkimuksen olisi hyvä käsitellä tarkemmin niitä esihenkilötyön tekijöitä, jotka tarkalleen ottaen vaikuttavat alaisten unen heikentymiseen. Olisi myös tutkittava keinoja, joilla voidaan lisätä esihenkilöiden tietoisuutta unen tärkeydestä ja sen vaikutuksista työssä suoriutumiseen (Barnes ym., 2020).

Tarvitaan vielä runsaasti lisää tutkimuspohjaista ymmärrystä siitä, mitä johtamisen käytänteitä voidaan ottaa käyttöön, jotta unesta tulee arvostettu ja huollettu voimavara, jonka avulla lisätään jokaisen työssä käyvän hyvinvointia ja suoriutumista töissä.

5.6 Jälkisanat

Tutkimuksellani oli lähtökohtana vahva käytännöllinen tarve ja tavoite. Työelämässä tekemäni havainnot puhuivat sen puolesta, että tarvitaan lisää tutkittua tietoa huonon unen heijastuksista työhön. Uskon, että tutkimuspohjaisen tiedon varassa asiaa on organisaatioissa mahdollista lähestyä ja löytää käytännön ratkaisuja ongelmien selättämiseen. Tässä luvussa puhun erityisesti käytännön toimijoille: esihenkilöille, johtajille, henkilöstöammattilaisille, työhyvinvoinnin parissa työskenteleville ja jokaiselle organisaation jäsenelle. Tällä tutkimuksella on pyrkinyt luomaan näkökulmaa siihen, miten huono nukkuminen ja väsymys näyttäytyy työelämässä ja kuinka voimme vaikuttaa omaan mutta myös toistemme uneen työorganisaatioiden kontekstissa.

Puutteellisesta unesta johtuva väsymys näyttäytyy monin eri tavoin kaikissa meissä ja eri elämän tilanteissa ja hetkissä. Uni voi heikentyä monesta eri syystä ja kuten tutkimukseni osoittaa, väsymyksellä on monenlaiset kasvot. Jatkuvasti kasvava tutkimusnäyttö osoittaa miten merkityksellinen uni ja nukkuminen on eivät ole vain peruselintoimintojen ja terveyden kannalta tärkeitä, vaan myös työssä onnistumisen ja laadukkaan elämän perustana.

Tutkimukseni tuotti työkalun huonosta unesta johtuvan väsymyksen vaikutusten tunnistamiseen. Muutoksen lähtökohta on ongelman tunnistaminen. Kun tunnistat yksilön suoriutumisessa ja käyttäytymisessä työpaikalla ongelmia, jotka voivat johtua riittämättömästä unesta, voit päästä käsiksi oikeisiin juurisyihin käyttäytymisen taustalla. Esimerkiksi se, mitä henkilö itse tai hänen esihenkilönsä on luullut työmotivaatio-ongelmaksi, voikin perimmältään johtua huonon unen tuottamasta väsymyksestä. Tai työpaikan sosiaalisista tilanteista vetäytyvä henkilö voikin olla vain väsynyt sen sijaan, että hän väheksyisi tilanteita. Jos saadaan tunnistettua väsymys ja sen syynä huono nukkuminen ja riittämätön uni, on löydetty lähtöpiste sille, että huomio ja toimenpiteet kohdistuvat oikeaan osoitteeseen. Vasta silloin tilanne voi muuttua paremmaksi.

Huoneentaulu esihenkilöille

Työssä suoriutumiseen vaikuttaa erityisesti väsymys. Hyvän palautumisen ja hyvää unta tukevat keinot organisaatiossasi tukevat hyvinvointia ja yksilöiden työssä suoriutumista. Unta parantamalla, on mahdollisuus vaikuttaa alentuneeseen suoriutumiseen työssä. Onko työyhteisössä mahdollista luoda kulttuuria, joka tukee työkavereiden tuen lisäämistä sekä esihenkilöiden tuen määrää alaisilleen.

- Mieti, miten voit auttaa työntekijää suunnittelemaan omaa työtään ja huolehtimaan siitä, että hänellä on mahdollisuus tarvittaviin taukoihin ja hyvään suoriutumiseen.

- Tunnista väsynyt työntekijä ajoissa emotionaalisten, kognitiivisten, fysiologisten ja sosiaalisten tekijöiden kautta. Mikä voisi kieliä puutteellisesta unesta?

- Ota nukkuminen ja uni puheeksi työpaikallasi. Tue oikean tiedon lisäämistä terveellisistä elintavoista, unesta, liikunnasta ja ravinnosta.

- Miettikää työpaikalla yhdessä, miten voitte auttaa työntekijän parempaa palautumista ja parempaa unta.

- Huolehdi siitä, että esihenkilönä et sabotoi omalla toiminnallasi työntekijöiden työstä irrottautumisen mahdollisuutta (esimerkiksi myöhäisellä sähköpostiviestinnällä, vapaapäiville tai lomille siirtymissä, työn valumisesta vapaa-ajalle)

Kirje jokaiselle työssä olevalle

Paikansin tutkimukseni avulla puutteellisesta unesta johtuvia erilaisia väsymyksen vaikutuksia, jotka voivat toimia arjessa väsymyksen tunnistamisen välineinä. Näihin reagoimalla voit ennaltaehkäistä suurempia unen ongelmia. Tunnista siis, jos koet mielialan vaihteluita, kiukkua tai ärtyisyyttä, jos pinna on kireällä tai olet itkuinen. Pohdi tarkasti, nukutko määrällisesti tarpeeksi vai voiko sinulla olla muusta syystä univajetta. Onko unesi riittävän laadukasta? Jos heräilet tai valvot säännönmukaisesti, voi olla, että unen sujuvuudessa on ongelmia, jotka vaikuttavat. Tunteiden säätelyn vaihteluiden lisäksi voit huomata alavireisyyttä tai ylivirittymistä. Myös ylivirittyneisyys voi myös heikentää unen laatua. Mahdolliset motivaatio-ongelmat voivat myös kieliä huonosta ja puutteellisesta unesta. Jos tunnistat omassa elämässäsi näitä tekijöitä, on syytä pohtia tarkkaan, voisiko unta parantamalla saada aikaan myös muuta muutosta.

Jos huomaat ongelmia keskittymisessä, muiden kanssa kommunikoinnissa, tiedon käsittelyssä tai oppimisessa, tai jos muistisi on heikentynyt, näiden kaikkien tekijöiden syy voi löytyä puutteellisesta unesta. Puutteellisen unen vaikutukset näkyvät arjen toiminnoissa yleensä varsin pitkällä viiveellä ja niitä on usein hankalaa tunnistaa itse. Nämä tekijät ovat kuitenkin sellaisia, joita hieman pidemmällä aikavälillä tarkastelemalla voit huomata omassa toiminnassasi eroja. Jos työssä suoriutumisesi on näiden tekijöiden vuoksi heikentynyt, on sinun syytä ottaa asia puheeksi esihenkilösi,

tiimisi ja työterveysammattilaisten kanssa. Oman unen parantamiseen tulisi löytää pikaisesti keinoja.

Puutteellinen uni saattaa esiintyä myös heikentyneinä sosiaalisina suhteina. Jos huomaat että eristäydyt usein, et kykene ottamaan toisia huomioon tai vuorovaikutuksesi muiden kanssa on muuttunut negatiiviseksi, syy voi löytyä heikentyneestä yöunesta. Hyvä yöuni antaa energiaa, ja jos energiavarantojen täyttyminen on heikentynyt, vaikutukset ovat usein moninaiset. Sosiaalisten suhteiden ylläpito vaatii energiaa ja niistä luovutaan väsyneenä useimmiten ensimmäisenä.

Jokaisessa työssä on omat haasteensa ja rajoituksensa. Toivottavasti voit kokea työsi merkitykselliseksi ja tärkeäksi. Vaikka työssäsi olisi haastavia aikatauluihin tai työntekemiseen liittyviä piirteitä, on työssä varmasti mahdollisuuksia löytää joitain keinoja, joilla pystyt muokkaamaan työtäsi vastaamaan paremmin vireystilaasi. Pohdi siis, kuinka omaan työhösi voit tuoda lisää suunnitelmallisuutta, työtehtävien järjestämistä sekä ennakoimista. Pyri siihen, että pystyt tekemään työsi työajalla ja että sinulla on keinot, millä irrottaudut työstäsi. Mikäli nämä asiat eivät toteudu, keskustele esihenkilösi sekä työkavereidesi kanssa.

Luo omalta osaltasi turvallista tunnetta organisaatioosi, ja edesauta väsymyksestä puhumista. Älä tuomitse, toista, vaikka olisi eri mieltä työkaverisi kuormittuneisuudesta ja väsymyksestä.

Huolehdi sinulle sopivasta aktiivisesta vapaa-ajasta, joka tukee palautumistasi ja hyvää unta. Huomioithan että jokaisen palautuminen on yksilöllistä ja jokaisella meistä on mahdollisuus parantaa omaa palautumista hyvää unta tukevaksi.

Lähteet

Adams, R. J., Appleton, S. L., Taylor, A. W., Gill, T. K., Lang, C., McEvoy, R. D., & Antic, N., A. (2017). Sleep health of Australian adults in 2016: Results of the 2016 Sleep Health Foundation national survey. Sleep Health 3: 1, 35–42.

Addison R.G., Thorpy, M.J., Roehrs, T. A. ja Roth, T. (1991). Sleep/wake complaints in the general population. Sleep Research 20, 112.

Alapin, I., Catherine, S., Fichtenc, D., Libmana, E., Cretid, L., Bailesd, S. ja Wright, J. (2000). How is good and poor sleep in older adults and college students related to daytime sleepiness, fatigue, and ability to concentrate? Journal of Psychosomatic Research 49, 381–390.

Alasuutari, P. (1993). Laadullinen tutkimus. Vastapaino, Tampere.

Allen, H. (2008). Using routinely collected data to augment the management of health and productivity loss. Journal of Occupational Environment Medicine 50, 615–632.

Allworth, E. ja Hesketh, B. (1999). Construct-oriented biodata: capturing change-related and contextually relevant future performance. International Journal Select Assess 97– 111.

Anderson, J. R., Hagerdorn, P. L., Gunstad, J. & Spitznagel, M., B. (2018). Using coffee to compensate for poor sleep: Impact on vigilance and implications for workplace performance. Applied Ergonomics 70, 142-147.

Anderson, K.N. & Bradley, A.J. (2013). Sleep disturbance in mental health problems and neurodegenerative disease. Natural Science of Sleep 5, 61-75.

Armon, G., Shirom, A., Shapira, I. & Melamed, S. (2008). On the nature of burnout – insomnia relationships: A prospective study of employed adults. Journal of Psychosomatic Research 65, 5–12.

Aura, O., Ahonen, G., Hussi, T., & Ilmarinen, J. (2018). Henkilöstötuottavuuden johtaminen. Päätutkimuksen tulokset 2018. Lahti: PPD Oy.

Bakker, A., B. & Oerlemens, W., O. (2019). Daily job crafting and momentary work engagement: A self-determintaion and self-regulation perspective. Journal of Vocational Behaviour 112, 417-430.

Bakker, A. B., & Daniels, K. (2013). A day in the life of a happy worker: Introduction. Teoksessa A. B. Bakker & K. Daniels (Toim.) A Day in the life of a happy worker, 1–7). Psychology Press.

Bakker, A., B. & Demerouti, E. (2007). The job-demands Resources model: state of the art. Journal of Managerial Psychology 22: 3, 309-328.

