



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

ESIHENKILÖN SOSIAALISEN TUEN MERKITYS TYÖNTEKIJÄN UNIHÄIRIÖIDEN EHKÄISEMISESSÄ

TEKIJÄ: Kirsi Teppo

Koulutusala			
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala			
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma			
Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen tutkinto-ohjelma			
Työn tekijä			
Kirsi Teppo			
Työn nimi			
Esihenkilön sosiaalisen tuen merkitys työntekijän unihäiriöiden ehkäisemisessä			
Päiväys	3.12.2021	Sivumäärä/Liitteet	76/10
Ohjaaja(t)			
Minna Hoffrén			
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t)			
Ammattiopisto Spesia, Sleep Well Work Well -hanke (ESR)			
Tiivistelmä			
<p>Unihäiriöt, ja niihin liittyvät kansanterveydelliset ja taloudelliset haasteet, ovat lisääntyneet maailmanlaajuisesti. Uni on kuitenkin hyvän työkyvyn perusta, joten laadukkaaseen uneen palautumisen edistäjän tulisi kiinnittää yhä enemmän huomiota myös työelämässä. Useiden tutkimusten valossa voidaan todeta, että unihäiriöihin voidaan vaikuttaa hyvällä johtamisella ja vuorovaikutuksella.</p> <p>Opinnäyteytö liittyy Karelia-ammattikorkeakoulun hallinnoimaan ESR-hankkeeseen "Sleep well work well", jossa Savonia-ammattikorkeakoulu toimii osatoteuttajana. Opinnäytetyön kyselyn tuloksia voidaan hyödyntää sekä kohdeorganisaation lähijohtamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisessä, mutta myös hankkeen tavoitteiden saavuttamisessa. Tuloksia voi hyödyntää organisaatioissa tuomalla esiin unen tärkeyden työstä palautumisessa.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä tietoa lähijohtamisen keinoista työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukemiseksi. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostui käsitteistä uni ja sosiaalinen tuki. Sosiaalista tukea on tässä tutkimuksessa tarkasteltu vuorovaikutuksen, kohtaamisen sekä arvostavan ja oikeudenmukaisen kohtelun näkökulmista. Opinnäytetyö on toteutettu kvantitatiivisena kyselynä, jonka tarkoituksena oli selvittää, kohdeorganisaation Ammattiopisto Spesian työntekijöiden unen laatua ja näkemystä esihenkilön sosiaalisesta tuesta. Lisäksi opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella sosiaalisen tuen vaikutusta unen laatuun. Tätä tutkittiin vertailemalla esihenkilön sosiaalisen tuen vaikutusta unettomuusoireita kokevien sekä ei-unettomuusoireita kokevien kesken. Ryhmien välistä tilastollista merkitsevyyttä tarkasteltiin Mann-Whitneyn U-testillä.</p> <p>Webropol-kysely toteutettiin helmikuussa 2021 ja siihen vastasi 224 työntekijää (vastausprosentti 34 %). Tutkimustulokset osoittivat, että unettomuusoireita esiintyi lähes 50 % vastaajilla ja eniten unettomuusoireita koettiin pitkäaikaisessa unettomuudessa. Vakavimpana unettomuusoireina koettiin liian aikainen herääminen aamulla sekä kesken unien herääminen, ei niinkään nukahtamisvaikeudet. Näkemys esihenkilön sosiaalisesta tuesta koettiin hyväksi. Lähijohtamisen vahvuutena nähtiin esihenkilöiden ystävällinen ja reilu kohtelu sekä kohtaamistilanteiden onnistuminen. Esihenkilöiden fyysinen sijainti, kiire tai jalkautuminen ei puolestaan edistänyt kokemusta sosiaalisen tuen saamisesta. Tulosten mukaan unettomien kohdalla kokemus esihenkilön antamasta sosiaalisesta tuesta oli heikompa kuin ei-unettomien kohdalla. Ryhmien välillä voitiin nähdä tilastollisesti merkitseviä eroja. Tuloksista oli todettavissa, että esihenkilön sosiaalisella tuella voidaan ehkäistä unihäiriöitä ja tukea työssä jaksamista.</p> <p>Jatkotutkimuksen aiheena voitaisiin muun muassa tarkastella tarkemmin tiimien vaikutusta sosiaalisen tuen ja unihäiriöiden kokemiseen. Myös eri henkilöstöryhmien väliset erot unettomuusoireiden ja lähijohtamisen kokemiseen eri toimialoilla jatkotutkimusaiheena toisi tietoa erilaisten työtehtävien vaikutuksesta työstä palautumiseen.</p>			
Avainsanat			
unihäiriöt, unettomuus, lähijohtaminen, sosiaalinen tuki, vuorovaikutus			

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Master's Degree Programme in Management and Development for Social and Health Care Professionals			
Author Kirsi Teppo			
Title of Thesis The role of a supervisor's social support in preventing employee sleep disorders			
Date	December 3, 2021	Pages/Appendices	76/10
Supervisor(s) Minna Hoffrén			
Client Organisation /Partners Vocational College Spesia, "Sleep well work well" - project			
<p>Abstract</p> <p>Sleep disorders, and the associated public health and economic challenges, have increased worldwide. However, sleep is the basis of a good work ability, and, thus, as a promoter of recovery, more attention should be paid to the quality of sleep and its significance to working life as well. In light of several studies, it can be concluded that sleep disorders can be influenced by good management and interaction.</p> <p>The thesis is related to the ESR project "Sleep well work well" managed by Karelia University of Applied Sciences, where Savonia University of Applied Sciences acts as a subcontractor. The results of the thesis can be utilized both in the development of the target organization's local management and well-being at work, but also in achieving the project's goals.</p> <p>The aim of this thesis was to increase knowledge about the means of local management to support well-being and coping at work. The theoretical framework of the thesis consisted of the concepts of sleep and social support. Social support has been examined in this study from the perspectives of interaction, encounter, and respectful and fair treatment. The thesis was implemented as a quantitative survey, the purpose of which was to find out the quality of sleep and the view of the social support of the supervisor of the employees of the target organization Vocational College Spesia. In addition, a further purpose of the thesis was to examine the effect of social support on sleep quality. This was examined by comparing the effect of social support between those who experiencing insomnia symptoms and those experiencing non-insomnia symptoms. Statistical significance between groups was examined using the Mann-Whitney U test.</p> <p>The Webropol survey was implemented in February 2021 and was answered by 224 employees (response rate 34%). The results of the study showed that almost 50% of the respondents had symptoms of insomnia and most of the symptoms of insomnia were experienced in long-term insomnia. The most serious symptoms of insomnia were waking up too early in the morning and waking up in the middle of a sleep, and not so much difficulty falling asleep. The view of the social support of the supervisor was perceived as good. The strength of local management was seen as the friendly and fair treatment of superiors and the success of face-to-face situations. The physical location, hurry, or supervisors meeting employees, in turn, did not contribute to the experience of receiving social support. In conclusion, the results showed that the experience of the social support provided by the superiors was weaker in the case of the insomnia than in the case of the non-insomnia. Statistically significant differences could be seen between the groups. The results showed that the social support of the supervisor can prevent sleep disorders and support coping at work.</p> <p>As further research, the impact of teams on the experience of social support and sleep disorders could be examined more specifically. Moreover, the differences between different groups of employees in experiencing insomnia symptoms and local management in different industries would also provide information on the impact of different kind of work tasks on recovery from work.</p>			
<p>Keywords</p> <p>sleep disorders, insomnia, local management, social support, interaction</p>			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	SOSIAALINEN TUKI ESIHENKILÖN TYÖSSÄ	8
2.1	Vuorovaikutus sosiaalisen tuen kanavana	9
2.2	Kohtaaminen vuorovaikutustilanteessa	11
2.2.1	Dialogisuus onnistuneen kohtaamisen avaimena	12
2.2.2	Kohtaaminen vaatii läsnäoloa	14
2.2.3	Kuuntele, kysy ja kiinnostu	15
2.3	Kohtelu osana esihenkilön vuorovaikutustaitoja	17
2.3.1	Arvostava kohtelu	17
2.3.2	Oikeudenmukainen kohtelu.....	18
3	UNI – MIKSI NUKUMME?.....	22
3.1	Unen eri vaiheet	23
3.2	Kun uni häiriintyy.....	24
3.3	Unettomuus.....	25
3.4	Tilapäinen unettomuus.....	26
3.5	Työ ja uni.....	26
3.6	Unihygieniat eli unen huolto	29
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE	31
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	32
5.1	Kohderyhmä ja opinnäytetyön lähtökohdat	32
5.2	Tutkimusmenetelmän valinta ja aineistonkeruu	33
5.3	Aineiston analysointi	36
5.4	Tilastollisen testin valinta.....	36
6	TULOKSET	38
6.1	Uni ja nukkuminen	38
6.2	Vuorotyön haasteet nukkumiselle.....	43
6.3	Esihenkilön sosiaalinen tuki	46
6.4	Esihenkilön sosiaaliseen tukeen vaikutus unettomuuteen	48

6.5	Muiden tekijöiden vaikutus unettomuusoireisiin.....	50
7	POHDINTA.....	53
7.1	Tulosten tarkastelu	53
7.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	56
7.3	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset	59
	LÄHTEET.....	62
	LIITE 1: KYSELYLOMAKKEEN SAATETEKSTI.....	68
	LIITE 2: KYSELYLOMAKE.....	69

1 JOHDANTO

Työkykyjohtamiseen kuuluu tänä päivänä yhä enemmän tiedostaa unen merkitys työkyvyn perustana (Tuomilehto 2019, 39). Uniterveys ja sen edistäminen, ovat lisääntyneet keskusteluissa ja siksi uni opinnäytetyön näkökulmana on hyvin ajankohtainen. Työ on muuttunut fyysisestä työstä henkisesti vaativammaksi, jossa tarvitaan uuvaa ajattelua ja valppautta. Työelämän ja yhteiskunnan tehokkuuden vaatimukset sekä ympärivuorokautinen läsnäolo ja palveleminen, johtaa yhä lisääntyvään keskusteluun palautumisen tärkeydestä sekä unen vaikutuksesta palautumisessa. Unen vaikutusta hyvään, virkeään ja tuottavaan elämään on alettu arvostaa kiireisessä ja hektisessä maailmassa yhä enemmän. (Härmä ja Sallinen 2004, 13.) Kuitenkin samaan aikaan kun työ on muuttunut kognitiivisesti vaativammaksi ja työn ja arjen haasteet ovat lisääntyneet, ihmiset nukkuvat yhä huonommin ja vähemmän (Tuomilehto 2019, 29).

Työterveyslaitoksen mukaan jopa kolmasosa työikäisistä kärsii unihäiriöistä kolmesti viikon aikana. Työterveyslaitoksesta todetaan, että suomalaisten univaikeudet ovat lisääntyneet, ja suomalaiset nukkuvat liian vähän. 1970-luvulta lähtien on havaittavissa, että suomalaisten tilapäiset unihäiriöt ovat lisääntyneet. (Työterveyslaitos 2017.) On myös todettu, että noin 38 % suomalaisista kärsii unettomuusoireista vähintään kolmesti viikossa (Ohayon ja Partinen 2002). Lyhytkestoiset unihäiriöt näyttävät siis lisääntyneet, mutta työikäisten suomalaisten on myös todettu nukkuvan hyvin tai melko hyvin. Pitkittäistutkimuksessa todettiin, että suomalaisista aikuisista noin 70 % nukkui hyvin tai melko hyvin ja vain 0,5 % jatkuvasti huonosti 36 vuoden seurantajakson aikana. Tutkimuksessa kuitenkin havaittiin myös, että noin 28 % tutkituista raportoivat nukkuvan huonosti kerran tai kaksi kertaa viikossa. (Hublin, Lehtovirta, Partinen, Koskenvuo ja Kaprio 2017.)

Tavoitteena opinnäytetyössä on lisätä tietoa lähijohtamisen keinoista työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukemiseksi. Onkin todettu, että työolojen lisäksi hyvällä johtamisella voidaan vaikuttaa unihäiriöiden esiintyvyyteen työpaikoilla (Halonen ym. 2017; Lallukka ym. 2017). Työterveyslaitos teetti vuosina 2000–2012 pitkittäistutkimuksen, jossa seurattiin lähes 25 000 kunta-alan työntekijää ja heidän kokemuksiaan johtamisen epäoikeudenmukaisuudesta ja niiden yhteydestä unihäiriöihin. Tutkimuksessa todettiin, että lisääntynyt kokemus oikeudenmukaisesta johtamisesta oli yhteydessä unettomuusoireiden laskuun. Vastaavasti, kokemus epäoikeudenmukaisesta johtamisesta, johti unettomuusoireiden lisääntymiseen. Tutkimuksessa osoitettiin, että unihäiriöitä voidaan ehkäistä ja työkykyä voidaan parantaa hyvällä johtamisella ja vuorovaikutuksella. (Lallukka ym. 2017.) Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää Ammattiopisto Spesian työntekijöiden unen laatua ja näkemystä esihenkilön sosiaalisesta tuesta. Lisäksi tarkoituksena on kartoittaa esihenkilön sosiaalisen tuen vaikutusta unettomuusoireita kokevien sekä ei unettomuusoireita kokevien kesken. Tarkastelen opinnäytetyössäni myös muiden tekijöiden vaikutusta unettomuusoireisiin, koska unihäiriöt ovat usein monen tekijän summa.

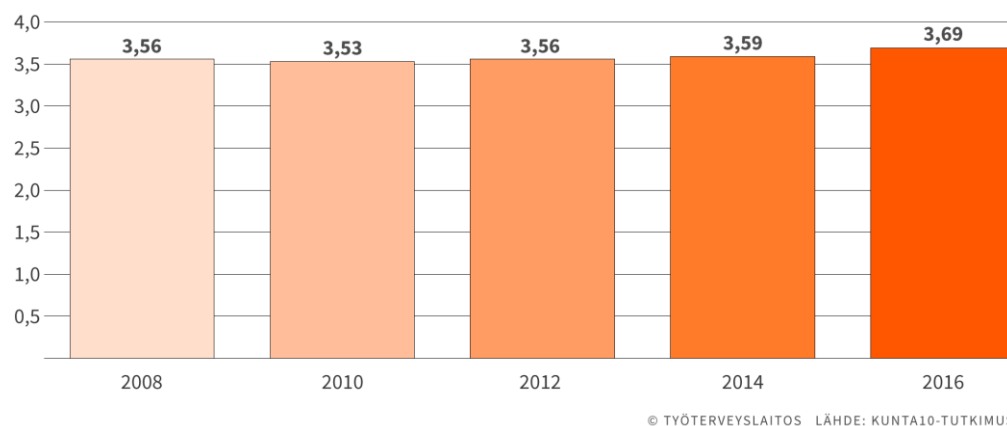
Opinnäytetyö liittyy Karelia-ammattikorkeakoulun hallinnoimaan ESR-hankkeeseen ”Sleep Well Work Well”, jossa Savonia-ammattikorkeakoulu toimii osatoteuttajana. Toteutusaika hankkeessa on 1.1.2019 – 28.2.2021, jonka aikana tavoitteena on parantaa työhyvinvointia ja tuottavuutta, vaikuttaa työurien pidentämiseen ja sairauspoissaolojen vähenemiseen edistämällä uniterveyttä organisaatioissa. Hankkeessa toteutettavilla toimenpiteillä pyritään vaikuttamaan unihäiriöiden taustalla oleviin seikkoihin, kuten yksilön elintapoihin, työkykyyn ja työhön sekä työyhteisöön ja työorganisaatioon liittyviin tekijöihin. Hankkeen aikana toteutetaan toimenpiteitä liittyen unihäiriöiden ehkäiseviin ja korjaaviin menetelmiin, tehdään kartoituksia sekä kehittämistoimenpiteitä liittyen esimiestyöhön ja työn muotoiluun. Toimenpiteet kohdistuvat yksilö-, esimies- ja työyhteisötasolle. (Sleep Well – Work Well 2020.)

Opinnäytetyö on toteutettu kvantitatiivisena kyselynä. Uni ja nukkumisen teemaa lähestytään opinnäytetyössä unettomuusoireiden näkökulmasta mutta myös laajemmassa näkökulmassa, jossa tarkastelun kohteena on myös unen laatu eli tässä yhteydessä kokemus unen virkistävytydestä sekä väsymyksen vaikutuksesta työsuoritukseen. Lähijohtamisen tutkimisessa keskeisenä tehtävänä on tarkastella työntekijän kokemusta esihenkilön sosiaalisen tuesta. Sosiaalisen tuen käsitettä tarkastellaan opinnäytetyössäni kohtelun, kohtaamisen ja vuorovaikutuksen näkökulmista. Näiden käsitteiden avulla sosiaalisen tuen käsite on saatu mitattavaan muotoon. Keskeisenä tutkimuskysymyksenä on myös se, vaikuttaako esihenkilön antama sosiaalinen tuki työntekijän unettomuusoireiden esiintyvyyteen. Tätä kysymystä selvitetään opinnäytetyössä vertailemalla sosiaalisen tuen kokemuksia unettomuusoireita kokevien ja ei-unettomuusoireita kokevien kesken. Kyselyn tekemisen vaiheessa organisaatiossa oli vielä käytössä esimieskäsite, mikä näkyy kyselylomakkeen rungossa ja sen vuoksi raportoinnissa. Opinnäytetyön raportin tekstintuottamisen vaiheessa on siirrytty vahvemmin, myös kohdeorganisaatiossa, esihenkilö-käsitteen käyttöön, jota käytän opinnäytetyön tekstiosassa.

2 SOSIAALINEN TUKI ESIHENKILÖN TYÖSSÄ

Sosiaalista tukea voi havaita eri muodoissa ja ulottuvuuksissa. Emotionaalinen tuki liitetään useimmiten ensisijaisesti sosiaaliseen tukeen, sillä se ilmaisee huolenpitoa ja huolehtimista. Emotionaaliseen tukeen voidaan liittää myös toisen itsetunnon vahvistaminen. Sosiaalinen tuki voi olla tiedollista tukea, jossa tuen muotoina ovat ohjaus ja neuvonanto. Tämä informatiivinen tuki voidaan kokea hyvin vahvaksi tuen muodoksi, sillä siinä saadaan neuvoja ja vastauksia kysymyksiin sekä tietoa ja tukea elämän ongelmien ratkaisemiseksi. Tämä usein tuo mukanaan myös emotionaalisen ulottuvuuden. Aineellinen tuki puolestaan perustuu materiaalisien hyödyn antamiseen ja saamiseen, mikä tekee aineellisesta tuesta hyvin käytännönläheisen muodon. Sosiaalista tukea voi kokea saavansa, kun tuntee kuuluvansa johonkin, mikä edellyttää aina sosiaalista kanssakäymistä toisen ihmisen kanssa. (Cohen ja Wills 1985; Uchino 2004, 16–17.)

Sosiaalinen tuki voi toimia ehkäisevänä tekijänä stressin syntymisessä tai eräänlaisena puskurina stressin negatiivisista vaikutuksista terveyteen. Molemmissa tapauksissa voidaan todeta positiivinen yhteys sekä fyysiseen että henkiseen terveyteen. (Uchino 2004, 35.) Sosiaalisen tuen on todettu lisäävän positiivisia tunteita yksilön elämänhallinnasta ja hyväksytyksi tulemisesta (Isotalus ja Rajalahti 2017, 52). Työelämässä etenkin esihenkilön antamalla tuella on todettu olevan vahva yhteys työstä palautumiseen (Kinnunen, Siltaloppi ja Mauno 2009, 47), työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin ja sen on havaittu lisäävän voimavarantunnetta työssä (Luukkala 2011, 31–32; Virtanen ja Sinokki 2014, 190, 216). Työ ja Terveys Suomessa 2012 -tutkimuksessa tutkittiin johtamisen laadun kehittymistä vuosien 2003–2012 välisenä aikana. Johtamisen laadun arvioinnissa kiinnitettiin huomioita esihenkilöiden antamaan tukeen ja apuun, johtamisen oikeudenmukaisuuteen ja tasapuolisuuteen sekä palautteen antoon. Kyseisellä aikavälillä johtamisen laatu oli kehittynyt myönteiseen suuntaan ensimmäisellä vuosikymmenellä ja vuonna 2012 vastaajista noin 60 % koki saavansa esihenkilöltään erittäin paljon tai paljon tukea, kun sitä tarvitsee. (Kauppinen ym. 2013, 65–66.) Myös Työterveyslaitoksen Kunta10 -kyselyssä todettiin, että kunta-alantyöntekijöiden kokemus esihenkilöltä saadusta tuesta on noussut viimeisen kymmenen vuoden aikana (kuva 1).



KUVA 1. Kuntatyöntekijöiden kokemus saamastaan tuesta esihenkilöiltään (Työterveyslaitos 2016)

Sosiaalinen tuki voi olla sellaista, jota saadaan tai jonka tiedetään ja havaitaan olevan saatavilla. Havaittuun tukeen liittyy yksilön mielikuvat ja havainnot siitä, millaista tukea on saatavilla ja läsnä. Saadun tuen ja havaitun tuen hyödyllisyyden välillä on todettu olevan eroavaisuuksia stressaavissa tilanteissa. Tutkimusten mukaan yksilölle voi riittää, että tietää saavansa tukea, kun sitä tarvitsee. Tämä tieto ja havainto tuesta tarpeen vaatiessa, voi olla jopa hyödyllisempää kuin saatu tuki itsessään. Tämä voi perustua tutkimusten mukaan siihen, että joskus saatu tuki ei ole ollut riittävää tai sopivaa tilanteeseen nähden. (Uchino 2004, 19–21.) Esihenkilö voi antaa työntekijälleen sosiaalista tukea olemalla läsnä ja luomalla rauhallisia kohtaamistilanteita, jonka katsotaan edesauttavan henkisten perustarpeiden tyydyttämistä. Tutkimuksen mukaan esihenkilön tuen antamisen katsotaan tarkoittavan sitä, että esihenkilö kysyy kuulumisia, tarjoaa apuaan tai kannustaa omien ratkaisujen miettimiseen. Tuen antamiseen liitetään myös empaattisuus sekä välittämisen tunne, mikä näkyy muun muassa huolehtimilla työntekijöiden jaksamisesta ja hyvinvoinnista. Esihenkilön tuen antamiseen liittyvät hyvät vuorovaikutustaidot. Jos vuorovaikutuksesta puuttuu lämpö, empaattisuus tai inhimillisyys, on tuen saamisessa koettu vajetta. (Syvänen ym. 2015, 26, 73–75.)