Bakker, A., B. & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology, 22: 3, 273-285.

Bakker, A., B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour 1. 389-411.

Bakker, A. B., Demerouti, E. & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. Human Resource Management 43: 1, 83-104.

Bakker, A., B., Demerouti, E. & Euwema, M. (2004). Which job resources buffer the impact of job demands on burnout? Journal of occupational health Psychology 10: 2, 170-180.

Bakker, A.B., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2003), Dual processes at work in a call centre: an application of the Job Demands-Resources model, European Journal of Work and Organizational Psychology 12, 393-417.

Bakker, A.B., Demerouti, E., De Boer, E. & Schaufeli, W.B. (2003), Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency, Journal of Vocational Behavior 62, 341-356.

Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T., Schaufeli, W. B. & Schreurs, P. (2003). A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. International Journal of Stress Management 10, 16–38.

Bakker, A., B., Schauffeli, Wilmar, B., Leiter, M., P. & Taris, T., W. (2008). Work Engagement: An emerging concept in occupational health psychology. Work & Stress 22: 3, 187-200.

Balter, M., B. & Uhlenhuth, E., H. (1992). New epidemiologic findings about insomnia and its treatment. Journal of Clinical Psychiatry 53, 34 –39.

Banks, S. & Dinges, D., F. (2007). Behavioral and Psychological Consequences of Sleep Restriction. Journal of Clinical Sleep Medicine 3: 5. 519-528.

Barnes, C. M. (2011). I'll sleep when I'm dead: managing those too busy to sleep. Organizational Dynamics 2011;40.

Barnes, C. M. (2012). Working in our sleep: Sleep and self-regulation in organizations. Organizational Psychology Review 2: 3, 234-257.

Barnes, C. M. (2018). Sleep weel, Lead better. Harvard business review 96: 5, 140-143.

Barnes, C. M. & Spreitzer, G. (2015). Why sleep is a strategic resource. MIT Sloan Management Review, 56.

Barnes, C. M., Awtrey, E., Lucianett, L., Spreitzer, G. (2020). Leader sleep devaluation, employee sleeo and unethical behaviour. Sleep Health, 6, 411-417.

Barnes, C. M., Jiang, K. & Lepak, D.P. (2016). Sabotaging the benefits of our own human capital: Work unit characteristics and sleep. Journal of applied psychology 101: 2, 209-221.

Barnes, C. L. & Drake, C. L. (2015). Prioritizing Sleep Health: Public Health Policy Recommendations. Perspectives on Psychological Science 10: 6, 733-737.

Barnes, C. M., Wagner, C. M. & Ghumman, S. (2012). Borrowing from Sleep to pay work and family: expanding time-based conflict to the broader nonwork domain, Personel Psychology 65, 787-819.

Barnes, C.M., Jiang, K. & Lepak, D.P. (2016). Sabotaging the benefits of our own human capital: work unit characteristics and sleep. Journal of Applied Psychology, 101, 209-221.

Barnes, C. M. & Watson, N. F. (2019). Why healthy sleep is good for business. Sleep Medicine Review 47, 112-118.

Barnes, C. M., Guarana, C., Lee, J. & Kaur, E. (2023). Using wearable technology (Closed loop acoustic stimulation) to improve sleep quality and work outcomes. Journal of Applied Psychology, 108: 8, 1391-1407.

Baruch-Feldan, C., Brondolo, E., Ben-Dayan, D. & Schwartz, J. (2002). Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity. Journal of Occupational Health Psychology 7: 1, 84 –93

Basner, M., Fomberstein, K., Razavi, F., Banks, S., William, J., Rosa, R. & Dinges, D. (2007). American Time Use Survay: Sleep time and its relationship to waking activities. Sleep 30: 9, 1085-1095.

Basner, Mathias & Dinges, David F. (2009). Dubious bargain: Trading sleep for Leno and Letterman. Sleep 32: 6, 747-752.

Belenky, G., Wesensen, N., Thorne, D., Thomas, M., Sing, H., Redmond, M., Russo, M. & Balkin, T. (2003). Patterns of performance degradation and restoration during sleep restriction and subsequent recovery: a sleep dose-response study. Journal of Sleep Research 12, 1-12.

Ben Simon, E., Vallat, R., Barnes, C. M., & Walker, M. P. (2020). Sleep loss and the socio-emotional brain. Trends in Cognitive Sciences, 24: 6, 435–450.

Blair-Loy, M. & Wharton, A. (2004). Organizational commitment and constraints on Work-Family Policy Use: Corporate Flexibility Policies in a Global Firm, Sociological Perspectives 47, 243-267.

Bonnet, M.H. & Arand, D.L. (1997). Hyperarousal and insomnia. Sleep Medicine Reviews 1: 2, 97-108.

Borman, W.C. & Motowidlo, S.J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. Teoksessa: Schmitt N, Borman WC, (toim.) Personnel Selection in Organizations. San Francisco, CA: Jossey Bass; 71–98.

Brantley, P., Jones, G., Waggoner, C. & Rappaport, N. (1987). A Daily stress inventory: Development, Reability and Validity. Journal of Behavioural Medicine 10, 1.

Brief, Arthur, P. & Motowidlo, Stephan, J. (1986). Prosocial Organizational Behaviours. The Academy of Management Review 11: 4, 710-725.

Britt, Thomas W. (1999). Engagement the Self in the Field: Testing the Triangle Model of Responsibility. Personality and Social Bulletin 25 696-706.

Brownlow, J. A., Miller, K. E. & Gehrman, P. R. (2020). Insomnia and Cognitive Performance. Sleep Medicine Clinics 15: 1, 71–76.

Brossoit, R. M., Hammer, L. B., Crain, T. L., Leslien, J. J., Bodner, T. E. & Brockwood, K. J. (2023). The effects a Total Workes Health Intervention on workplace safety: Mediating effects of sleep and supervisor support for sleep. Journal of Occupational Health Psychology 28: 4, 263-276.

Broughton, R. (1982). Performance and Evoked Potantial Measures of Various States of Daytime Sleepiness. Sleep 5, 135-146.

Brunner, D.P., Dijk, D.J. & Borbely, A.A. (1993). Repeated partial sleep deprivation progressively changes in EEG during sleep and wakefulness. Sleep 16, 100-113.

Bryson, A., Forth, J. & Stokes, L. (2017). Does employees' subjective well-being affect workplace performance? Human Relations 70: 8, 1017 – 1037.

Burgard, S. A., & Ailshire, J. A. (2009). Putting work to bed: Stressful experiences on the job and sleep quality. Journal of Health and Social Behaviour 50, 476–492.

Bültmann, U., Kant, I., Kasl, S. V., Beurskens, A J., van den Brandt, H.M. & Piet A. (2002). Fatigue and psychological distress in the working population. Psychometrics, prevalence, and correlates. Journal of Psychosomatic Research 52, 445-452.

Burton, W.N., Pransky, G., Conti, D., J., Chen, C., Y. & Edington, D., W. (2004). The association of medical conditions and presenteeism. Journal of Occupational Environmental Medicine 46, 38–45.

Buysse, D. J. (2014). Sleep Health: Can We Define It? Does It Matter? Sleep 37, 1.

Cacioppo, J. T., Hawkley, L. C., Bernston, G. C., Ernst, J. M., Gibbs, A. C., Stickgold, R. & Hobson, A- (2002). Do lonely days invade the night? Potential social modulation of sleep efficiency. Psychological Science 13, 384–387.

Caldwell, J.A., Caldwell, J.L., Smith, J.K. & Brown, D.L. (2004). Modafine's effects on simulator performance and mood on pilots during 37 hours without sleep. Aviation Science Environmental Medicine 75: 9, 777-784.

Campbell, J. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. Teoksessa Dunnette, M.D. & Hough, L.M. (Toim.) Handbook of industrial and organizational psychology. Palo Alto, CA; Consulting Psychologists Press, Vol 1 (2. painos), 687-732.

Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. Teoksessa N. Schmitt & W. C. Borman (Toim.), Personnel selections in organizations San Francisco: Jossey-Bass, 35–70.

Canivet, C., Staland-Nyman, C., Lindeberg, Sara, Karasek, Robert, Moghaddassi, Manhnaz & Östergren, Per-Olof (2013). Insomnia symptoms, Sleep Duration, and Disability Pensions: A Prospective Study of Swedish Workers. International Journal of Behavioural Medicine 21, 319-328.

Cappuccio, Fransesco P., Miller, Michelle A. & Lockley, Steven W. (2010). Sleep, Health, and Society. From aetiology to public health. Oxford, University Press.

Chambers, M. J. & Kim, J.Y. (1993). The role of state. trait anxiety in insomnia and daytime restedness. Journal of Behaviour Medicine 19, 42-46.

Cheng A.C., Wu, G.J., Chung C.H., Wu, K.H., Sun, C.A., Wang, I.D. & Chien W.C. (2021). Effect of obstructive sleep apnea on the risk of injuries—a nationwide population-based cohort study. International journal of environmental research and public health.

Clark, S.C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. Human Relations 53: 6, 747-770.

Clark, A. E., Georgellis, Y. & Sanfey, P. (1998). Job Satisfaction, Wages, and Quits: Evidence from German panela Data. Research in Labor Economics,17, 88-101.

Costa, G. (2003). Shift work and occupational medicine: an overview. Occupational Medicine 53, 83-88.

Crain, T. L., Brossoit, R., M. & Fisher, G. G. (2017). Work, Nonwork, and Sleep (WNS): a Review and Conceptual Framework. Journal of Business and Psychology 33, 675-697.

Crawford, E. R., LePine, J. A. & Rich, B. L. (2010). Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytical Test. Journal of Applied Psychology 95: 5, 834-848.

Cropanzano, R., Rupp, D. E., & Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. Journal of Applied Psychology 88, 160–169.

Cropley, M., & Millward Purvis, L. J. (2003). Job strain and rumination about work issues during leisure time: A diary study. European Journal of Work and Organizational Psychology 12, 195 – 207.

Cropley, M., Dijk, D. J. & Stanley, N. (2006). Job strain, work rumination, and sleep in schoolteachers. European Journal of Work and Organizational Psychology, 15: 2, 181-196.

Cropley, M., Steptoe, A., & Joekes, K. (1999). Job strain and psychiatric morbidity. Psychological Medicine, 29, 1411 – 1416.

Culpepper, L. (2010). The social and economic burden of shift-work disorder. Journal of family Practie, 59, S1-S11.

Curcio, G., Ferraraa, M. B. & De Gennaro, Luigi (2015). Sleep loss, learning capacity and academic performance. Sleep Medicine Reviews 10, 323–337.

Dahlgren, A., Kecklund, G. & Åkersted, T. (2005). Different levels of work-related stress and the effects on sleep, fatigue and cortisol. Scandinaviean Journal of Environmental Health 31: 4, 277-285.

Daley, M., Morin, C., M., LeBlanc, M., Grégoire, J-P., Savard, J. & Baillargeon, L. (2009). Insomnia and its relationship to health-care utilization, work absenteeism, productivity and accidents. Sleep Medicine 10, 427-438.

Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. Human Relations 53: 2, 275-294.

Dean, B., Aquilar, D., Shapiro, C., Orr, W. C., Isserman, J., A., Calimlim, B. & Rippon, G. A. (2010). Impaired health status, daily functioning, and productivity in adults with excessive sleepiness. Journal of Occupational and Environmental Medicine 52: 2, 144-149.

Demerouti, E. & Bakker, A., B. (2011). The Job Demands-Resource model: Challenges for future research. SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 37, 2.