Esihenkilöllä tulee olla kyky tukea työntekijöitään. Tällä sosiaalisella tuella tarkoitetaan vuorovaikutusta, jonka tarkoituksena on vähentää epävarmuutta ja stressitekijöitä. Epävarmuuden tunne voi liittyä yksilöön itseensä, toiseen henkilöön tai vuorovaikutussuhteeseen. Emotionaaliseen tukeen katsotaan liittyvän toisen osapuolen ymmärtämistä, välittämistä ja kuuntelemista, hyväksymistä ja arvostavaa kohtaamista. (Isotalus ja Rajalahti 2017, 52.) Tässä opinnäytetyössäni sosiaalisen tuen muotona tarkastelun kohteena on emotionaalinen tuki, johon voidaan katsoa liittyvän läheisesti vuorovaikutus ja kohtaaminen sekä arvostava ja oikeudenmukainen kohtelu.

2.1 Vuorovaikutus sosiaalisen tuen kanavana

Johtaminen on vuorovaikutuksellinen tapahtuma. Juuti (2013, 136) toteaaakin, että johtaminen syntyy vuorovaikutuksessa. Hyvät kokemukset johtamisesta liittyvät hyviin vuorovaikutus ja kohtaamistilanteisiin esihenkilön ja työntekijän välillä (Nuutinen, Heikkilä-Tammi, Manka ja Bordi 2013). Esihenkilön hyvät vuorovaikutustaidot on todettu liittyvän arjen sujumiseen ja muutostilanteiden onnistumiseen sekä edistävän hyvän työilmapiirin ja työhyvinvoinnin kehittymistä (Forsten-Astikainen, Saalasti ja Kultalahti 2019). On myös todettu, että esihenkilön arvostava vuorovaikutus, synnyttää kokemuksen kuulluksi tulemisesta (Nuutinen ym. 2013).

Esihenkilön tehtävänä on valmentaa ja innostaa, kohdata ihmisiä yksilöinä, olla tukena ja hallita ristiriitoja, edistää tiedonkulkua ja viestintää organisaatiossa ja sidosryhmien kesken, välittää myönteisiä mielikuvia ja näyttää suuntaa, vahvistaa luottamuksellista ja oikeudenmukaista ilmapiiriä sekä koordinoita yksilöitä ja ryhmiä. Voidaankin todeta, että esihenkilön tärkein työkalu on vuorovaikutus, kun keskeisim-

pänä tehtävä on ihmisiin ja ryhmiin vaikuttaminen. (Piili 2006, 20.) Toisen kuunteleminen on lähijohtamisessa vuorovaikutuksen ensimmäinen periaate, jonka avulla vuorovaikutussuhde säilyy ja kehittyy aitona ja mikä myös edistää dialogista kanssakäymistä (Juuti 2013 132, 137). Sosiaalisen tuen antajana, kuunteleminen on esihenkilön tärkeäksi koettu työkalu, sillä kuuntelemalla esihenkilö ei pelkästään osoita olevansa tilanteessa läsnä, vaan lisäksi se on osoitus reilusta kohtelusta (Isotalus ja Rajalahti 2017, 52, 170).

Wenström (2020, 14, 54–55) tuo esille positiivisen johtamisen -käsitteen, joka perustuu positiivisen psykologian keskeisiin käsityksiin. Positiivisen johtamisen toteutuminen vaatii vuorovaikutusta, missä kohtaaminen, kuunteleminen ja läsnä oleminen ovat keskeisiä asioita hyvän vuorovaikutuksen toteutumiseksi. Positiivinen organisaatio tunnistaa ja tiedostaa, että vuorovaikutuksen avulla esihenkilö pääsee tutustumaan arkeen ja ihmisiin, mikä edistää myös toimivan palautekulttuurin syntymistä. Positiivinen johtaminen edesauttaa hyvän ilmapiirin syntymistä, mikä vaatii työpaikan tunneilmastolta luottamusta ja myötätuntoa. Vuorovaikutus ei välttämättä ole aina yksimielistä, ja siihen voi sisältyä jännitteitä. Yksimielisyys ei olekaan seikka, johon pitäisi pyrkiä, sillä erimielisyydet ja ristiriidat voivat olla alku uudelle ajattelulle tai toimintamalleille. Vuorovaikutuksessa esihenkilö tasapainotteleekin sen asian suhteen, kuinka tuoda esille omaa auktoriteettiaan luoden kuitenkin avointa ilmapiiriä luovuttaen valtaansa myös muille. (Isotalus ja Rajalahti 2017, 163–165.) Positiivinen johtaminen perustuu toimivaan vuorovaikutukseen ja myönteisiin ihmissuhteisiin, mikä ei kuitenkaan tarkoita negatiivisten asioiden ja tunteiden puuttumista. Myönteisessä vuorovaikutuskulttuurissa on helpompi puhua myös hankalista ja negatiivisista asioista ja tunteista. Keskeistä on myönteisistä ihmissuhteista syntyvä luottamus. (Wenström 2020, 102, 112.)

Vuorovaikutustaidot korostuvat monissa esihenkilön työtehtävissä ja tilanteissa, joissa kohdataan ihmisiä. Päivittäinen työviestintä kuten kannustaminen, tukeminen ja palautteen anto sekä tiedonkulku ovat tärkeitä asioita esihenkilön työssä. Organisaation visioiden ja tavoitteiden jalkauttaminen, kehityskeskustelut ja palaverien pitäminen, vaativat esihenkilöltä päivittäin hyviä vuorovaikutustaitoja, puhumattaakaan rekrytoinnista, perehdyttämisestä tai avoimen työilmapiirin luomisesta. (Piili 2006, 70–72.) Johtaminen on palvelutoimintaa, mikä vaatii laadullisesti hyviä vuorovaikutustilanteita esihenkilön ja työntekijän välillä. Palvelutoiminta näkyy sekä ratkaisujen etsimisessä sekä työntekijöiden tukemisena työtehtävissään. Tämä esihenkilön palvelutehtävä on helpompaa silloin kun työntekijä puhuu työhön liittyvistä ongelmistaan, jolloin voidaan edistää yhteistä pohdintaa ja ratkaisuvaihtoehtojen löytämistä. Jos työhön liittyviä ongelmia ei tuoda esille on esihenkilön vaikeampi toteuttaa palvelutehtäväänsä. Johtamistilanteet ovat aina yhteisen vuorovaikutuksen tuotos esihenkilön ja työntekijän välillä, jossa heillä molemmilla yhdessä on enemmän osaamista ja voimavaroja tilanteen ratkaisemiseksi, kuin kummallakaan yksinään. (Juuti 2010, 30–31.)

Keskeistä vuorovaikutuksen toteutumisessa on se, että sille luodaan aikaa ja paikkoja. Järjestelyin ja tilanteita luomalla, esihenkilö varmistaa sen, että vuorovaikutukselle, myös toisten työntekijöiden

kanssa, syntyy mahdollisuus. Tämä on osaltaan tavoitteellisen vuorovaikutuksen luomista, mikä edistää työhyvinvointia ja työssä viihtymistä. (Isotalus ja Rajalahti 2017, 166–167, 171.) Johtamisella on mahdollisuus edistää vapaamuotoisen vuorovaikutuksen syntymistä ja luoda sitä tukevia käytänteitä ja rakenteita organisaatioon. Vuorovaikutusta voi edistää erilaisilla toimintamalleilla, palaverikäytännöillä, tapahtumilla tai työajan suunnittelulla mutta myös erilaisilla fyysisillä ratkaisuilla. Tilaratkaisut vaikuttavat ihmisten toimintaan ja pahimmillaan ne voivat estää ihmisten välistä vuorovaikutusta. Myös vapaamuotoinen vuorovaikutus on mahdollistettava erilaisin fyysisin ratkaisuilla. (Wenström 2020, 171–173.)

Vuorovaikutus on taitoa, kyvykkyyttä, käyttäytymistä ja osaamista, jota jokainen voi harjoitella. Vuorovaikutustaidot perustuvat kunnioittavaan ja hyvään käyttäytymiseen, joihin liittyvät kyky empaattisuuteen, toisen kunnioittamiseen ja positiivisuuteen eli kykyyn nähdä myönteiset puolet asioista. Kyky kuunnella läsnä olevasti sekä antaa palautetta oikea-aikaisesti ja oikealla tavalla, ovat sellaisia vuorovaikutustaitoja, joissa voi kasvaa ja kehittyä. (Huttunen 2018, 104–105.) Esihenkilön vuorovaikutustaidot edesauttavat tavoitteisiin pääsemistä, henkilöstön onnistumista ja työhön motivoitumista. Oikeudenmukainen, yhteistyökykyinen ja innostava esihenkilö, edistää koko työyhteisön työhyvinvointia. (Virtanen ja Sinokki 2014, 147–148.) Vuorovaikutuksessa tärkeintä on olla läsnä ja kohdata toinen ihminen aidosti vuorovaikutustilanteessa: laatu korvaa määrän, myös vuorovaikutuksessa (Wenström 2020, 208).

2.2 Kohtaaminen vuorovaikutustilanteessa

Sosiaalista tukea ei voi osoittaa ilman yhteyttä toiseen ihmiseen ja ilman hänen kohtaamistaan. Kohtaamistilanteet ovat aina subjektiivinen kokemus, johon jokainen tuo omat yksilölliset kerrostumat (temperamentti, arvot ja uskomukset, vuorovaikutusmallit, selviytymistavat, tunteet ja osaaminen) sekä mielialan ja asennoitumisen. Viestin ilmaisun taustalla ovat henkilön ajatukset, perustelut ja tunteet, joita toinen henkilö tulkitsee omien ajattelumallien, asenteiden ja havaintotoimintojensa kautta. Viestin saaja puolestaan antaa aina palautteen toiselle kuuntelemisen ja havainnoinnin kautta, mikä voi olla sanallista tai tapahtua elekielen välityksellä. Tulkinnan erilaisuus on prosessin olennaisin seikka, sillä havainnoimme mitä odotamme, valikoimme tietoa ja kiinnitämme huomion meille tärkeisiin asioihin. Tämä voi aiheuttaa erilaisuutta ja mahdollisesti väärintymmärryksiä viestien välittämisessä. (Piili 2006, 72–74.)

Kohtaaminen on aina vuorovaikutustilanne, joka ei ole yksipuolinen tapahtuma. Se kuinka molemmat osapuolet suhtautuvat toisiinsa, vaikuttaa kohtaamistilanteiden laatuun. (Ristikangas ja Ristikangas 2019, 83.) Järvinen (2005, 90–91, 97–98) kuvailee toisen kohtaamisessa transferenssia eli tunteensiirtoa, mikä on vuorovaikutussuhteisiin liittyvä perusilmiö. Tämä ilmiö kuvaa sitä, että mikään vuorovaikutustilanne ei ole irrallinen menneisyyden vuorovaikutustapahtumista. Siirrämme tunteita, ajatuksia, asenteita, toiveita ja jopa pelkoja lapsuuden vuorovaikutustilanteista nykyhetkeen. Tämä osaltaan selittää ihmisten erilaiset ja omalaatuiset reagoimistavat tilanteissa. Tunteensiirto voi olla sekä negatiivista että positiivista, mikä vaikuttaa osaltaan luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen syntymiseen. Tunteensiirron vuoksi kaikki eivät tulkitse aina samaa viestiä ja käyttäytymistä samanlailla, jolloin esimerkiksi

asenteellinen käytös voi olla tiedostamatonta. Jotta esihenkilö voisi muuttaa omia tiedostamattomia käyttäytymisen malleja, on myös henkilöstön annettava palautetta. Tämä on tärkeä esihenkilön itsetuntemuksen ja johtamisen kehittämisen työkalu.

Esihenkilön ja työntekijän välisiä kohtaamisia tapahtuu tapaamisissa, palavereissa, työryhmissä, erilaisissa keskusteluissa, sähköpostivaihdossa ja puheluissa. Kahdenkeskiset keskustelut ovat merkittävä johtamisen ja kohtaamisen väylä sillä niissä esihenkilö antaa työntekijälle aikaa ja osoittaa näin kiinnostusta ja arvostusta työntekijälleen. Kohtaamiset kertovat työntekijälle esihenkilön suhtautumisesta ja niillä voi olla vaikutusta arvostuksen kokemiseen. Suhtautumista ei tulkita pelkästään puheesta, vaan myös eleistä, ilmeistä sekä tekemisistä ja tekemättä jättämisistä (Kuusela 2013, 35–37; 43–44.) Vuorovaikutuksellisuuden vuoksi, esihenkilöt ovat usein kuormittuneita, sillä vuorovaikutuksellisuus edellyttää esihenkilöltä hyviä vuorovaikutus- ja viestintätaitoja, mutta myös valppautta, läsnäoloa ja kykyä vaikuttaa muihin (Juuti 2013, 63).

Kohtaaminen voi tapahtua monologisuutena tai dialogisuutena. Ristikangas & Ristikangas (2019, 84–85) viittaavat kolmeen havainnoinnin tasoon, jossa yhtenä tasona on havainnoiva kohtaaminen, joka sisältää monologisen asenteen. *Havainnoiva kohtaaminen* on asia keskeistä kohtaamista, jossa toisen läsnäololla tai ajattelulla ei ole vaikutusta. Tämä monologinen kohtaaminen on yksipuolista ja joustamatonta suhtautumista asioihin, mikä viestii kaikkietävyyttä (tai tietämättömyyttä). Kontakti ihmisiin on etäinen tai yhteys puuttuu kokonaan. Kiinnostuksen kohteena on vain puhuja itse, jossa monimutkaisella puheella vahvistetaan omaa itseluottamusta, tehdään vaikutusta toisiin ja ehkä kierrellään tai vältellään totuutta. Kohtaaminen voi olla myös monologisuuden ja dialogisuuden välillä eli katselevaa kohtaamista. *Katseleva kohtaaminen* sisältää avoimen mielen toisen kohtaamiselle, mutta kiinnostus toisen ajatuksiin on edelleen puutteellista. Katselevassa kohtaamisessa odotetaan kohdatuksi tulemistä, eli vuorovaikutussuhde ei ole aktiivinen ja oma-aloitteinen. Toisen arvostus ja huomioiminen ei ole välity tekojen tasolla. *Tiedostava kohtaaminen* puolestaan on aitoa kohtaamista, jossa toinen hyväksytään sellaisenaan ja jossa tullaan nähdyksi ja arvostetuksi. Tiedostavassa kohtaamisessa molemmat osapuolet kokevat tulevaisuutta kuulluksi ja ymmärretyksi, jolloin voidaan puhua kohtaamisesta syntyvästä aidosta dialogisuudesta.

2.2.1 Dialogisuus onnistuneen kohtaamisen avaimena

Dialogi tarkoittaa keskustelua tai vuoropuhelua, jonka päämääränä on saavuttaa yhteinen ymmärrys (Wenström 2020, 115). Dialogia voidaan kuvata kehittymisen ja uuden oppimisen puhetyylinä, jossa keskeistä on avoin mieli. Dialogin vastakohtana monologi on yksinpuhelua, jossa puhujaa ei kiinnosta toisten kommentit vaan ainoastaan oma puhe. (Hellbom 2006, 84.) Aidon dialogin lisäksi dialogi voi olla teknistä, jolloin kohtaamista ei synny tunnetasolla, vaan vain toisen puolueetonta ymmärtämistä. Vain aidon dialogin myötä voi toteutua yksilöllistä kasvua sillä dialogin myötä kokemus kuulluksi tulemisesta vahvistuu. Parhaimmillaan dialogisuus toteutuu toisen aidossa kohtaamisessa ja vuorovaikutuksessa.

Dialogin onnistumiseen vaikuttavat osapuolten tavat, jolla dialogia käydään sekä asenteet ja tunteet. Molempien osapuolten aktiivinen osallistuminen sekä toisen kunnioittava ja arvostava kohtaaminen ovat onnistuneen dialogin taustatekijöitä. Onnistuneen dialogin tuloksena molempien osapuolten ymmärrys tilanteesta mutta myös itsestä ja toisesta laajenee. Prosessin tuloksena voi syntyä mahdollisesti myös uusia näkökulmia. (Ristikangas ja Ristikangas 2019, 84–87.)

Dialogin tavoitteena on yhteisen ymmärryksen, uuden oppimisen ja uusien vaihtoehtojen syntyminen, kun taas perinteinen keskustelu pyrkii päätöksentekoon, omien mielipiteiden esittämiseen ja näkemyksien läpiviemiseen. Keskustelu voi muuttua dialogiksi, kun osapuolet pystyvät syvällisesti kuuntelemaan toista. Dialogisuus perustuu näin ajatukseen siitä, että yhdessä voimme luoda yhteistä todellisuutta ja jakamisen, kuuntelemisen ja aidon kiinnostumisen ja kohtaamisen avulla. (Syvänen ym. 2015, 35.) Dialogisuus ei ole keskeistä pelkästään lähijohtamisessa, vaan sen tulisi sisältyä kaikkiin vuorovaikutustilanteisiin organisaatiossa. Parhaimmillaan aito dialogi luo uusia ideoita, antaa energiaa ja lisää motivaatiota, mikä myös ryhmän sisäisessä dialogissa luo yhteenkuuluvuuden tunnetta. Dialogista vuorovaikutusta voi harjoitella, ja jo lyhyessä ajassa sen on todettu parantavan yksilöiden välistä vuorovaikutusta, mikä voi kehittää koko organisaation kulttuuria ja sen kommunikoinnin laatua. (Roman 2005.)

Dialogi vaatii kuuntelemista, jonka edellytyksenä puolestaan on aito ja keskittynyt läsnäolo (Syvänen ym. 2015, 255). Kuuntelussa voidaan havaita eri tasoja. Heikoimmillaan henkilö ei kuule mitä toinen puhuu. Toisena tasona voidaan havaita, että toinen henkilö kyllä kuuntelee mutta vain omista lähtökohdistaan käsin. Arvioivassa kuuntelussa henkilö pohtii toisen sanomaa siltä kannalta, mitä sanottavaa toisella on ja soveltava kuuntelu pyrkii jo enemmän soveltamaan kuulemaansa omaan toimintaansa. Merkityksen etsimisen taso on korkein taso, jossa syvennyttään kuulemaansa etsien merkityksiä, joita toinen kertoo. (Juuti 2010, 34.) Dialogisuus kuuntelemisessa toteutuu silloin kun huomio on ymmärtämisessä ja kun kuuntelu mahdollistaa oivalluksia. Tällöin fokus keskittyy puhujan ja kuuntelijan väliseen suhteeseen ja kuunteleminen pystyy olemaan samaan aikaan sekä läsnä olevaa että tarkkailevaa kuuntelemista. Dialogissa keskeistä on myös odottaminen, mikä tarkoittaa sitä, että puhujan on annettava tilaa toiselle puhujalle. (Hellbom 2006, 86–87.) Aito kuunteleminen siirtää huomion keskipisteen pois itseltään. Tällöin toisen henkilön asioiden tarkastelu hänen näkökulmasta mahdollistuu. Dialogin taustalla on toisen aito kuunteleminen, jonka avulla esihenkilö ei pelkästään osoita arvostusta ja välittämistä, vaan saa myös todellisen käsityksen työyhteisö toiminnasta ja ilmapiiristä. (Wink 2010, 56–57.)

Keskusteleva johtaminen vaatii dialogin käymistä, mikä sitouttaa ja innostaa työntekijää työhönsä. Dialogi perustuu kohteliaaseen ja kunnioittavaan suhtautumiseen toiseen, mikä luo edellytyksiä sekä kuuntelijalle että puhujalle. (Hellbom 2006, 85–86; Juuti 2010, 33–35.) Myös puhujalla on vastuu kuulluksi tulemiselle – on osattava puhua niin että tulee kuulluksi. Puhujalla on näin vastuu puhua tarkoittaen sitä mitä sanoo ja pysyä omien kokemusten maailmankuvassaan. (Pitkänen 1996, 59–60.) Dialogissa kohdataan toinen kasvokkain, keskityttään toisiin ja kohdataan aidosti toinen ihminen. Keskustelevan johtamisen kulmakivenä onkin juuri toisen kohtaaminen, jonka pyrkimyksenä on saada toinen voimaantumaan.

(Juuti 2010, 36.) Dialogissa tarvitaan, kuuntelemisen lisäksi, ajattelun liikuntakykyisyyttä. Dialogisessa tilassa tapahtuu tällöin avautumista ja uuden oivaltamista. On siis oltava valmis muuttamaan omaa maailmankuvaansa ja omia näkemyksiään. Dialogisuus on tällöin dynaamista, jatkuvassa liikkeessä oleva tila, mikä estyy, jos osapuolet eivät ole valmiita muuttamaan valintojaan, ajattelutapojaan ja näkökulmiaan. (Pitkänen 1996, 58–60.)