Demerouti, E., Bakker, A., B. & Fried, Y. (2012). Work orientations in the job demands-resources model. Journal of Managerial Psychology 27: 6, 557-575.

Demerouti, E., Bakker, A. B, de Jonge, J., Janssen, P. & Schaufeli, W. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. Scandinavian Journal Work, Environment and Health 27: 4, 279-286.

Demerouti, E., Bakker, A. B, Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. Journal of Applied Psychology 86: 3, 499-512.

Dewald, J. F., Meijer, A. M., Oort, F. J., Kerkhof, G. A. & Bögels, S. M. (2010). The influence of sleep quality, sleep duration and sleepiness on school performance in Children and adolescents: A meta-analytical review. Sleep Medicine Reviews 14, 179-189.

Diener, E. & Fujita, F. (1995). Resources, Straivings and Subjective Well-Being: A nomoethical and idiografic approach. Journal of Personality and Social Psychology, 68: 5, 926-935.

Diener, E., Suth, E.M., Lucas, R.E. & Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. Psychological bulletin, 125: 2, 276-302.

Dinges, D. F. (1995). An overview of sleepiness and accidents. Journal of Sleep respiration 4: 2, 4-14.

Dinges, D.F. & Kribbs, N.B. (1991). Performing while sleepy: Effects of experimentally induced sleepiness. Teoksessa: Monk, T.H. (Toim.) Sleep, Sleepiness, and performance. New York: Wiley.

Dinges, D.F., Creaber, R.C., Connel, L.J., Rosekind, M.R. & Powell, J.W. (1990). Fatigue-related reaction time performance in long-haul flight crews. Sleep Respiration, 19, 37-48.

Dittner, A. J., Wessely, S. C. & Brown, R.G. (2004). The Assessment of fatigue. A Practical guide for clinicians and researchers. Journal of Psychosomatic Research, 56, 157-170.

Doi, Y., Minowa, M. & Tango, T. (2003). Impact and Correlates of poor sleep quality in Japanies white-collar employees. Sleep 26:4, 467-471.

Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanism linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. Academy of Management Journal 25: 1. 178-199.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. (2011). The Concept of bullying and harassment at work: the European tradition. Teoksessa: Einarsen S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C.L., (Toim.) Bullying and harassment in the workplace Developments in theory, research, and practice. 2.painos. Boca Raton: CRC Press.

Eksted M., Söderstöm, M. & Åkersted, T. (2009). Sleep physiology in recovery from burnout. Biological Psychology 82, 267-273.

Elovainio, M., Heponiemi, T., Jokela, M., Hakulinen, C., Presseau, J., Aalto, A-M. & Kivimäki, M. (2015). Stressful work environment and wellbeing: What comes first? Journal of Occupational Health Psychology 20: 3, 289–300.

Eriksen, W., Bjornvatn, B., Bruusgaard, D. & Knardahn, S. (2008). Work factors of poor sleep in nurses' aides. International Arch Occupational Environmental Health 81, 301-310.

Escorpizo R. (2008). Understanding work productivity and its application to work-related musculoskeletal disorders. International Journal of Industrial Ergonomincs 38, 291–297.

Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino, Tampere

Estryn-Behar, M., Kaminski, M., Peigne, E., Bonnet, N., Vaichere, E., Gozian, C., Azoulay, S. & Giorgi, M. (1990) Stress at work and mental health status among female hospital workers. British Journal of Industrial Medicine 47, 20– 28.

Fallone, G., Owens, J. A. & Deane, J. (2002). Sleepiness in children and adolescents: clinical implications. Sleep Medicine Reviews 6: 4, 287-306.

Finan, P.H., Goodin, B.R. & Franklin, K.A. (2013). The association of sleep and pain: an update and a path forward. Journal of Pain 14, 1539-1552.

Ford, E. S., Cunningham, T. J., Giles, W. H. & Croft, J. B. (2015). Trends in insomnia and excessive daytime sleepiness among US adults from 2002 to 2012. Sleep Medicine 16, 372- 378.

Fortier-Brochu, E. & Morin, C.M. (2014). Cognitive impairements in individuals with insomnia: Clinical significance and correlates. Sleep 37: 11, 1787-1798.

French, K., A., Allen, T. D. & Henderson, T. G. (2019). Challenge and hindrance stressors in relation to sleep. Social Science & Medicine 222, 145-153.

Franco, L., Bennet, S. & Kanfer, R. (2002). Health sector reform and public sector health worker motivation: a conceptual framework. Social Sciense & Medicine 54, 1255-1266.

Fuligni, A. J. & Hardway, C. (2006). Daily variations in Adolescents' sleep, activities and physical well-being. Journal of research on adolescence 16: 3, 353–378.

Gaultney, J. F. & Collins-McNeil, J. (2009). Leck of sleep in the workplace: What the Psychologist-Manager Should Know About Sleep. The Psychologist-Manager Journal 12, 132-148.

Gillberg, M. & Åkerstedt, T. (1998). Sleep loss and performance: No "safe" duration of a monotonous task. Physiology & Behavior 64:5, 599–604.

Golden, T. & Veiga, J. (2005). The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction: Resolving Inconsistent Findings, Journal of Management 31, 301-318.

Goldenhar, L.M., Swanson N.G., Hurrell, J.J., Ruder, A. & Deddens, J. (1998). Stressors and adverse outcomes for female construction workers. Journal of Occupational Health Psychology 3, 19–32.

Gordon, A. M., Carillo, B. & Barnes, C. M. (2021). Sleep and social relationships in healthy population: A systematic review. Sleep Medicine Reviews, 57.

Gordon, A. M., & Chen, S. (2013). Does Power Help or Hurt? The Moderating Role of Self–Other Focus on Power and Perspective-Taking in Romantic Relationships. Personality and Social Psychology Bulletin 39: 8, 1097–1110.

Gordon, A. M., & Chen, S. (2014). The role of sleep in interpersonal conflict do sleepless nights mean worse fights? Social Psychological and Personality Science 5: 2, 168–175.

Grant, Adam M., Marlys K. Christianson & Richard H. Price (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. The Academy of Management Perspectives, 21:3, 51-63.

Griffin, M.A., Neal, A. & Parker, S.K. (2007). A New model of work role performance: positive behavior in uncertain and interdependent contexts. Academy of Management Journal, 50: 2, 26-36.

Guadagni, V., Burles, F., Ferrera, M. & Iaria, G. (2018) The effects of sleep deprivation on emotional empathy. Journal of Sleep Respiration 23, 657-663.

Guest, David. E. (2017) Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. Human Resource Management Journal, 27:1, 22–38.

Haaramo, P. (2014). Insomnia, ill health and work disability. A longitidunal study among employees. Academic Dissertation 25.4.2014, University of Helsinki.

Haaramo, P., Rahkonen, O., Lahelma, E. & Lallukka, T. (2012). The joint associations of sleep duration and insomnia symptoms with disability retirement – a longnitudial, registered-linked study. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 38: 5, 427-435.

Hackman, R. & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory, Organizational Behavior and Human Performance 16, 250-279.

Hafner, M., Stepanek, M., Taylor, J., Troxel, W.M. & van Stolk, C. (2017). Why sleep matters-the economic costs of insufficient sleep: a cross-country comparative analysis. Rand Health Quartely, 6:11.

Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointi tutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Sosiaalipsykologian alan väitöskirja. Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos, Helsinki 2004.

Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work Engagement Among Teachers. Journal of School Psychology 43: 6, 495–513.

Hakanen, J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive Gain Spirals at Work. Journal of Occupational and Organizational Psychology 81: 3, 267–295.

Hakanen, J. (2009). Työn imu – positiivinen työkokemus ja terveys. Työterveyslaitos.

Hakanen, J. (2011). Työn imu, työuupumus ja uramenestys – seurantatutkimus opettajilla ja lääkäreillä. Työterveyslaitos.

Hakanen, J. & Kaltiainen, J. (2020). Työn imu – parasta työhyvinvointia työssä? Työ- ja elinkeinoministeriö, julkaisu, 2/2020, 41–56.

Hakanen, J., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021). How Job Resources Boost Work Engagement. Applied Psychology: An International Review 70: 2, 567–597.

Hall,

Hamilton, N.A., Stevens, Nelson, C.A. & Kitzman, H. (2007). Sleep and Psychological well-being. Social Indicators Research 82, 147-163.

Han, G., Harms, H. & Bai, Y. (2017). Nigthmare bosses: the impact of abusive supervision on empolyees' sleep, emotions and creativity. Journal of Business Ethics 145, 21-31.

Harrison, Y. & Horne, J. A. (1996). Long-term extension of sleep – are we really chorinically sleep deprived? Psychophysiology 33, 22-30.

Harrison, Y. & Horne, J. A. (1999). One night's sleep loss impairs innovative thinking and flexible decision making. Organizational Behaviour and Human Decision Processess 78: 2, 128-145.

Harrison, Y. & Horne, J. A. (2000). Sleep loss and temporal memory. The Quarterly Journal of Experimental Psychology 53A: 1, 271-279.

Harrison, Yvonne & Horne, James, A. (2000). The impact of sleep deprivation on decision making: a review. Journal of Experimental Psychology Appliep 6, 236-249.

Harter, James K., Schmidt, Frank L. & Hayes, Theodore L. (2002). Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A Meta-Analysis. Journal of Applied Psychology 87: 2, pp. 268-279.

Harvey, A. G. (2002). A cognitive model of insomnia. Behaviour research and therapy 40: 8, 869–893.

Harvey, S., Blouin, C. & Stout, D. (2006). Proactive personality as a moderator of outcomes for young workers experiencing conflict at work. Personality and Individual differences 40, 1043-1074.

Harvey, A. G., Stinson, K., Whitaker, K., L., Moskovitz, D., & Virk, H. (2008). The subjective meaning of sleep quality: A Comparison of individuals with and without insomnia. Sleep 31: 3, 383-393.

Hatoum, H. T., Kong, S. X., Kania, C. M., Wong, J. M. & Mendelson, W. B. (1998). Insomnia, Health-Related Quality of Life and Healthcare Resource Consumption. A Study of Managed-Care Organization Enrollees. Pharmacoeconomics 14: 6, 629-637.

Hazlett, R. L., & Haynes, S. N. (1992). Fibromyalgia: A time-series analysis of the stressorphysical symptom association. Journal of Behavioural Medicine 15, 541 – 58.

Head, H. (1923). The conception of nervous and mental energy. II. Vigilance: a physiological state of the nervous system. British Journal of Psychology 1923: 14, 126–47.

Heilmann, P., Lampela, H., Taipale-Erävaara, K. (2021). Living up to young employees' expectations: employer brand management in health care organizations. Managing Global Transitions 20:3, 211-235.

Heijstra, T. M., Rafnsdóttir, G. & Jónsdóttir, L. (2011). Autonomy and well-being among Nordic male and female hospital physicians. Work 40, 437-443.

Henderson, A.A. & Horan, K. A. (2021). A meta-analysis of sleep and work performance: An examination of moderators and mediators. Journal of Organizational Behaviour 42: 1–19.

Hillman, D.R. & Lack, I.C. (2013). Public health implications of sleep loss: the community burden. Medical Journal of Australia 199, S7-S10.

Hillman, D.R., Murphy, A.S., Antiv, R. & Pezzulo, L. (2006). The economic cost of sleep disorers. Sleep 29, 299–305.

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. (2008). Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2007). Tutki ja kirjoita. Tammi.

Hoffman, B.J., Blair, C.A., Meriac, J.P. & Woehr, D.J. (2007). Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature. Journal of Applied Psychology 92, 555–566.

Honkonen, R. & Karila, R. (1995). Grounded theory ja analyyttinen induktio opiskelijatutkimuksessa. Teoksessa: Nieminen, J. (Toim.) Menetelmävalintojen viidakossa – Pohdintoja kasvatuksen tutkimisen lähtökohdista. Tampereen yliopisto, Kasvatustieteiden laitos. B, Opetusmonisteet: No.13.

Horne, J.A. (1988). Sleep loss and "divergent" thinking ability. Sleep 11: 6, 528-536.

Howard, S. K. (2005). Sleep deprivation and physician performance: Why should we care? Bumc proceedings 18, 108–112.

Hseih, S., Tsai, C-Y.& Tsai, L-L (2009). Error correction maintains post-error adjustments after one night of total sleep deprivation. Journal of Sleep deprivation 18, 159-166.

Huibers, M., Bültmann, U., Kasl, S., Kant, I., van Amelsvoort, L., van Schayck, C. & Swaen, G. (2004). Predicting the Two-Year Course of Unexplained Fatigue and the Onset of Long-Term Sickness Absence in Fatigued Employees: Results Form the Maastricht Cohort Study. Journal of Occupational Environmental Medicine 46: 10, 1041-1047.

Hunt, S.T. (1996). Generic work behavior: an investigation into the dimensions of entry-level, hourly job performance. Personnel Psychology 49, 51–83.

Huusko, M. & Paloniemi, S. (2006). Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä. Kasvatus 2, 162-173.

Ilmarinen, J. (1999). Aging Workers in the European Union: Status and Promotion of Work Ability, Employability and Employment. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki.

Ilmarinen, J. (2006). Towards a Longer Worklife! Ageing and the Quality of Worklife in the European Union. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki.

Ilmarinen, J. (2009). Work Ability – A Comprehensive Concept for Occupational Health Research and Prevention. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 35:1, 1–5.

Ilmarinen, J., & Tuomi, K. (2004). Past, Present and Future of Work Ability. People and Work – Research Reports, 65, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki

Infante-Rivard, C., Dumont, M. & Montplaisir, J. (1989). Sleep disorder symptoms among nurses and nursing aides. International Arch Occupational Envinronmental Health 61, 353–358.

Ishibashi, Y. & Shimura, A. (2020). Sleep Health, 270-276.

Jacquinet-Salord, M.C., Lang, T., Fouriaud, C., Nicoulet, I. & Bingham, A. (1993). The group of occupational physicians of APSAT. Sleeping tablet consumption, self reported quality of sleep, and working conditions. Journal of Epidemiology Community Health 47, 64–68.

Jank, R., Gallee, B.R., Boekcle, M., Fiegl, S. & Pieh, C. (2017). Chronic pain and sleep disorders in primary care. Pain and Respiratory Treatment.

Jansson, M. & Linton, S. J. (2006). Psychosocial Work Stressors in the Development and Maintenance of Insomnia: A Prospective Study. Journal of Occupational Health Psychology 11: 3, 241-248.

Jansson-Fröjmark, M. & Lindblom, K. (2010). Is there a biderectional link between insomnia and burnout? A prospective study in the Swedish workforce. International Society of Behavioral Medicine 17, 306-313.

Jansson-Fröjmark, M., Lundqvist, D., Lundqvist, N. & Linton, S. J. (2007). Psychosocial work stressor for insomnia: A Prospective study on 50-60-year-old adults in the working population. International Journal of Behavioral Medicine 14: 4, 222-228.

Joormann, J., Siemer, M., & Gotlib, I. H. (2007). Mood regulation in depression: Differential effects of distraction and recall of happy memories on sad mood. Journal of Abnormal Psychology 116, 484-490.

Kageyama, T., Nishikido, N., Kubayashi, T., Kurokawa, Y., Kaneko, T. & Kabuto, M, (1998). Self-reported sleep quality, job stress, and day-time autonomic activities assessed in terms of short-term heart rate variability among male white-collar workers. Industrial Health 36, 263–272.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal 33: 4, 692- 724.

Kahn, R.L. & Boysiere, P. (1992). Stress in Organizations. Teoksessa: Dunnette, M.D. & Hough, L.M. (Toim.). Handbook of Industrial and organizational psychology 3, 571-650. Palo Alto, CA: Consuting. Psychologist Press.

Kagan, R., Shiozawa, A., Epstein, A.J. & Espinosa, R. (2021). Impact of sleep disturbances on employment and work productivity among midlife women in the US SWAN database: a brief report. Menopause: The Journal of The North American Menopause Society 28: 10, 1176-1180.

Kao, K. Y., Spitzmueller, C., Cigularov, K., & Wu, H. (2016). Linking insomnia to workplace injuries: A moderated mediation model of supervisor safety priority and safety behavior. Journal of Occupational Health Psychology 21: 1, 91–104.

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly 24:2, 285-308.

Karasek, Robert, Baker, Dean, Marxer, Frank, Ahlbom, Anders & Theorell, Tores (19819: Job decision latitude, Job demands, and cardiovascular disease: A prospective study of Swedish men. American Journal of Public Health 71: 7, 694-705.

Karasek, R. & Theorel, T. (1990). Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of working life. Basic Books.

Kemppilä, S. & Lönnqvist, A. (2003). Subjective productivity measurement. Journal of American Academy of Business 2, 531–537.

Kessler, R. C., Berglund, P. A., Coulouvrat, C., Hajak, G., Roth, T., Shahly, V., Shillington, A. C., Stephenson, J. J. & Walsh, J. K. (2011). Insomnia and the performance of US workers: Result from the America Insomnia Survay. Sleep 34: 9, 1161-1171.

Killgore, William D.S., Balkin, Thomas, J., & Wesensten, Nancy J. (2006). Impaired decision making following 49 h of sleep deprivation. Journal Of Sleep Respiration 15, 7-13.

Kim, T. Y., Lee, D. R., & Wong, N. Y. S. (2016). Supervisor humor and employee outcomes: The role of social distance and affective trust in supervisor. Journal of Business and Psychology 31, 125-139.

Kivimäki, M. & Kawachi, I. (2015). Work Stress as a risk factor for cardiovascular disease. Curr Cardiological Rep. 17: 74.

Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Schaufeli, W.B., De Vet, H.C.W. & Van Der Beek, A.J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. Journal of Occupational and Environmental Medicine 53, 856-866.

Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist A., Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. (2018). Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. Finterveys 2017-tutkimus. Raportti 4/2018.

Koroglu, S. & Ozmen, O. (2022). The mediating effect of work engagement on innovative work behavior and the role of psychological well-being in the job demands–resources (JD-R) model. Asia-Pacific Journal of Business Administration, 14: 1, 124-144

Kucharczyk, E., Morgan, K. & Hall, A. (2012). The occupational impact of sleep quality and insomnia symptoms. Sleep Medicine Reviews 16, 547-559.

Kupperman, M., Lubeck, D., Mazonzon, P., Patrick, D., Stewart, A., Buesching, D. & Fifer, S. (1995). Sleep Problems and Their Correlates in A Working Population. Journal of General Internal Medicine 10, 25-32.

Laine, P. (2013). Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehtoja tutkimassa. Turun yliopiston julkaisuja, sarja – ser. C Osa – Tom. 372. Turun Yliopisto, Turku.

Lallukka, T. (2011). Uniongelmien yhteys sairauspoissaoloihin ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Sosiaalilääketieteellinen aikauslehti: 48, 128–143.

Lallukka, T., Haaramo, P., Lahelma, E. & Rahkonen O. (2011). Sleep problems and disability retirement: a registered-based follow-up study. American Journal Epidemiology, 173, 871-881.

Leger, D. & Bayon, V. (2010). Societal costs of insomnia. Sleep Medicine Reviews 14, 379-389.

Leger, D., Bayon, V., Laaban, J.P. & Philip, P. (2012). Impact of sleep apnea on economics. Sleep Medicine review 16, 455-462.

Leger, D., Guilleminault, C., Dreyfus, J., Delahaye, C. & Paillard, M. (2000). Prevalence of insomnia in a survey of 12,778 adults in France. Journal of Sleep Respiration 9, 1, 35-42.

Leger, D., Bayon, V., Laaban, J.-P. & Philip, P. (2012). Impact of sleep apnea on economics. Sleep Medicine Reviews 16, 455-462.

Leger, D., Massuel, M.A. & Metlaine, A. (2006). SISYPHE Study group. Professional correlates of insomnia. Sleep 29: 2, 171-178.

Leger, D., Morin, C. M., Uchiama, M., Hakimi, Z., Cure, S. & Walsh, J. K. (2012). Chronic insomnia, Quality of life, and utility scores: Comparison with good sleepers in a cross-sectional international survey. Sleep Medicine 13, 43-51.

Leiter, M. P. & Bakker, A. B. (2010). Work Engagement: Introduction. In Eds. Bakker, Arnold B. & Leiter, Michael P. (2010). Work Engagement. A Handbook of Essential Theory and Research. New York, Psychology Press.

Lesener, T., Guys, B. &Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. Work & Stress, 33: 1, 76-103.

Lim, J., & Dinges, D. F. (2008). Sleep deprivation and vigilant attention. Annals of the New York Academy of Sciences, 1129: 1, 305–322.

Lim, J. & Dinges, D. F. (2010). A Meta-Analysis of the Impact of Short-Term Sleep Deprivation on Cognitive Variables. Psychology Bulletin 136: 3, 375–389.

Lindelof, B., Almkvist, O. & Göthe, C.-J. (1992). Sleep disturbances and exposure to organic solvents. Arch Environ Health 47, 104–106.

Lindholm, M., Reiman, A. & Väyrynen, S. (2020). On future occupational safety and health challenges in industrialized countries – a systematic review. International journal of occupational and Environmental Safety 4:1, 108-127.

Linden, W., Earle, T. L., Gerin, W. & Christenfeld, N. (1997). Physiological stress reactivity and recovery: Conceptual siblings separated at birth? Journal of Psychosomatic Research 42, 117 – 135.

Linton, S. J. (2004). Does work stress predict insomnia? A prospective study. British Journal of Health Psychology 9, 127-136.

Linton, S. J. & Bryngelsson, I.-L. (2000). Insomnia and its relationship to work and health in a working age population. Journal of Occupational Rehabilitation 10: 2, 169–183.

Linton, S. J., Kecklund, G., Franklin, K. A., Leissner, L. C., Sivertsen, B., Lindberg, A., Svensson, A. C., Hansson, S. O., Sundin, Ö., Hetta, J., Björkelund, C. & Hall, C. (2015). The Effect of the work environment on future sleep disturbance: A systematic Review. Sleep Medicine Reviews 23, 10-19.

Litwiller, B., Snyder, L. A., Taylor, W. D. & Steele, Logan, M. (2017). The Relationship between sleep and work: A Meta-Analysis. Journal of Applied Psychology 102: 4, 682-699.

Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (1968). Motivation and Organizational Climate. Boston: Division of Research Graduate School of Business administration Harvard University.

Lyubomirsky, S., Caldwell, N. D., & Nolen-Hoeksema, S. (1998). Effects of ruminative and distracting responses to depressed mood on retrieval of autobiographical memories. Journal of Personality and Social Psychology, 75, 166 – 177.