Dialogisuus voidaan nähdä myös osana organisaation rakenteita (johtaminen, viestintä, valta ja vastuut, yhteistoiminta, tiedonkulku). Dialoginen johtaminen pääsee oikeuksiin, kun yhteistoiminnallisuus ja dialogisuus toteutuvat rakenteissa. Tällöin myös mahdollistuu eri osapuolten dialoginen kanssakäyminen ja kohtaaminen. (Syvänen ym. 2015, 256.) Organisaatiotasolla voidaan huomata, että perinteistä keskustelua on mahdollista muuttaa dialogiksi, kun koko organisaation ilmapiiriä muutetaan vuorovaikutteisemmaksi, avoimemmaksi ja sallivammaksi. Näissä tilanteissa voidaan havaita enemmän spontaaneja käytäväkeskusteluja ja vapaata yhdessäoloa myös eri ammattiryhmien kesken. (Heikkilä ja Heikkilä 2001, 197.) Dialogisen johtamisen keskeisenä tehtävänä on pysähtyä pohtimaan, osataanko arkiset kohtaamisen tilat (palaveri, johtoryhmät, kehityskeskustelut) hyödyntää dialogisen johtamisen tavoitteita edistävällä tavalla (Syvänen ym. 2015, 256).

2.2.2 Kohtaaminen vaatii läsnäoloa

Läsnäolo edistää keskusteleavuutta ja dialogisuutta. Tutkimuksen mukaan esihenkilön läsnäoloa voidaan kokea eri tavoin. Se voidaan kokea fyysisenä läsnäolona, sosiaalisena, tietoisuutena läsnäolosta tai vastuullisuutena. Läsnäolo voi saada merkityksensä myös tavasta ja halusta toimia, jolloin siihen liitetään aito kiinnostuneisuus, turvallisuus, luotettavuus ja huumorintajuus. Läsnäolo ei myöskään aina tarkoita fyysistä paikalla oloa vaan tuntemusta helposti lähestyttävyytenä tai tietoa saavutettavuudesta tarpeen tullen. Myös tieto keskustelumahdollisuuksista arjessa lisää läsnäolon tunnetta. Läsnäolon ja kuuntelemisen kokemus on todettu korreloivan vahvasti esihenkilön antaman tuen kanssa. (Syvänen ym. 2015 58–59, 65.)

Tietoisen läsnäolon voidaan katsoa olevan hyvää johtajuutta (Salo 2006, 95). Johtamisessa keskeistä on elää hetkessä, mikä mahdollistaa aitojen vuorovaikutussuhteiden syntyminen. Hetkessä eläminen on läsnäolon antamista tiettyyn hetkeen ja siihen liittyviin ajatuksiin ja tuntemuksiin. Pysähtyminen käsillä olevaan hetkeen avaa vuorovaikutuskanavat niin ulkomaailmaan kuin omaan sisäiseen maailmaan. Läsnäolo on mielen kykyä havainnoida ilman arviointia, kritisointia tai asettumista kenenkään puolelle. (Ristikangas ja Ristikangas 2019, 49, 56.) Tietoisen läsnäolon toteutuminen ratkaisee pitkälti sen, kuinka vuorovaikutustilanne toteutui. Jos tietoinen läsnäolo puuttuu, näkyy se ajatusten harhailuna, keskittymisen puutteena ja impulsiivisuutena. Luottamus toiseen työntekijään tai esihenkilöön syntyy läsnäolon kautta. (Hougaard, Kalaoja ja Ora 2018, 121, 128.) Tietoinen läsnäolo ei edistä pelkästään hyvää johtajuutta vaan myös esihenkilön terveyttä, stressin hallintaa ja hyvinvointia. Se auttaa näkemään kokonaisuuksia ja tarkastelemaan ympäristöä laajemmin mutta myös syventää omien tunteiden, intuitioiden ja

ajatusten kuulemista. Tietoinen läsnäolo edistää myötätunnon kokemista ja siten hyvää johtajuutta. (Salo 2006, 96–98.)

Niin ajatukset kuin organisaatiot ja työyhteisötkin ovat jatkuvassa liikkeessä, jossa asiat etenevät ja niitä tehdään automaattisesti. Läsnäolossa siirrytään pois automaattiohjauksesta ja tullaan tietoiseksi hetkestä ja sen aistimuksista. Tälle vastakohtana on läsnäolon puute, jossa asiat tapahtuvat robottimaisesti vailla ajattelua. Tällainen toiminta ei välttämättä ole aina huono asia ja toisinaan johtamistakin tapahtuu vailla tietoista ajattelua ja läsnäoloa. Kuitenkin läsnäolon taito mahdollistaa avoimen mielen ja sen myötä toimivien ratkaisujen löytämisen ja vaihtoehtojen havainnoimisen. Läsnäolon myötä henkilö tuo kohtaamisiin tyyneyttä, mikä puolestaan edesauttaa yhteenkuuluvuuden ja turvallisuuden tunteiden syntymisen (Ristikangas ja Ristikangas 2019, 56–59.)

Läsnäoloa on olla kiinnostunut toisen ajattelusta ja näkemyksistä, jolloin oman puheen rajoittaminen ja toisten kannustaminen mielipiteiden esittämiseen tulee keskeiseksi myös läsnä olemisessa. Läsnä ollevalle esihenkilölle on tyypillistä oikeudenmukaisuuden ja arvostuksen antaminen sekä oma halu olla tavattavissa ja tulla kohdatuksi. (Syvänen ym. 2015, 255, 259.) Läsnäolon kokemista voi haastaa se, että nykyään usein esihenkilö sijaitsee fyysisesti kaukana työntekijöistään. Työ on muuttunut yhä enemmän monipaikkaiseksi ja liikkuvaksi työksi, jossa työyhteisöt ja esihenkilöt sijaitsevat eri puolilla Suomea. Työ ja Terveys Suomessa 2012 -tutkimuksessa todettiin, että esihenkilön fyysisellä sijainnilla on merkitystä työntekijän kokemukseen tuen saamisesta. Vastaajat tunsivat saavansa vähemmän tukea ja apua esihenkilöltään sekä vähemmän palautetta työstään, jos he työskentelivät eri toimipisteissä. Kokemukseen oikeudenmukaisesta kohtelusta esihenkilön paikkakunta ei kuitenkaan vaikuttanut. (Kauppinen ym. 2012, 66–67.)

2.2.3 Kuuntele, kysy ja kiinnostu

Hyvän vuorovaikutuksen takana ei ole tärkeää vain lähettää selkeää sanomaa vaan myös toisen ymmärtäminen (Heikkilä ja Heikkilä 2001, 105). Huttunen (2018, 109) toteaa kuuntelemisen olevan keskeisin taito tämän päivän johtamisessa. Esihenkilön on hyvä pohtia, onko hänen työssään tarpeeksi luontevia tilanteita ja mahdollisuuksia kuunnella työntekijöitään. Lisäksi tärkeää on lisätä itsetuntemustaan myös kuuntelijana: millaisista asioista on helppo ja kiinnostavaa kuunnella ja mitkä asiat ovat vaikeita kuunnella. Työntekijä voi myös pohtia omalta osaltaan hyödyntääkö hän keskusteluita esihenkilönsä kanssa ja voisiko hän omalla aktiivisuudellaan vaikuttaa kuulluksi tulemiseen, keskusteluun ja ilmaista tarpeensa kuulemiselle. Lisäksi työntekijä voi pohtia onko hänellä jotain esteitä, miksi asioista kertominen esihenkilölle on hankalaa.

Parhaimmillaan kuunteleminen vahvistaa yhteistyötä, jonka avulla opitaan ymmärtämään ja tuntemaan toista paremmin. Vain kuuntelemalla voidaan löytää yhteinen ymmärrys ja päästä yhteisiin ratkaisuihin

ja sopimuksiin. Aina kuulluksi tuleminen ei vaadi neuvojen ja ohjeiden saamista, vaan se on myös mahdollisuus saada tilaa ja aikaa omalle puhelleen ja ”tuulettaa” omia ajatuksiaan ja tunteitaan. Kuunteleminen on vuorovaikutustaito, jota voi harjoitella. Kuuntelemisen harjoittelemisessa voi opetella kuuntelemaan empaattisesti ja eläytyen, tunnistaa kuuntelun esteitä niitä poistaen ja opetella hiljentää omia ajatuksiaan toiseen keskittyen ja kiinnostuen. (Ristikangas ja Grünbaum 2014, 44–46.) On eri asia kuunnella kuin kuulla. Kuunteluun sisältyy aina myös ymmärtäminen, mikä vaatii tilanteeseen ja kuunneltavaan kohteeseen keskittymistä ja huomion kiinnittämistä sekä asiakokonaisuuksien hallintaa ja muistamista. (Heikkilä ja Heikkilä 2001, 107.)

Kuuntelu on väylä empatiaan. Toisen ihmisen kokemuksia ei voi ymmärtää muuten kuin kuuntelemalla häntä. Hyvä kuuntelija ei ahdistus hiljaisuudesta tai puheen tauoista, eikä tukahduta puhujaa kysymyksillä. Kuunteleminen ei vaadi ohjeiden ja neuvojen antamista vaan jo pelkkä kuunteleminen auttaa toista jäsentämään ajatuksiaan. Hyvä kuuntelija antaa puhujalle tilaa ja on läsnä, mikä useimmiten riittää kuulluksi tulemisen kokemiselle. Kuulluksi tulemisen kokemiseen vaikuttaa myös millainen on kuuntelija kehonkieli. Muun muassa katsekontakti ja kehon asento kertoo, onko kuuntelija aidosti läsnä tilanteessa. (Talvio ja Klemola 2017, 107–110.) Empaattinen kuuntelija eläytyy puhujan tunteisiin, jolloin empatia välittyy usein kehonkielellä enemmän kuin sanallisella vahvistamisella (Ristikangas ja Grünbaum 2014, 45).

Aktiivisessa kuuntelussa ääneen sanoittaminen vahvistuu, jolloin kuuntelija tarkistaa puhujan sanomaa kertomalla sen niin kuin hän on sen ymmärtänyt ja tarkistamalla onko hän tulkinut sanoman oikein. Tällöin asetutaan toisen asemaan ja pyritään ymmärtämään asia puhujan näkökulmasta. Tämä vaatii ja onnistuessaan osoittaa kuuntelijalta ymmärtävää ja arvostavaa asennetta, jolloin myös puhuja voi tuntea, että erilaisten tunteiden ilmaiseminen on sallittua. Aktiivisen kuuntelun merkki onkin tunteiden sanoittaminen ja tunnistaminen sekä kokemus siitä, että häntä ja hänen tunteitaan ymmärretään ja ne hyväksytään. (Talvio ja Klemola 2017, 110–112.) Aidossa kuuntelussa ei oteta vain vastaan sanoja, vaan hyväksymme ne vaimentamalla oman sisäisen äänemme. Tällöin emme mieti, mitä itse seuraavaksi sanoisimme vaan haluamme ymmärtää toista ja hänen näkökulmaansa. Kuuntelemisen taidossa korostuu myös odottamisen taito, mikä tarkoittaa pysähtymistä ja tilan antamista toisen ajatuksille. (Nummelin 2007, 69–70.)