Madsen, I.E.H., Nyberg, S.T., Hanson, Magnusson L.L.., Ferrie, J.E., Ahola, K., Alfredsson, L., Batty, G.D: Bjorner, J.B., Borriz, M., Burr, H., Chastang, J.F., de Graaf, R., Dragano, N., Hamer, M., Jokela, M., Knutsson, A., Koskenvuo, M., Koskinen, A., Leineweber, C., Niedhammer, I., Nielsen, M.L., Nordin, M., Oksanen, T., Pejtersen, J.H., Pentti, J., Plaisier, I., Salo, P., Singh-Manoux, A., Suominen, S., ten Have, M., Theorell, T., Toppinen-Tanner, S., Vahtera, J., Väänänen, A., Westerholm, P.J.M., Westerlund, H., Fransson, E.I., Heikkilä, K., Virtanen, M., Regulies, R. & Kivimäki, M. (2017). Job strain as a risk factor for clinical depression systematic review and meta-analysis with additional individual participant data. Psychological Medicine 47, 1342-1356.

Manka, M.-L. (2016). Työhyvinvointi. Talentum.

Manka, M.-L., & Manka, M. (2023). Työhyvinvointi. Alma Insights.

Manocchia, M., Kelles, S. & Ware, J. E. (2001). Sleep Problems, health related quality of life, work functioning and health care utilization among the chronically ill. Quality of life Research 10, 331-345.

Marquié, J.C., Foret, J. & Quéinnec, Y. (1999). Effects of age, working hours, and job content on sleep: a pilot study. Exp Aging Res 25:421– 427.

Martin, L. L., & Tesser, A. (1989). Toward a motivational and structural theory of ruminative thought. Teoksessa: J. S. Uleman & J. A. Bargh (Toim.), Unintended thought, 306–326. The Guilford Press.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. Journal of Applied Psychology 93: 3, 498–512.

Matthews, S., Hetzman, C., Ostry, A. & Power, C. (1998). Gender, work roles and psychosocial work characteristics as determinants of health. Social Science and Medicine 46, 1417– 1424.

Mauss, Iris, B., Troy, Allison, S. & LeBourgeois, Monique, K. (2013). Poorer sleep Quality is associated with lower emotion-regulation ability I a laboratory paradigm. Cognition and Emotion 23: 3, 567-576.

Maxham, J.G.I., Netemeyer, R.G. & Lichtenstein, D.R. (2008) The retail value chain: linking employee perceptions to employee performance, customer evaluations, and store performance. Market Science 8: 27, 147–167.

Mellings, T. M., & Alden, L. E. (2000). Cognitive processes in social anxiety: The effects of self-focus, rumination and anticipatory processing. Behaviour Research and Therapy 38, 243 – 257.

Meng, Lin, Yang Zheng, & Rutai Hui (2013). The relationship of sleep duration and insomnia to risk of hypertension incidence: a meta-analysis of prospective cohort studies. Hypertension Research 36: 11, 985-995.

Metlaine, Arnaud, Leger, Damien & Choudat, Dominique (2005). Socioeconomic impact of insomnia in working populations. Industrial Health 43, 11–19.

Metsämuuronen, Jari (toim.) (2006). Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Gummerus kirjapaino, Jyväskylä.

Michie, S. & Williams, S. (2003) Reducing work related psychological ill health and sickness absence: a systematic literature review. Occupational Environmental Medicine 60, 3-9.

Minkel, J. D., Banks, S., Htaik, O., Moreta, M. C., Jones, C. W., McGlinchey, E. L., Simson, N. S. & Dinges, D. F. (2012). Sleep Deprivation and Stressors: Evidence for Elevated Negative Affect in Response to Mild Stressors When Sleep Deprived. American Psychological Association, 12: 5, 1015-1020.

Morin, R.A., Barry, T. & Walton, E. (1993). Cognitive-behaviour therapy for late-life insomnia. Journal of Consult Clinical Psychology 61: 1, 137-146.

Morin, C.M., Rodrique, S. & Ivers, H. (2003). Role of stress and arousal, and coping skills in primary insomnia. Psychosomatic Medicine 65, 259–267.

Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. Journal of Applied Psychology, 79, 475–480.

Motowidlo, S.J., Borman, W.C. & Schmit, M.J. (1997). A Theory of individual differences in task and contextual performance. Human Performance 10, 71–83.

Mullins, Heather M., Cortina, Jose M., Drake, Chirstopher L. & Dalal, Reeshad, S. (2014). Sleepiness at work: A Review and Framework of How the Physiology of Sleepiness Impacts the Workplace. Journal of Applied Psychology 99, 6, 1096-1112

Mousa, M., Massoud, H. & Ayoubi, R.M. (2020), "Gender, diversity management perceptions, workplace happiness and organisational citizenship behaviour", Employee Relations: The International Journal: 1.

Murphy, K.R. (1990). Job performance and productivity. Teoksessa: Murphy KR, Saal FE, (Toim.) Psychology in Organizations: Integrating Science and Practice. Hillsdale, NJ, England: Lawrence Erlbaum Associates Inc, 157–176.

Murphy, P. R., & Jackson, S. E. (1999). Managing work role performance: Challenges for twenty-first-century organizations and their employees. Teoksessa D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Toim.), The changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, and development. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 325– 365.

Nagami, M., Tsutsumi, A., Tsuchiya, M. & Morimoto, K. (2010). Job control and coworker support improve employee job performance. Industrial Health 48, 845-851.

Nakata, A., Haratani, T., Takahashi, M., Kawakami, N., Arito, H., Fujioka, Y., Shimizu, H., Kobayashi, F. & Araki, S. (2001). Job stress, social support at work, and insomnia in Japanese shift workers. Journal of Human Ergology 30, 203–209.

Nasermoaddeli, A., Sekine, M., Hamanishi, S. & Kagamimori, S. (2002). Job Strain and Sleep Quality in Japanese Civil Servants with Special Reference to Sense of Coherence. Journal of Occupational Health 44, 337-342.

Niedhammer, I., Chastang, J.F., Sultan-Taieb, H., Vermeylen, G. & Parent-Thirion, A. (2012). Psychosocial work factors and sickness absence in 31 countries in Europe. European Journal of Public Health 23, 622-629.

Nielsen, M.B., Pallesen, S., Harris, A. & Einarsen, S.V., (2018). Protocol for a systematic review and meta-analysis of research on the associations between workplace bullying and sleep. Sleep Medicine Review 7, 232–244.

Nielsen, M. B., Harris, A., Pallesen, S. & Einarsen, S. V. (2020). Workplace bullying and sleep: A systematic review and meta-analysis of research literature. Sleep Medicine Reviews 51, 1–12.

Niikko, A. (2003). Fenomenografia kasvatustieteellisessä tutkimuksessa. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia 85.

Nilsson, J. P., Söderström, M., Karlsson, A. U., Lekander, M., Åkerstedt, T., Lindroth, N. E. & Axelsson, J. (2005). Less effective executive functioning after one night's sleep deprivation. Journal of Sleep Respiration 14, 1-6.

Niu, G., Chai, H., Li, Z., Wu, L., Sun, X. & Zhou, Z. (2020) Online Parent-Child Communication and Left-Behind Children's Subjective Well-Being: The Effects of Parent-Child Relationship and Gratitude. Child Indic. Res, 13, 967–980.

Nix, G.A., Ryan, R.M., Manly, J.B. & Deci, E.L. (1999). Revitalization through self-regulation: The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality. Journal of Experimental Social Psychology 35, 266-284.

Nixon, A. E., Mazzola, J. J., Bauer, J., Krueger, J. R. & Spector, P. E. (2011). Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressor and physical symptoms. Work & Stress 25:1.

Obschonka, M., & Silbereisen, R. K. (2015). Effects of Work-Related Demands Associated with Social and Economic Change on Psychological Well-Being. Journal of Personnel Psychology 14, 8-16.

Ohayon, M. M. (2002). Epidemiology of insomnia: what we know and what we still need to learn. Sleep Medicine Review, 6: 2, 97-111.

Ohayon, M., Caulet, M. & Guilleminault C. (1997). How a general population perceives its sleep and how this relates to the complaint of insomnia. Sleep 20: 9, 715-723.

Ohayon, M., Caulet, M. & Priest, R. C. (1997). DSM-IV and ICSD-90 insomnia symptoms and sleep dissatisfaction. British Journal of Psychiatry 171, 382-388.

Olkkonen. L & Quarshie, A. (2019). Corporate Social Responsibility in Finland - Origins, Characteristics and Trends. Palgrave Pivot. Switzerland.

Olson, O. K., Pallesen, S., Torsheim, T. & Espevik, R. (2016). The effect of sleep deprivation on leadership behaviour in military officers: an experimental study. Journal of Sleep Research 25, 683-689.

Olson, R., Crain, T. L., Bodner, T. E., King, R., Hammer, L. B., Cousino, K. L., Erikson, L., Moen, P., Berkman, L. F. & Buxton, O. M. (2015). A workplace intervention improves sleep: results from the rondimized controlled Work, Family, and Health Study. Sleep Health 1, 55-65.

Oosterholt, B. G., Van der Linden, D., Maes, J. H. R., Verbraak, M. J. P. M., & Kompier, M. A. J. (2012). Burned out cognition—Cognitive functioning of burnout patients before and after a period with psychological treatment. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 38: 4, 358–369.

Ota, A., Masue, T., Yasuda, N., Tsutsumi, A., Mino, Y. & Ohara, H. (2005). Association between psychosocial job characteristics and insomnia: an investigation using two relevant job stress models—the demand-control-support (DCS) model and the effort-reward imbalance (ERI) model. Sleep Medicine 6, 353–358.

Ozminkowski, Ronald, J., Wang, Shaohung & Walsh, James, K. (2007). The Direct and Indirect costs of Untreated Insomnia in Adults in the United States. Sleep 30: 2, 263–273.

Paavonen E. J., Aronen E.T., Moilanen I, ym. (2000). Sleep problems of school-aged children: a complementary view. Acta Paediatric 89, 223–228.

Paliga, M., Kozusznik, B., Pollak, A. & Sanecka, E. (2022). The relationship of psychological capital and influence regulation with job satisfaction and job performance. Plos One. 1-19.

Pagán-Castaño, E., Maseda-Moreno, A. & Santos-Rojo, C. (2020). Wellbeing in work environments. Journal of Business Research 115, 469-474.

Pallesen, S., Sivertsen B., Nordhus, I. H. & Bjorvatn, B. (2014). A 10-year trend of insomnia prevalence in the adult Norvegian population. Sleep Medicine 15, 173-179.

Palmer, C. A. & Alfano, C. A. (2017). Sleep and emotion regulation; An organizing, integrative review. Sleep Medicine Reviews 31, 6-16.

Palmer, C. A., Bower, J. l., Cho, K., W., Clementi, M. A., Lau, S., Oosterhoff, B. & Alfano, C. AKa. (2023). Sleep Loss and Emotion; A systematic Review and Mata-Analysis over 50 Years of experimental Research. American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/bul0000410.

Parker, S. K., Morgeson, F. P., & Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. Journal of Applied Psychology 102: 3, 403–420

Partinen, M. & Huovinen, M. (2007). Terve Uni. Helsinki, WSOY.

Partonen, T. (2014). Lisää Unta. Kiireen lyhyt historia. Duodecim.

Peeters, M.C.W., de Jonge, J. & Taris, T.W. (2014). An introduction to contemporary work psychology. Chichester: Wiley-Blackwell.

Penttinen, R. (2023). Työhön sitoutuminen ilmasotakoulussa henkilöstöryhmien käsitysten mukaan. Acta electronica Universitatis Lapponienis: 351.

Pereira, D. & Elfering, A. (2014). Social stressors at work and sleep during weekends: The Mediating role of psychological detachment. Journal of Occupational Health Psychology 19: 1, 85-95.

Peter, R., Siegrist, J., Hallqvist, J., Reuterwall, C., Theorell, T., & The SHEEP Study Group (2002). Psychosocial work environment and myocardial infarction: improving risk estimation by combining two complementary job stress models in the SHEEP Study. J Epidemiol Community Health 56, 294–300.

Pilcher, June J. & Huffcutt, Allen I. (1996). Effects of Sleep Deprivation on Performance: A Meta-Analysis. Sleep 19: 4, 318-326.

Previc, F.C., Lopez, N., Ercoline, W.R., Daluz, C.M., Workman, A.J., Evans, R.H., ym. (2009). The effect of sleep deprivation on flight performance, instrument scanning and physiological arousal in pilots. International Journal of Aviation 19: 4, 326-346.

Ota, A., Masue, T., Yasuda, N., Tsutsumi, A., Mino, Y. & Ohara, H. (2005). Association between psychosocial job characteristics and insomnia: an investigation using two relevant job stress models—the demand-control-support (DCS) model and the effort-reward imbalance (ERI) model. Sleep Med 6, 353–358.

Peter, R., Siegrist, J., Hallqvist, J., Reuterwall, C., Theorell, T. & The SHEEP Study Group (2002). Psychosocial work environment and myocardial infarction: improving risk

estimation by combining two complementary job stress models in the SHEEP Study. Journal of Epidemiolgy Community Health 56, 294–300.

Piper, B.F., (1986). Fatigue. Teoksessa: Carrieri, V., Lindsay, A., West, C. (Toim.), Pathophysiological Phenomena in Nursing: Human Responses to Illness. W. B. Sanders & Co., Philadelphia, 219–234.

Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A. & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. Journal of Applied Psychology 85: 4, 612-624.

Pulakos, E.D., Dorsey, D.W. & White, S.S. (2006). Adaptability in the workplace: selecting an adaptive workforce. Adv Hum Perform Cogn Eng Respiration 6, 41–71.

Quinn, R.W., Spreitzer, G.M. & Lam, C.F. (2012). Building a sustainable model of human energy in organizations: Expolring the critical role of resources. The Academy of Management Annals 6, 337-396.

Rahkonen, O., Lallukka, T., Kronholm, E., Vahtera, J., Lahelma, E., Laaksonen, M. (2011). Sleep problems and sickness absence among middle-aged employees. Scandinavian Journal Work Environment Health 38, 47-55.

Ralph, B. C. W., Onderwater, K., Thomson, D. R., & Smilek, D. (2017). Disrupting monotony while increasing demand: Benefits of rest and intervening tasks on vigilance. Psychological Research 81: 2, 432–444.

Ratcliff, Roger & Van Dongen, Hans. P.A. (2009). Sleep deprivation affects multiple distinct cognitive processes. Psychonomic Bulletin & Review 16: 4, 742.751.

Rajatram, S. & Arendt, J. (2001). Health in 24- society. The Lancet 358, 999-1005.

Reijseger, G., Schaufeli, W.B., Peeters, M., C.W. & Taris, T.W. (2013). Ready, Set, go! A model of the relation between work engagement and work performance. Teoksessa: S.P. Goncalves & J.G. Neves (Toim.) Occupational health psychology: From burnout to well-being. Rose Meadow: Scientific & Academic Publishing, 289-306.

Reiman, A. & Väyrynen, S. (2018). Holistic well-being ans sustainable organizations – A review and argumentative propositions. International journal of sustainabale engineering 11: 5, 321-329.

Reiman, A., Forsman, M., Målqvist, I., Parmsund, M. & Lindhal Nordberg, A. (2017). Risk factors contributing to truck drivers' non-driving occupational accidents. International Journal of Physical Distribution & Logistics Management 48: 2, 183-199.

Reite, M., Ruddy, J., & Nagel, K. (2002). Concise guide to evaluation and management of sleep disorders. 3. painos. Washington, D.C. American Psychiatric Pub.

Ribet, C. & Derriennic, F. (1999). Age, working conditions, and sleep disorders: a longitudinal analysis in the French cohort E.S.T.E.V. Sleep 22, 491–504.

Roczniewska, M. & Bakker, A. B. (2021). Burnout and self-regulation failure: A diary study of self-undermining and job crafting among nurses. Journal of Advanced Nursing 77, 8, 3424–3435.

Rod, N. H., Vahtera J., Westerlund, H., Kivimäki, M., Zins, M., Goldberg M. & Lange, T. (2010). Sleep Disturbances and Cause-Specific Mortality: Results from the Gazel Cohort Study. American Journal of Epidemiology 173: 3, 300-309.

Roe, R.A. (1999). Work performance: A multiple regulation perspective. Teoksessa: C.L. Cooper & I.T. Robertson (Toim.), International review of industrial and organizational psychology 14, 231-335. Chichester, UK: Wiley.

Roers, T., Shore, E., Papineua, K, Rosenthal, L. & Roth, T. (1996). A two-week sleep extension of normal. Sleep 19, 576-582.

Roers, T., Tims, V., Zwyghuizen-Doorenbos, A., Roth, T. (1989). Sleep extension in sleepy and alert normal. Sleep 12, 449-457.

Roger, D., & Jamieson, J. (1988). Individual differences in delayed heart-rate recovery following stress: The role of extraversion, neuroticism and emotional control. Personality and Individual Differences 9, 721 – 726.

Rosekind, Mark R., Gregory, Kevin B., Mallis, Melissa M., Brandt, Summer L., Seal Brian, Lerner Debra. (2010). The Cost of Poor Sleep: Workplace Productivity Lossa and Associated Costs. Journal of Occupational Medicine 52: 1, 91-98.

Rosmond R, Lapidus L, Bjorntorp P. (1998). A cross-sectional study of self-reported work conditions and psychiatric health in native Swedes and immigrants. Occupational Medicine 48, 309–14.

Roth, T. & Roers, T. (2003). Insomnia: Epidemiology, characteristics, and consequences. Clin Cornestone 5: 3, 5-15.

Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy capturing approach. Journal of Applied Psychology 87, 66-80.

Ryan, Richard M. & Deci, Edward L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. Annual Review Psychology 52, 141-166.

Ryan, R.M. & Frederick, C.M. (1997). On energy, personality and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. Journal of Personality 65, 529-565.

Sadeh, A., Raviv, A., Gruber, R. (2000). Sleep patterns and sleep disruptions in school-age children. Dev Psychology 36, 291–301.

Sawang, S. & Newton, C. J. (2018). Defining work stress in young people. Journal of Employment Counseling 55, 72-83.

Salminen, H., Vanhala, M., Heilmann, P. (2017). Work-Related attitudes as antecedents of perceived individual-, unit- and organizational-level performance. International journal of Organizational Analysis 25: 4, 577-595.

Salo, P. (2009). Unihäiriöt, depressio ja työkyky. Työterveyslääkärilehti 27: 4, 41–45.

Salo, P., Oksanen, T., Sivertsen, B., Hall, M., Pentti J., Virtanen, M. & Vahtera, J. (2010). Sleep disturbances as a predictor of cause-specific work disability and delayed return to work. Sleep 33, 1323-1331.

Schauffeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. Journal of Organizational Behaviour 25, 293-315.

Schauffeli, W. B. & Taris, T., W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. Teoksessa: G.F. Bauer and O. Hämmig (Toim.) Bridging Occupational, Organizational and Public Health: 43 A Transdisciplinary Approach. Springer Science+Business Media Dordrecht, 43-68.

Schmitt, A., Belschak, F. D. & Den, H. & Deanne, N. (2016). Feeling Vital After a Good Nigth's Sleep: The Interplay of energetic Resources and Self-Efficacy for Daily Proactivity. Journal of Occupational Health Psychology.

Schnall, P. L., Schwartz, J. E., Landsbergis, P. A., Warren, K., & Pickering, T. G. (1998). A longitudinal study of job strain and ambulatory blood pressure: Results from a three-year follow-up. Psychosomatic Medicine 60, 697–706.

Seppälä, P. & Hakanen, J. (2017). Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, toim. Feldt, T., Mauno, S. & Mäkikangas, A. Jyväskylä: PS-kustannus, 106–120.

Shekleton, J. A., Rogers, N. L. & Rajaratna, S. M.W. (2010). Searching for the daytime impairments of primary insomnia. Sleep Medicine Reviews 14, 47- 60.

Siegel, J. M. (2009). Sleep viewed as a state of adaptive inactivity. Nature Reviews Neuroscience 10, 747-753.

Sivertsen, B., Overland, S., Bjorvatn, B., Maeland, JG. & Mykletun, A. (2009). Does insomnia predict sick leave? The Hordaland Health study. Journal of Psychosomatic Research 66, 67–74.

Sivertsen, B., Overland, S., Neckelmann, D., Glozier, N., Krokstad, S., Pallesen, S., Nordhus, I., Bjortvatn, B., Mykletun, A. (2006). The long-term effect of insomnia on work disability: the HUNT-2 historical cohort study. American Journal if Epidemiology 163, 11, 1018-1024.

Sivertsen, Borge, Simon Øverlandb, Simon, Bjorvatnc, Bjørn, Mælandc, John Gunnar, Mykletun, Arnstein (2009). Does insomnia predict sick leave? The Hordaland Health Study. Journal of Psychosomatic Research 66, 67–74.

Smulders, P. G.W. & Nijhuis, F. J.N. (1999). The Job-Demands – Job Control Model absence behaviour: results of a 3 – yead longitudinal study. Work & Stress 13: 2, 115-131.

Sonnentag, S., Binnewies, C. & Mojza, E. J. (2008). "Did You Have A Nice Evening?" A Day-Level Study on Recovery Experiences, Sleep, Sleep and Affect. Journal of Applied Psychology 93, 3, 674–684.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2005). Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja se painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 25, Helsinki.

Spector, P.E., & Fox, S. (2010). Theorizing about the deviant citizen: an attributional explanation of the interplay of organizational citizenship and counterproductive work behavior. Human Resource Management Review 132–143.

Steptoe, A., O'Donnel, K., Marmot, M. & Wardle, J. (2008). Positive affect, psychological well-being, and good sleep. Journal of Psychosomatic Research 64, 409-415.

Steptoe, A. (1991). Invited review: The links between stress and illness. Journal of Psychosomatic Research 35, 633 – 644.

Stricker, Johannes, Kröger, Lasse, Küskens, Anna, Gieselmann, Annika & Pietrowsky, R. (2021). No perfect sleep! A systematic review of the link between multidimensional perfectionism and sleep disturbance. Journal Sleep Research.

Stewart, J. C., Rand, K. L., Hawkens, M. A. W., & Stines, J. A. (2011). Associations of the shared and unique aspects of positive and negative emotional factors with sleep quality. Personality and Individual Differences 50, 609–614.

Suganuma, N., Kikuchi, T., Yanagi, K., Yamamura, S., Morishima, H., Adechi, H., Kumano-Go, T., Mikami, A., Sugita, Y. & Takeda, M. (2007). Using electronic media before sleep can curtail sleep time and result in self-perceived insufficient sleep. Sleep and Biological Rhythms 5, 204-2014.

Syrek, C., J., Peifer, C., Weigelt, O. & Antoni, C. H. (2017). Zeigarnik's Sleepless Night: How Unfinihed Tasks at the end of the Week Impair Emplyee Sleep on the Weekend Through Rumination. Journal of occupational Health Psychology 2, 225–238.