Kyseleminen on myös harjoittelua vaativa vuorovaikutustaito, mikä vaatii taustalle läsnä olevaa kuuntelua. Kysyminen on vuorovaikutuksen perustekijä, jonka avulla ei pelkästään etsitä oikeita vastauksia, vaan myös lisätään yhteistä ymmärrystä. Kysymällä oivallutetaan, opitaan ja kehitytään ja lisätään näin motivoitumista ja sitoutumista työhön. (Ristikangas ja Grünbaum 2014, 50–53.) Kysymisen taito on myös dialogin perusedellytys. Tällöin ei etsitä oikeita vastauksia eikä toisen vastaus ole parempi kuin toisen. Kysymisten tekemistä edellytetään sekä esihenkilöiltä että myös työntekijöiltä. Aina tämä ei välttämättä ole yksinkertaista ja helppoa, ja kysymiseen voi liittyä myös negatiivista kaikua. Työntekijät saattavat pelätä kysymisten tekemistä ja kyseenalaistamista sekä mahdollisia väärinymmärryksiä, mitkä

saattaisivat heijastua hänen työpaikkaansa. Esihenkilöiden kohdalla puolestaan kysymysten tekeminen saatetaan kokea kuulusteluksi, mikä liittyy esihenkilön auktoriteettiasemaan. Kuitenkin aidossa dialogissa kysymykset voivat johtaa avoimeen keskusteluun, missä kaikki kysymykset ovat kysyjälle arvokkaita ja ajankohtaisia. (Wink 2010, 58–59.)

Kuuntelemisen ja kysymysten tekeminen osoittaa kiinnostusta toista kohtaan. Kiinnostumisessa keskeistä on tahto olla kiinnostunut toisen näkökulmista. Olemme erilaisia kiinnostumisen kohteistamme, sillä osa meistä kiinnostuu asioista, osa muiden ajatuksista ja tunteista. Kiinnostuneisuus voi liittyä kuulumisten kysymiseen tai tulevaisuuden kohteisiin eli haluun tutustua toiseen ihmiseen. Kiinnostuminen ei kuitenkaan aina vaadi aitoa kiinnostuneisuutta vaan tahtoa ja toisen kokemusten huomioimista. Kiinnostus voidaan nähdä myös asenteena toista kohtaan, mikä välittyy vuorovaikutuksessa toisen arvostamisena ja huomioimisena. Tällöin saamme myös itse mahdollisuuden oppia toiselta jotain. Esihenkilön työssä tutkiva ja keskusteleva asenne osoittaa kiinnostusta ja välittämistä. Esihenkilön osoittaman kiinnostuksen ja yhteisen keskustelun kautta myös tyytymättömyys työhön vähenee, sillä näin työntekijä kokee tulleen huomatuksi ja voivansa vaikuttaa asioihin. Valitettavasti esihenkilöiden kiireisyys tehtävissään johtaa usein siihen, että arkipäivän keskustelutilanteista aletaan tinkimään. Mitä vähemmän on aikaa yhteiselle keskustelulle, sitä enemmän työ koetaan kuormittavaksi ja myös uupumusoireet lisääntyvät. (Nummelin 2007, 62–69; Ristikangas ja Grünbaum 2014, 41–43.)

2.3 Kohtelu osana esihenkilön vuorovaikutustaitoja

Käyttäytymisemme, puheemme, tunteemme ja ajatuksemme välittyvät aina muille ihmisille. Niin arkipäivän tapaamisissa kuin yllättävien tilanteiden edessä, jokainen pohtii sitä, millaista kohtelua sai osakseen. Kohtelu synnyttää tulkintoja, ajatuksia ja herättää tunteita työntekijöissä itsestään. Esihenkilön välinpitämättömän kohtelu voi herättää kokemuksen arvostuksen puutteesta, kun taas kiinnostunut kohtelu nostaa ammatillista itsetuntoa ja pystyvyyttä. (Kuusela 2013, 43.) Kohtelua esihenkilön työssä tarkastelen opinäytetyössäni arvostavan ja oikeudenmukaisen kohtelun näkökulmista.

2.3.1 Arvostava kohtelu

Vuorovaikutuksen onnistumisessa asenne ratkaisee, sillä toisen kohtaamiseen vaaditaan arvostavaa ja kunnioittavaa asennetta. Vaikka osaisimme hyvin vuorovaikutustekniikat, on kuitenkin hyvän vuorovaikutuksen takana aito halu arvostaa toista ihmistä. Voidaan jopa todeta, että oikea asenne korvaa puutteet vuorovaikutustaidoissa. (Talvio ja Kleemola 2017, 153–154.) Arvostava kohtelu lisää työntekijän sitoutumista ja motivoitumista työhön sekä parantaa yhteishenkeä. Esihenkilö voi luoda kokemusta arvostavasta kohtelusta antamalla työntekijöilleen aikaa, keskustelua ja palautetta sekä kokemuksen hyvästä kohtelusta ja kohdatuksi tulemisesta. Arvostavaan kohteluun kuuluu kokemus kuulluksi tulemisesta ja mielipiteiden huomioon ottamisesta. Arvostava kohtelu siirtää kiinnostuksen ja fokuksen toiseen ihmiseen, pois itsestään. Aika ja ajankäyttö ovat merkittäviä seikkoja arvostavassa johtamisessa, ja yksinkertaistettuna antamalla aikaa esihenkilö voi osoittaa arvostustaan työntekijälleen. Toisaalta taas kiire

ja kiireisenä toimiminen voi osoittaa välinpitämättömyyttä. Arvostava johtaminen vaatii ajan antamista, sillä vain sen avulla voi kohdata ihmisiä. (Kuusela 2013, 64–65; 80–81; Ristikangas ja Ristikangas 2019, 97.) Antamalla aikaa aktiiviselle vuorovaikutukselle, esihenkilö pystyy tietämään paremmin työntekijän työkuormituksen ja työolosuhteet. Tämä lisää työntekijän arvostuksen kokemista, minkä on puolestaan todettu lisäävän työhön sitoutumista. (Harmoinen 2014.)

Arvostava kohtelu tarkoittaa luottamuksen ja arvostuksen osoittamista. Luottamuksen syntyminen syntyy molemminpuolisesti lupausten pitämisestä. Luottamus saa ihmisen ilmaisemaan todelliset näkemykset ja on näin hyvän yhteistyön perusta. Arvostavan kohtelun lisäämistä edesauttaa lisäksi työn hallinnan tunteen tukeminen, kiinnostuksen osoittaminen, tekemisten huomaaminen sekä vaikutusmahdollisuuksien antaminen. (Kuusela 2013, 65–67.) Myös arvostamattomuutta voi esiintyä, mikä puolestaan näkyy toisen alistamisena ja vaimentamisena, jolloin ei nähdä mahdollisuutta muutokseen tai toisen kykyyn kehittyä (Ristikangas ja Ristikangas 2019, 87). Empaattisuus, aitous ja läpinäkyvyys kuuluvat arvostavaan asenteeseen, ja näiden puuttuminen johtaa herkästi luottamuksen puuttumiseen (Talvio ja Kleemola 2017, 154–155).

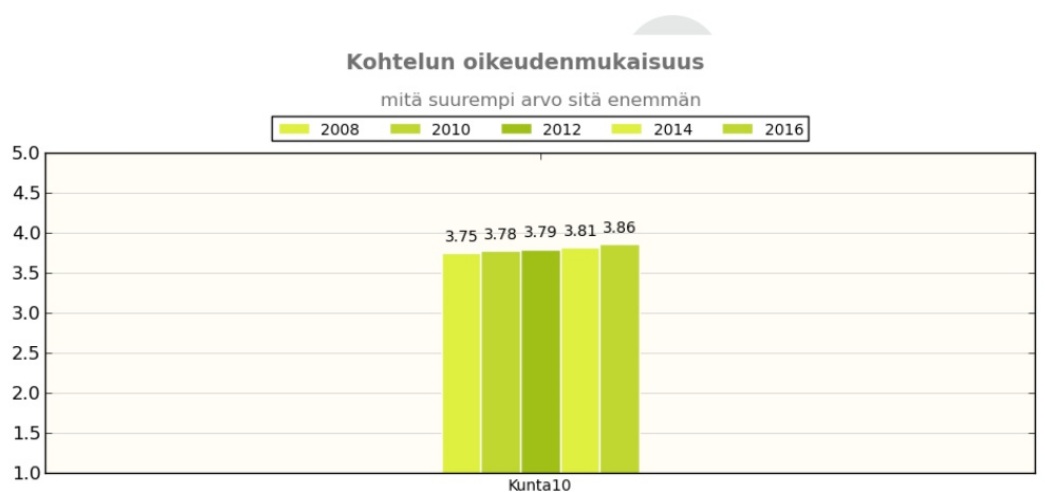
Arvostavassa kohtelussa korostuu lisäksi esihenkilön hakeutuminen vuorovaikutustilanteisiin, jolloin hän osoittaa kiinnostuksen läsnäolollaan. Arvostavaan kohteluun kuuluu myönteinen suhtautuminen ihmisiin, huomion kiinnittäminen onnistumisiin ja vahvuuksiin sekä kokeminen palautteenannon toimintaa kehittäväna toimintona. (Kuusela 2013, 69.) Myös Syvänen ym. (2015, 28) tuovat esille arvostavan johtamisen positiivisen piirteen, jolloin huomiota kiinnitetään organisaation positiivisiin asioihin ongelmien sijaan. Arvostavan johtamisen piirteenä nähdään tällöin suhtautuminen organisaation jäseniin ja toimintaympäristöön optimistisesti. Arvostavaan johtaminen katsotaan olevan osa dialogisuutta, jossa korostuu osallistaminen, dialogisuus ja yhteistoiminnallisuus. Tällöin keskeisiä piirteitä ovat tasapuolinen ja toista kunnioittava sekä oikeudenmukainen kohtelu.

2.3.2 Oikeudenmukainen kohtelu

Vuorovaikutteisuuden lisäksi toimiva lähijohtaminen edellyttää oikeudenmukaista kohtelua (Nuutinen ym. 2013). Oikeudenmukainen kohtelu työpaikalla on moniulotteinen asia. Se sisältää kokemuksen tasavaroisesta kohtelusta, oikeudenmukaisesta päätöksenteosta sekä tiedon jakamisesta ja tasapuolisesta näkökulmien huomioon ottamisesta. (Lallukka ym. 2017.) On todettu, että oikeudenmukainen johtaminen edistää työntekijöiden terveyttä (Virtanen ja Sinokki 2014, 152), kun taas epäreiluuden kokeminen aiheuttaa kielteisiä terveysvaikutuksia lisääntyneen stressin myötä (Piili 2006, 54). Oikeudenmukaisuudella voidaan tarkoittaa organisaation menettelytapojen, kuten päätöksenteon oikeudenmukaisuutta tai esihenkilöiden oikeudenmukaista kohtelua. Päätöksenteon oikeudenmukaisuudessa huomion kohteena on päätöksien eettisyys, korjattavuus ja paikkansapitävyys. Esihenkilöiden oikeudenmukaiseen kohteluun puolestaan katsotaan liittyvän kohtelias ja työntekijöitä huomioiva kohtelu. (Kivimäki, Elovainio, Vahtera ja Ferrie 2003.)