Syrjälä, L. (2005). Kertomuksen tutkija kasvatustieteen maastossa. Kasvatus 36: 5, 366-372.

Säljö, R. (1997). Talk as data and practice – a critical look at phenomenographic inquiry and the appeal to experience. Higher education research & development 16: 2, 173-190.

Söderstöm, M., Ekstedt, M., Jedig, K., Perski, A. & Åkersted, T. (2012). Insuficient sleep predicts clinical burnout. Journal of Occupational Health Psychology 17: 2, 175-183.

Tachibana, H., Izumi, T., Honda, S., Horiguchi, I., Manabe, E., & Takemoto, T. (1996). A study of the impact of occupational and domestic factors on insomnia among

industrial workers of a manufacturing company in Japan. Occupational Medicine 46, 221–227.

Tarig, Hussain, Weng, Qingxiong (Derek), Garavan, Thomas, Noel & Obaid, Asfia (2019). Another sleepless night: Does a leader's poor sleep lead to subordinate's poor sleep? A spillover/crossover perspective. Journal of Sleep Research 29.

Theorell T, Perski A, Åkerstedt T, Sigala F, Ahlberg-Hultén G, Svensson J, Eneroth P (1988). Changes in job strain in relation to changes in physiological state. A longitudinal study. Scandinavian Journal of Work Environment Health 14, 189–196.

Tims, M. & Bakker, A. (2010). Job Crafting: Towards a New Model of Individual Job Redesing. SA Journal of Industrial Psychology 36: 2, 1-9.

Tims, M., Bakker, A. & Derks, D. (2012). Daily job crafting and the self-efficacy – performance relationship. Journal of Managerial Psychology 29: 5.

Troxel, W. M., Robles, T. F., Hal, M. & Buysse, D. J. (2007). Marital quality ans the marital bed: Examining the covatation between relationship quality and sleep. Sleep Medicine Reviews 11, 389-404.

Tucker, A. M., Whitney, P. Belenky, G., Hinson, J. & Van Dongen, H. P.A. (2009). Effects of sleep deprivation on dissociated components of executive functioning. Sleep 33: 1, 47-57.

Tucker, P., Dalhgren, A., Åkersted, T. & Waterhouse, J. (2008). The Impact of free-time activities on sleep, recovery and Well-being. Applied Economics 39, 653-662.

Tynjälä, P. (1997). Developping education students' conceptions of the learning process in different learning environments. Learning and instructions 7: 3, pp. 277–292.

Työterveyslaitos (2020). Työhyvinvoinnin johtaminen Sote- alalla. https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla.

Töttö, P. (2000). Pirullisen positivismin paluu: Laadullisen ja määrällisen tarkastelua. Tampere: Vastapaino.

Uehli, K., Mehta, A., J., Miedinger, D., Hug, K., Schindler, C., Holsboer-Trachsler, E., Leuppi, J., D. & Künzli, N. (2014). Sleep problems and work injuries: A systematic review and meta-analysis. Sleep Medicine Reviews 18, 61-73.

Van Der Doef, Margot & Maes, Stan (1999). The Job Demand-Control(-Support) Model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. work & Stress 13: 2, 87-114.

van der Helm, E., Gujar, N. & Walker, M. P. (2010). Sleep Deprivation Impairs the Accurate Recognition of Human Emotions. Sleep 33: 3, 335- 342.

Van Dongen, H. P. A. & Belenky, G. (2009). Individual Differences in Vulnerability to Sleep Loss in the Work Environment. Industrial Health 47, 518-526.

Van Dongen, H. P. A., Maislin, G., Mullington, J.M. & Dinges, D. F. (2003). The Cumulative cost of additional wakefulness: Dose-Response effects on neurobehafioural functions and sleep physiology from chronic sleep restriction and total sleep deprivation. Sleep 26: 2, 117–126.

Van Dongen, H. P. A., Rogers, N. L. & Dinges, David, F. (2003). Sleep debt: Theoretical and empirical issues. Sleep and Biological Rhythms 1, 5-13.

Van Laetham, M., Beckers, D. G. J., Kompier, M. A. J., Dijkterhuis, A.P. & Geurts, S. A. G. (2013). Psychosocial work characteristeics and sleep quality: a systematic review of longnitudial and intervention research. Scandinavian Journal of Environmental Health 39: 6, 535-549.

van Yperen, N. W. & Hagedoorn, H. (2003). Do high job demands increase intrinsic motivation or fatigue or both? The role of job control and social support. Academy of Management Journal 46: 3, 339-348.

Viswesvaran C. (2005). Assessment of individual job performance: a review of the past century and a look ahead. Teoksessa: Anderson N, Ones DS, Sinangil HK, Viswesvaran C, (Toim.) Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology. Vol 1: Personnel Psychology. Thousand Oaks, CA: Sage Publications Ltd, 110–126.

Viswesvaran, C. & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. International Journal of Selection and Assessment 8: 4, 216-226.

Viswesvaran, C., Schmidt, F.L. & Ones, D. S. (2005). Is there a general factor in ratings of job performance? A meta-analytic framework for disentangling substantive and error influences. Journal of Applied Psychology 90, 108–131.

Vrijkotte, T. G, van Doornen, L. J., & de Geus, E. J. (2000). Effects of work stress on ambulatory blood pressure, heart rate, and heart rate variability. Hypertension 35, 880 – 886.

Walsh, J. & Ustun, T.B. (1999). Prevalence and health consequences of insomnia. Sleep 22, 427–436.

Warr, Peter. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. Journal of Occupational Psychology 63: 3, 193–210.

Wehr, T.A. Moul, D.E., Barbato, G., Giesen, H.A., Seider, J.A., Barker, C., Bender, C. (1993). Conservation of photoperiod-responsive mechanism in humans. American Journal of physiology 265, R846-R857.

Weinstein, N., & Ryan, R. M. (2010). When helping helps: Autonomous motivation for prosocial behavior and its influence on well-being for the helper and recipient. Journal of Personality and Social Psychology 98, 222–244.

Weseler, D. & Niessen, C. (2014). How job crafting relates to task performance. Journal of Managerial Psychology 31: 3, 672-685.

Westerlund, H., Alexanderson, K., Åkersted, T., Hanson, L. M., Theorell, T. & Kivimäki, M. (2008). Work-related sleep disturbances and sickness absence in the Swedish working population, 1993-1999. Sleep 31: 8, 1169-1177.

Whelehan, D. F., McCarrick, C. A. & Rigdway, P. F. (2020). A systematic review of sleep deprivation and technical skill in surgery. The Surgeon 18, 375-384.

World Health Organization. (2010). *Healthy workplaces: A model for action. Geneva: WHO.*

Wisecarver, M. M., Carpenter, T. D. & Kilcullen, R. N. (2007). Capturing Interpersonal Performance in a Latent Performance Model. Military Psychology 19: 2, 83-101.

Wong, J. H. K., Turner, N., Kelloway, E. K., & Wadsworth, E. J. (2021). Tired, strained, and hurt: The indirect effect of negative affect on the relationship between poor quality sleep and work injuries. Work and Stress 35: 2, 153–170.

Wolfson, A. R. & Carscafdon, M. A. (2003). Understanding adolescents' sleep patterns and school performance: a critical appraisal. Sleep Medicine Review 7: 6, 491-506.

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. Journal of Applied Psychology 83, 486–493.

Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning employees as active crafters of their work. The Academy of Management Review 2: 2.

Xanthopoulos, A. & Iakovou, E. (2009). On the optimal design of the assembly and recovery processes. Waste Management 29, 1702-1711.

Yaggi, K. H., Araujo, A. B. & McKinley, J. B. (2006). Sleep Duration as a risk factor for the development of type 2 diabetes. Diabetes Care 29:3, 657-661.

Ziljstra & Cropley (2013). Recovery After work. Teoksessa: Work-life balance (Toim.) Jones, Fiona, Burke, Ronald, J. ja Westman, Mina., 219-234.

Åkerlind, G. S. (2005). Variation and commonality in phenomenographic research methods. Higher Education Research & Development, 24(4), 321–334.

Åkerlind, G. S. (2024). Why should I be interested in phenomenographic research? Variation in views of phenomenography amongst higher education scholars. Journal of Phenomenographic Studies, 13(1), 45–59

Åkersted, Torbjorn (2006). Psychosocial stress and impaired sleep. Scandinavian Journal of Work Environment Health; 32:6, 493-501.

Åkersted, T. (2010). Sleepiness, alertness, and performance. Teoksessa: Cappuccio, Fransesco P., Miller, Michelle A. & Lockley, Steven W. (2010). Sleep, Health, and Society. From aetiology to public health. Oxford, University Press, 355-381.

Åkersted, T., Fredlund, P., Gillberg, M. & Jansson, B. (2002). Workload and work hours in relation to disturbed sleep and fatigue in a large representative sample. Journal of Psychosomatic Research 53, 585-588.

Åkesrsted, T., Kecklund, G., Alfredsson, L. & Selen, J. (2007). Predicting long-term sickness absence from sleep and fatigue. Journal of Sleep Respiration 16, 341-345.

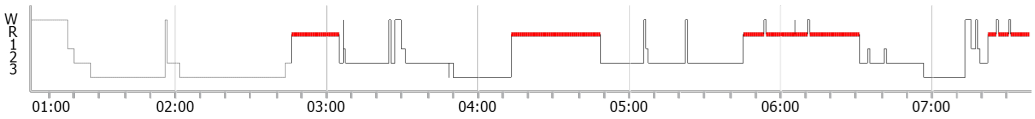
Åkesrsted, T., Nordin, M., Alfredsson, L., Westerholm, P. & Göran, K. (2012). Predicting changes in sleep complaints from baselane values and changes in work demands, work control, and work preoccupation – The WOLF-Project. Sleep Medicine 13, 73-80.

Åkesrsted, T. & Wright, jr. K.P. (2009). Sleep loss and fatigue in shift work and shift work disorder. Sleep Medicine Clinics 4, 257–271.

Liitteet

Liite 1. Unen rakenne

Ihmisen uni on kaavamaista. Terveet aikuiset nukkuvat nukahtamisen jälkeen aina saman kaavan mukaan. Kaavassa univaiheet toistuvat samassa järjestyksessä. Kun ihminen nukahtaa, nukutaan aluksi kevyttä perusunta. Sen jälkeen uni syvenee nopeasti syväksi uneksi. Syväuni vaihtuu vilkeuneksi noin 90 minuutin jälkeen. Univaiheet seuraavat toinen toistaan. Univaiheiden kokonaisuutta kutsutaan unisykliksi. Unisykli taas toistaa itseään yleensä neljästä kuuteen kertaa yössä. Yksilön yöuni määrittää unisyklien määrää. Kaavamaisuuden lisäksi unta määrittää yksilöllisesti unen luontainen pituus sekä unen luontainen ajoitus (Partonen, 2014).