Oikeudenmukaiseen kohteluun liittyy reiluus, ystävällisyys ja läpinäkyvyys. Se vaikuttaa työhyvinvointiin ja koko tiimin toimintaan. Voidaan todeta, että epäoikeudenmukainen kohtelu lisää stressin kokemista, lisää sairauspoissaoloja, vähentää motivoitumista työhön ja aiheuttaa työssä turhautumista (Kuusela 2013, 119–120) kun taas oikeudenmukainen kohtelu vähentää työn psyykkisiä rasitustekijöitä ja vahvoja tunnereaktioita (Nummelin 2007, 112). Epäoikeudenmukaisuuden kokemukset organisaatiossa on todettu olevan yhteydessä koettujen stressireaktioiden lisäksi fyysisiin oireisiin kuten kroonisiin tulehdusoireisiin, unihäiriöihin, sydän- ja verisuonitauteihin sekä kognitiivisiin häiriöihin (Elovainio, Heponiemi, Si-nervo ja Magnavita 2010).

Oikeudenmukaisuuden kokemiseen liittyy tunne siitä, että tulee kohdelluksi ystävällisesti, reilusti ja kunnioittavasti. Kyse on siis ensisijaisesti menettelytavoista ja kohtelusta, ja näiden vaikutuksesta siihen miltä jokin tilanne tuntuu. (Kuusela 2013, 117.) Ristikangas ja Ristikangas (2019, 259, 264) kuvaavat oikeudenmukaisuutta reiluudeksi, jota koetaan esihenkilön jokapäiväisessä toiminnassa ja tekemisissä. Kuuntelu, kannustaminen ja osallistaminen vahvistavat kokemusta reiluudesta. Työntekijöiden käsitykseen reiluudesta ja oikeudenmukaisuudesta liittyy lisäksi läsnä oleminen, asioihin tarttuminen sekä tietoisuus työyhteisön tilasta. Vuonna 2018 teetetyssä Työolobarometrissä todetaan, että 2000-luvun kulu-essa työntekijöiden kokemukset tasapuolisesta kohtelusta sekä avoimuudesta ovat kehittyneet myönteiseen suuntaan. Vuonna 2018 tutkimukseen osallistuneista 71 % koki tiedottamisen avoimuutta ja 76 % tasapuolista kohtelua työelämässä. (Työolobarometri 2018, 87.) Myös Työterveyslaitoksen vuonna 2016 teettämässä Kunta10-tutkimuksessa todettiin, että kokemus esihenkilön oikeudenmukaisesta kohtelusta on lisääntynyt vuodesta 2008 alkaen kunta-alan työntekijöillä (kuva 2).



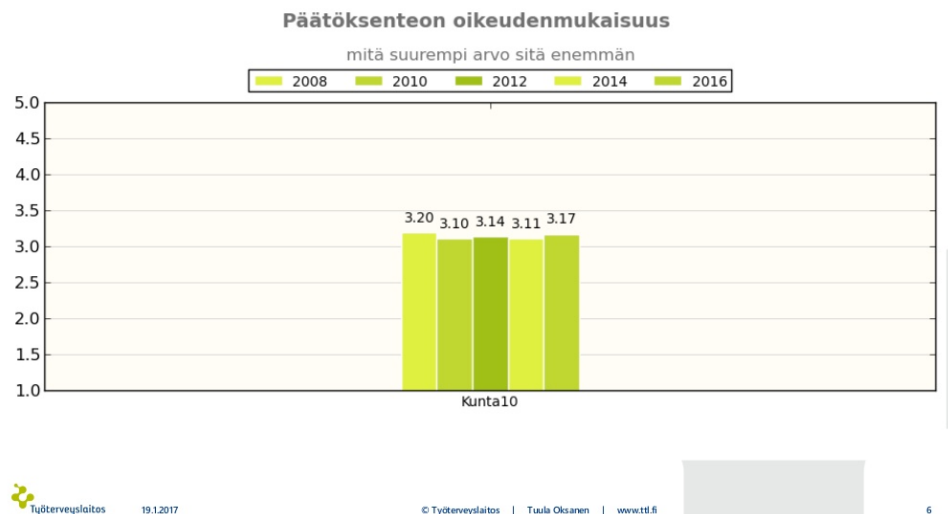
KUVA 2. Kohtelun oikeudenmukaisuuden kokemus kunta-alan työntekijöillä vuosina 2008–2016 (Työterveyslaitos 2016)

Esihenkilön oikeudenmukainen päätöksenteko tarkoittaa johdonmukaisuutta yhteisten periaatteiden ja sääntöjen suhteen. Tämä edistää selkeää ja johdonmukaista johtamistapaa, mikä auttaa työntekijöitä luottamuksen kokemisesta myös epävarmoissa tilanteissa. (Virtanen ja Sinokki 2014, 152.) Oikeudenmukainen päätöksenteko tarkoittaa myös työntekijöiden kuulemista ja avoimuutta niitä kohtaan, joita päätökset koskevat. Tämä luo pohjaa työntekijöiden sitoutumiselle työhön. Oikeudenmukaiseen päätöksentekoon kuuluu lisäksi puolueettomuus ja samanlainen kohtelu kaikkien kesken. Kun päätöksien takana on oikeaa tietoa ja puutteelliset päätökset korjataan, voi syntyä kokemus oikeudenmukaisesta päätöksenteosta. (Nummelin 2007, 111; Piili 2006, 54.) Myös päätöksenteon oikeudenmukaisuus on tutkusti yhteydessä sairauspoissaoloihin, työhyvinvointiin, hyvään terveyteen ja työhön sitoutumiseen. Lisäksi tutkimuksissa on todettu, että epäoikeudenmukainen päätöksenteko on yhteydessä omaan arvioon huonosta terveydestään ja psyykkiseen oireiluun. (Elovainio, Kivimäki ja Vahtera 2002; Kauppinen ym. 2013, 61; Kivimäki ym. 2003.)

Oikeudenmukaista päätöksentekoa voidaan tarkastella kolmesta eri näkökulmasta. Jakamiseen perustuvassa oikeudenmukaisuudessa huomio on delegoinnissa ja töiden jakamisesta tasapuolisesti, jolloin avoimuus ja osallistaminen päätöksentekoprosessiin edesauttavat oikeudenmukaisuuden kokemista. Jakamiseen liittyvää oikeudenmukaisuutta on myös palkitsemisprosessin oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus sekä yksilöllisten vaatimusten huomioiminen oikeudenmukaisesti. Toinen näkökulma perustuu menettelytapojen oikeudenmukaisuuteen, jolloin työntekijöitä osallistetaan yhteisten päätösten valmisteluun. Jokaisessa päätöksessä ei voida miellyttää kaikkia, mutta usein päätöksenteon menettelytavat vaikuttavat oikeudenmukaisuuden kokemiseen enemmän kuin tehty päätös itsessään. Menettelytapojen oikeudenmukaisuus liittyy myös yhdenmukaiseen ja johdonmukaiseen päätöksentekoon, jossa on mahdollisuus myös päätöksen oikaisuun tai korjaamiseen. Kolmas näkökulma liittyy puolestaan vuorovaikutukselliseen oikeudenmukaisuuteen, jolloin päätöksentekijöiden empaattisuus ja työntekijöiden huomioiminen edesauttavat oikeudenmukaisuuden kokemista. Yksinkertaisimmillaan oikeudenmukaisuus vuorovaikutuksessa liittyy toisen kohteluun oikeudenmukaisesti, ja tätä usein kaivataan juuri esihenkilön työotteesta. Rehellisyys kommunikoinnissa ja tiedonjakamisessa sekä suhtautumistapa vaikuttavat subjektiiviseen kokemukseen. Vuorovaikutuksellinen oikeudenmukaisuus voi toteutua arvostavassa ja rehellisessä vuorovaikutuksessa, joita ilman vuorovaikutuskulttuuria voidaan kuvailla tönkeäksi, kylmäksi tai epäileväksi. (Cropanzano, Bowen ja Gilliland 2007, Ristikangas ja Ristikangas 2019, 260–262.)

Työ ja Terveys Suomessa 2012 -tutkimuksessa todettiin, että 78 % kunta- valtio- ja yksityispuolen työntekijöistä kokivat johtamisen päätöksenteko johdonmukaisuutta. Lisäksi kaikista vastaajista 70 %:lla oli kokemus, että heillä on ollut mahdollisuus osallistua päätöksentekoon ja että huonoksi todetut päätökset on voitu muuttaa tai jopa purkaa. Tutkimuksen mukaan myös esihenkilön oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu on kehittynyt myönteisempään suuntaan vuodesta 2003 vuoteen 2009. Vuonna 2012 kuusi kymmenestä vastaajasta koki esihenkilönsä kohtelun oikeudenmukaiseksi ja tasapuoliseksi. (Kauppinen ym. 2013, 59–62.) Puolestaan Työterveyslaitoksen teettämässä Kunta10 -tutkimuksessa todettiin kokemuksen johtamisen päätöksenteon oikeudenmukaisuudesta laskeneen hieman (0,3 %) vuonna

2016 vuodesta 2008. Kuitenkin tulos on hieman parantunut vuosien 2010–2014 välisistä vuosista. (Kuva 3.)



KUVA 3. Koettu päätöksenteon oikeudenmukaisuus kunta-alan työntekijöillä vuosina 2008–2016 (Työterveyslaitos 2016)

3 UNI – MIKSI NUKUMME?

Uni voidaan määritellä aivotoininnan tilaksi, jonka aikana keho lepää mutta aivot ovat hyvin aktiivisessa tilassa. Unen aikana tietoinen yhteys olemassaoloon on poikki, mutta aivot kuitenkin käsittelevät ja jäsentävät päivän aikana syntyneitä tunnetiloja ja kokemuksia. (Partinen ja Huovinen 2007, 18.) Unen aikana palautuvat sekä fysiologiset että psykologiset voimavarat (Myllymäki ja Kaartinen 2009, 127). Unella on vaikutusta luovaan ajatteluun ja oppimiseen, tunteisiin ja mielialaan sekä vastustuskykyyn ja hormonitoimintaan (Härmä ja Sallinen 2004, 16, 45–47, 57–62). Tutkimusten perusteella tärkeimmät unen tehtävät ovat aivojen energiavarastojen ja aineenvaihdunnan sekä kognitiivisen toimintakyvyn, tiedonkäsittelyn ja muistitoimintojen elvyttäminen, mutta myös tunne-elämän tasapainon vahvistaminen. Uni myös elvyttää ja palauttaa koko kehon toimintakykyä. (Järnefelt ja Hublin 2018, 11–12.) Unen aikana aineenvaihdunta hidastuu, mikä edesauttaa menetetyn energian keräämistä ja rasituksesta palautumista. (Partinen ja Huovinen 2007, 22.) Muistin ja oppimisen kannalta uni on tärkeää sillä se tallentaa opitut asiat muistiin ja pitää näin yllä oppimiskykyä. Unen aikana poistuvat tarpeettomat hermoyhteydet ja tärkeät hermoyhteydet vahvistuvat. (Kajaste ja Markkula 2015, 39–40.)