Kuvio 12. Unen vaiheet

Uni on ihmiselle välttämätöntä ja unen merkitys palautumisen kannalta on suuri. Unen tarkkaa merkitystä elimistölle tai elämälle ei tiedetä, mutta se on selvää, että ihmisen on pakko nukkua. Uni on välttämätöntä elämälle. Ihmisellä ei tietenkään ole tehty pitkiä valvottamiskokeita, mutta muutamia tutkimuksia tunnetaan, joissa ihminen on pystynyt valvomaan yhtämittaisesti 11 vuorokautta. Sen jälkeen terveys ei enää kestä. Pitkäaikainen unen puute on elimistölle uhka, sillä se heikentää elimistön puolustusjärjestelmää. Riittävä uni ja etenkin laadultaan hyvä uni tukee hyvää toimintakykyä ja parempaa elämänlaatua. Terve aikuinen tarvitsee vuorokaudessa keskimärin 7–8 tuntia unta. Toisille riittävä unen määrä on viisi tuntia, toiset tarvitsevat unta yli kymmenen tuntia. Luontainen unen tarve vaihtelee yksilöittäin. Myös ikääntyminen vaikuttaa uneen. Unen tarve vähenee, yöuni lyhenee ja muuttuu kevyemmäksi (Partonen, 2014; Partinen & Huovinen, 2011). On sanottu, että vuorokausi muodostuu kolmesta 8 tunnin jaksosta. Työhön kuluu 8 tuntia, vapaa-aikaan 8 tuntia ja nukkumiseen 8 tuntia. Aikuinen eläkeikään ehtinyt ihminen on nukkunut jo 20 vuotta. Näin ollen nukumme likimain kolmasosan elämästämme. Nukkuminen on siis melko merkityksellistä ihmisen arjessa (Lallukka, 2011).

Unen määrä tarkoittaa 24-tunnin jaksolla nukuttua unta. Unen määrä on yksilöllistä. Työikäisten aikuisen unen pituus on nykyään keskimäärin noin 7 tuntia, kun se 150 vuotta sitten oli keskimäärin kaksi tuntia pidempi (Partonen, 2014). Hehkulampun keksimiseen jälkeen aikuisten unen määrä on siis vähentynyt yli 9 tunnista alle 7 tuntiin yössä (Sleep in America Poll 2005; Webb & Agnew 1975). Ihmisen unen tarve

vaihtelee eri ikäkausien mukaan ja myös eri yksilöiden välillä. Vastasyntyneillä unen tarve on 14–17 tuntia vuorokaudessa, vauvoilla 12–15 tuntia, leikki-ikäisillä 11–14 tuntia, alakouluikäisillä 10–13 tuntia, kouluikäisillä 9–11 tuntia, teini-ikäisillä 8–10 tuntia, nuorilla aikuisilla 7–9 tuntia ja aikuisilla 7–8 tuntia (Hirshkowitz ym., 2015).

Jos ihminen eristetään ulkoisista sosiaalisista sekä työhön liittyvistä velvoitteista ja häntä pyydetään olemaan levossa 10–14 tuntia, ihminen yleensä nukkuu keskimäärin 8 tuntia yössä. Näin ollen unen tarpeen katsotaan olevan 8 tuntia vuorokaudessa (Harrison ja Horne 1996; Roers ym., 1996; Wehr ym., 1993; Roers, ym., 1988). Poikkeavalla nukkumisajalla, vähemmällä kuin 7–8 tunnilla unta sekä liiallisella unella, enemmän kuin 7–8 tuntia, on todettu olevan suora vaikutus lihavuuteen, diabetekseen, korkeaan verenpaineeseen ja sepelvaltimotautiin (Buxton, ym., 2010).

Elinvoimaisuus (vitality) on määritelty positiiviseksi tunteeksi siitä, että henkilöllä on itselleen saatavilla olevaa energiaa (Nix, Ryan, Manly & Deci, 1999). Elinvoimaisuus on myös yksilön kokema tila, jossa hän tuntee olonsa energiseksi, elossa olevaksi ja aktivoituneeksi (Quin ym., 2012; Ryan ja Frederic, 1997). Elinvoimaisuus kertoo myös yksilön hyvinvoinnista. Elinvoimaisuuteen viitataan myös virkeytenä, puhtina tai tarmona (Quinn ym., 2012; Frirtz, Lam ja Spreitzer, 2011; Thayer, 1989).

Unen laatua yleisesti määrittää hyvä ja levollinen uni. Unen laatu vaikuttaa siihen, kuinka pystymme käsittelemään päiväaikaisia stressaavia tilanteita ja näin ollen se määrittää hyvin pitkälle yleistä hyvinvointia. Uni antaa voimia ja virkistää päiväaikaista toimintaa varten (Vanderckhove & Cluydts, 2010). Unen laatua voidaan määrittää tarkemmin tarkastelemalla henkilön subjektiivisesti kokemaa unen laatua, nukahtamisen pituutta, heräilyjen tai yöllä valveilla olon määrää tai mahdollisia unihäiriöitä (French ym., 2019; Litwiller ym., 2017; Mullins ym., 2014; Buysse ym., 1989).

Univaje syntyy ja sitä kertyy silloin, kun henkilö nukkuu liian vähän suhteessa omaan päivittäiseen fysiologiseen unen tarpeeseensa (Van Dongen, Rogers & Dinges, 2003; Dementin & Vaughanin, 1996). Univaje voi syntyä siitä, että uni ei ole vahvistavaa vaan pirstaloitunutta. Pirstaloituneisuus voi johtua esimerkiksi unettomuudesta tai muista unihäiriöistä. Univajetta syntyy yleisimmin unen rajoittamisesta, jolloin unen määrä yksinkertaisesti jää vähäiseksi. Tämä johtuu useimmiten elämäntyylistä, sosiaalisista tai perheeseen liittyvistä velvollisuuksista, työn vaatimuksista, unihäiriöistä tai muista sairauksista (Banks & Dinges, 2007). Univajetta syntyy myös arjen ajankäytön haasteista: työhön ja työmatkoihin sekä sosiaalisiin suhteisiin käytetystä ajasta, rentoutumiseen ja vapaa-ajan aktiviteetteihin sekä tv:n katseluun käytetystä ajasta (Basner ym., 2007; Basner & Dinges, 2009). Univajeinen henkilö on herkempi emotionaalisille ja stressaaville tekijöille. Univajeen vaikutukset näkyvät päivittäisessä toiminnassa ahdistuneisuutena, masennuksena ja väsymyksenä (Fuligni & Hardway, 2006).

Epidemiologisten tutkimusten mukaan ihmiset nukkuvat keskimäärin 6–7 tuntia yössä arkipäivisin. Valtaosalle ihmisistä syntyy näin ollen kroonista univajetta, johon liittyy päiväaikainen väsymys (Breslau ym., 1997). Jos unen määrä on vähemmän kuin oletettu 8 tuntia, syntyy univajetta, joka kumuloituu ajan mittaan. Kumuloituneella univajeella on merkittävä vaikutus päiväaikaiseen toimintakykyyn (Dratke ym., 2001).

Subjektiivinen unen laatu tarkoittaa sitä, kuinka kauan henkilöllä menee nukahtamiseen, kuinka henkilö pysyy unessa, nukuttua aikaa, aamuyön heräilyjä, levottomuutta yöllä, yöllisiä liikkeitä, rauhallisuutta nukkumaan mentäessä, koettua unen syvyyttä, unen tehokkuutta sekä sitä, kuinka väsyneeksi henkilö kokee itsensä herättyään ja päivän aikana. Henkilön subjektiivisesti koetun huonon unen laadun on todettu heikentävän päiväaikaista toimintakykyä (Uehli ym., 2014).

Uneliaisuus (sleepiness) ja väsymys ovat lähellä toisiaan. Uneliaisuutta kuvaa taipumus nukahtamiseen sekä fysiologinen tarve nukkua. Uneliaisuutta mitataan arviolla siitä, kuinka todennäköistä nukahtaminen on hereillä olon aikana. Uneliaisuus on yksilöllinen, subjektiivinen kokemus tai tuntemus, johon liittyy fysiologinen, poissaolevuus, suoriutumisen heikentyminen tai hidastuminen (Åkersted, 2010; Buysse ym., 1989).

Huono uni on subjektiivinen kokemus siitä, että yksilö ei nuku hyvin. Yleensä huonolla unella viitataan nukahtamisen vaikeuteen, unessa pysymisen vaikeuteen tai valtavaan päiväaikaiseen väsymykseen (Pallesen ym., 2001; Walsh & Ustun, 1999; Addison ym., 1991).

Unettomuus (insomnia) voidaan nähdä sekä oireena että unihäiriönä. Unettomuutta kuvataan nukahtamisen vaikeutena, unessa pysymisen vaikeutena tai virkistämättömänä unena. Unettomuuteen voi liittyä myös päiväaikainen toimintakyvyn aleneminen sekä tyytymättömyys omaan uneen. Unettomuutta kuvataan myös hyvin yleisesti puutteelliseksi uneksi tai yksinkertaisesti siten, että henkilö ei nuku tarpeeksi. Unettomuutta arvioitaessa tulisi myös huomioida unettomuuden kesto, kuinka usein unettomuutta esiintyy sekä unettomuuden laatu (Fortier-Brochu & Morin 2014; Buysse, 2013; Edinger ym., 2004; Leger ym., 2000; Ohayon ym., 1997).

Uniapnea (Sleep disordered breathing) on yleinen sairaus, jonka tunnusmerkkinä ovat hengityshäiriöt ja kuorsaus. Uni häiriintyy ja on katkonaista. Lisäksi henkilö voi kokea voimakastakin päiväaikaista väsymystä. Uniapnea aiheuttaa erilaisen kirjon kognitiivisen kyvyn ja suoriutumisen alenemista. Uniapnealla on myös yhteys sydän- ja verisuonisairauksiin, diabetekseen, sairastavuuteen sekä kuolleisuuteen. Uniapnea kuormittaa niin terveydenhuoltoa kuin yhteiskuntaa (Jennum & Kjelberg, 2013; Mannarino, De Filippo & Pirro, 2012; Sjöstren ym., 2009).

Uniapnea ja unettomuus esiintyvät yhdessä hyvin usein. Erityisesti näiden kahden yhdistelmällä on todettu olevan suurin yhteiskunnallinen kustannusvaikutus terveydenhuollon kustannuksina, sairauspoissaoloina ja työn tuottavuuden heikkenemisenä (Björnsdottir ym., 2012; Leger ym., 2012; Beneto ym., 2009; Hilman ym., 2006).

Liite 2. Haastattelu kysymykset kierroksella yksi

KYSYMYKSET HAASTATTELU KIERROKSELLA YKSI

1. Nukutko huonosti?
2. Vaikuttaako uni työn tekemiseen?
3. Jos nukut huonosti ja olet väsynyt
    a. Mitä tapahtuu töissä tai miltä tuntuu töissä?
    b. Kuvaile työn tekemisen tilanteita.
    c. Kuvaile päivän kulkua.
    d. Tulisiko mieleesi jokin esimerkki?

Liite 3. Haastattelu kysymykset kierroksella kaksi

KYSYMYKSET HAASTATTELU KIERROKSELLA KAKSI

4. Nukutko huonosti?
5. Kun nukut huonosti ja olet väsynyt
    a. Kitä tapahtuu töissä tai miltä tuntuu töissä?
    b. Kuvaile työn tekemisen tilanteita? (Pyydä esimerkkejä ja kuvauksia)
    c. Kuvaile päivän kulkua
    d. Tulisiko mieleesi jokin esimerkki?

6. Vaikuttaako huonon unen jälkeen väsymys:
    a. oppimiseen
    b. keskittymiseen
    c. suoriutumiseen (kysytään jos ei ole tullut esille)
    d. työturvallisuuteen

Lisätty kysymys ensimmäisen haastattelun jälkeen:

1. Jos olet todella hyvässä vireessä ja on sellainen loisto päivä, millaista silloin on tehdä töitä?

Lisätty kysymykset toisen haastattelun jälkeen:

1. Onko sinulla jotain selviytymiskeinoja väsyneenä työskentelyyn?
2. Oletko kuormittunut työssäsi?
3. Voitko vaikuttaa omaan työhön?