Aikuinen tarvitsee unta keskimäärin 5–10 tuntia yössä ja noin kolmasosa ihmisistä nukkuu 7–8 tuntia yössä. Unen tarve on yksilöllistä, joten normaalin ja hyvän unen merkinä voidaan pitää sitä kuinka virkeäksi ja toimintakykyiseksi henkilö kokee itsensä päivällä. (Järnefelt ja Hublin 2018, 23; Partinen ja Huutoniemi 2018, 41.) Unen pituuteen vaikuttavat muun muassa työn fyysisyys, mieliala ja sairaudet. Unen pituus vaihtelee yksilöittäin ja 30–40 % unen pituudesta ja unen tarpeesta, on selitettävissä perinnöllisillä tekijöillä. Osa aikuisista ovat luonnollisesti lyhytunisia ja tarvitsevat vain alle kuusi ja puolituntia unta yössä. Osa aikuisista puolestaan ovat luonnollisesti pitkäunisia ja tarvitsevat yli yhdeksän tuntia unta yössä. Tutkimusten mukaan on todettu, että sairastavuus, ylipaino ja kuolleisuus ovat vähäisimpiä niillä, jotka nukkuvat 7–8 tuntia yössä. Myös ikä vaikuttaa unen tarpeeseen, mutta kuitenkin unettomuus ei kuulu luonnollisena osana ikääntymiseen. Ikääntyessä unijakso aikaistuu eli iltaisin väsymys alkaa aikaisemmin. Uni voi myös muuttua siten, että nukahtamisaika pitenee ja yölliset heräilyt lisääntyvät ikääntyessä. Syvän unen määrä vähenee ja uni on kevyempää, mutta REM-unen määrään ikääntymisellä ei ole suurta vaikutusta. (Partinen ja Huutoniemi 2018, 41–45, 73–74.)

Ihmiset eroavat unen tarpeen lisäksi vuorokausityypiltään eli ovatko he rytmiltään aamu- vai iltavirkkuja. Näistä ominaisuuksista lähes 50 % on selitettävissä perinnöllisillä tekijöillä. On todettu, että noin 30 % ihmisistä on iltavirkkuja ja puolestaan 40 % ihmisistä on aamuvirkkuja. 12 % ihmisistä kokee uneliaisuutta sekä aamulla että illalla ja 18 % ihmisistä ovat sekä aamu- että iltavirkkuja. Työelämä on aina suosinut aamuvirkkuja. Aamuvirkkuus on nähty sosiaalisena normina mikä on toisaalta altistanut iltavirkkuja univajeelle. (Järnefelt ja Hublin 2018, 23.) Aamu- ja iltavirkkuuteen vaikuttavat myös ikä ja ympäristön vaikutus (Partinen ja Huutoniemi 2018, 46). Iltatyyppisillä ihmisillä on todettu olevan enemmän unettomuutta sekä väsymystä päiväsaikaan. On todettu, että he kokevat suuremmaksi unentarpeensa ja heidän uni-valverytminsä on aamutyyppisiä ihmisiä epäsäännöllisempi. (Härmä ja Sallinen 2004, 57.)

Uni-valverytmiämme säätelee homeostaattinen ja sirkadinen säätely. Homeostaattinen säätely pyrkii ylläpitämään tasapainotilaa, mikä tarkoittaa käytännössä sitä, että mitä kauemmin olemme hereillä, sitä voimakkaammaksi käy unipaine eli tarve nukahtaa. Sirkadinen säätely perustuu puolestaan rytmiin, jolloin emme ole sopeutuneet pelkästään valon ja pimeyden vaihteluun. Geneettisesti määräytyvä sirkadianinen rytmi ja sitä säätelevä sisäinen kuskellomme on noin 24 tunnin mittainen. (Kajaste ja Markkula 2015, 23–27.) Tällöin nukahtamistaipumus on suurimmillaan yöllä ja pienin aamupäivällä. 24-tunnin vuorokausirytmien mukaisesti toimivat fyysinen ja psyykkinen suorituskyky, ruumiin lämpötila ja useimmat hormonit. 24-tunnin vuorokausirytmiiin liittyen on todettu, että uneliaisuus lisääntyy 12 tunnin välein. Tällöin toinen uneliaisuus jakso, yön lisäksi, sisältyy iltapäivään kello 15–17 välille. (Härmä ja Sallinen 2004, 32–34.)

3.1 Unen eri vaiheet

Unesta on erotettu kaksi eri päävaihetta: perusunivaihe sekä REM-unen (Rapid Eye Movement) -vaihe. Perusunivaiheessa, ja erityisesti syvän unen vaiheessa aivot ja elimistö lepäävät parhaiten ja parasymptaattinen hermosto (syke, verenpaine) toimii hitaasti. REM-uni on unien näkemisen vaihe, ja tällöin symptaattinen hermosto aktivoituu. Aivojen aktivaatiotaso on REM-unen aikaan samankaltainen kuin valveilla ollessa tai jopa vilkkaampaa. (Järnefelt ja Hublin 2018, 18–19; Partinen ja Huutoniemi 2018, 79.) Ihmisen uni voidaan jakaa myös tarkemmin kolmeen NREM-unen vaiheeseen ja REM-uneen. NREM-uni sisältää kevyen N1-unen, N2-unen ja syvän N3-unen. Univaiheet toteutuvat tässä järjestyksessä useimmiten siten, että hyväuninen vaipuu noin puolen tunnin kuluttua syvään N3-uneen. Noin 90 minuutin kuluttua syvä uni muuttuu REM-uneksi. Nämä univaiheet toistuvat yön aikana 4–6 kertaa, jossa yhden syklin pituus on noin 90 minuuttia. Tämä 90 minuutin unisykli voi selittää sitä huomiota, että jos illalla ei mene nukkumaan väsymyksen esiintyessä, voi seuraava otollinen nukahtamisaika esiintyä vasta 90 minuutin päästä. (Partinen ja Huutoniemi 2018, 79–80.)

Syvän unen aikana aivojen kuona-aineet poistuvat ja aivot pääsevät elpymään (Partinen ja Huutoniemi 2018, 79). Syvän unen elvyttävät tehtävät ilmenevän muun muassa kasvuhormonin erittymisenä sekä aivojen energiavarastojen täydentymisenä (Härmä ja Sallinen 2004, 29). Normaalisti pisin syvä uni sijoittuu ensimmäiseen unisykliin ja on kestoaltaan noin 20–40 minuuttia. Tätä elvyttävää N3-unta on hyvin nukkuvalla 15–25 % yöunesta ja N1-kevyttä unta vain 2–5 %. Ensimmäinen REM-univaihe on noin muutaman minuutin mittainen ja aamuyötä kohden REM-univaiheet pitenevät. Hyvin nukkuvalla REM-unta on yössä noin 20–25 %. REM-uni on tärkeä vaihe uuden oppimisen ja muistin kannalta, sillä sen aikana aivot käsittelevät päivänaikeista tietoa poistaen turhaa ja vahvistaen tärkeää ja oleellista tietoa. (Kajaste ja Markkula 2015, 22; Partinen ja Huutoniemi 2018, 81–82.)

Unisykliin välissä uni keventyy ja ihminen on altis yöllisille heräilyille. Tämä on normaalia, ellei se muodosta ongelmaa uudelleen nukahtamiselle ja vointi on seuraavana päivänä virkeä. (Järnefelt ja Hublin 2018a, 19–22.) Valveillaolo aikaa voi olla noin 5 % yöunesta. Heräämiset katsotaan normaaliksi, mikäli

uudelleen nukahtaminen tapahtuu kymmenen minuutin kuluttua heräämisestä. Usein heräily ajoittuu aamuyölle, jolloin suurin unen tarve ja syvän unen vaihe on nukuttu. (Härmä ja Sallinen 20014, 30.) Univaiheiden läpikäyminen edellyttää riittävän pitkää ja yhtäjaksoista unta. Tällöin unen tehtävät ja sen palauttava vaikutus voivat toteutua normaalisti. (Myllymäki ja Kaartinen 2009, 130.)

3.2 Kun uni häiriintyy

Terve uni voi häiriintyä monesta eri syystä, jotka voivat liittyä niin työhön kuin vapaa-ajan valintoihin ja tapahtumiin. Stressi, kiire, työnkuvan muutokset ja epäsäännöllisen työajat voivat aiheuttaa häiriintyneitä unta mutta samoin myös omat elämäntavat, ravintotottumukset, ihmissuhdeongelmat, ikääntyminen tai ylipaino. (Partinen ja Huovinen 2007, 19.) Univaje tarkoittaa sitä unen määrää, joka jää uupumaan itselleen riittävästä unen määrästä. Se voi syntyä pidemmältä aikaväliltä tai huonosti nukutun yön seurauksena. Univaje heikentää mielialaa, vaikuttaa henkisiin ja älyllisiin toimintoihin ja pitkäkestoisena lisää masennuksen riskiä. Univaje myös heikentää keskittymis- ja suoriutumiskykyä. Myös elimistö alkaa ennen pitkää kärsiä univajeesta. Univaje voi aiheuttaa erilaisia fyysisiä sairauksia tai altistaa päihteiden käyttöön. Se voi myös lisätä lihavuuden ja painonnousun riskiä, sillä univaje muuttaa energiatasapainoa ja ruokahalua säätelevien hormonien toimintaa. Kaikkinensa univaje voi johtaa työ- ja toimintakyvyn laskuun sekä lisätä onnettomuus- ja tapaturmariskiä. (Kajaste ja Markkula 2015, 38–39; Partinen ja Huovinen 2007, 26–27; Tuomilehto 2019, 34–35, 143.)

Univaje ei välttämättä vaikuta rutiininomaisiin, automatisoituneisiin tehtäviin, ennen kuin parin huonosti nukutun yön jälkeen. Rutiininomaisiin toimintamalleihin turvautuminen kuitenkin ylläpitää urautumista ja ehkäisee uusien ratkaisujen ja ajattelumallien tuottamista jo yhden valvotun yön jälkeen. Lisäksi univaje vaikuttaa mielialaan, vähentäen tarmokkuutta, lisäten ärtyneisyyttä sekä aiheuttaen alakuloisuutta, hermostuneisuutta ja jopa vihamielisyyttä. (Härmä ja Sallinen 2004, 59–62.) Huonosti nukutun yön jälkeen olo voi olla masentunut, mutta tilanne on syytä arvioida hyvin nukutun yön jälkeen, koska usein kysymyksessä on väsymyksen oire (Kajaste ja Markkula 2015, 38). Univajetta voi osittain korvata nukkuamalla korvaavaa unta. Syvä uni virkistää parhaiten, vaikkakin jo levolla voi edistää elpymistään. (Partinen ja Huovinen 2007, 26.)

Uni voi häiriintyä monien eri tekijöiden seurauksena. Unihäiriöt voidaan jakaa dyssomnioihin eli itse unen häiriöihin, parasomnioihin eli unenaikaisiin erityishäiriöihin ja sekundaarisiin unihäiriöihin, jotka aiheutuvat lääkkeiden, päihteiden tai sairauksien seurauksina. Unihäiriöitä ovat unettomuus, liikauniisuus, unenaikaiset hengityshäiriöt, unen aikaiset liikehäiriöt esimerkiksi levottomat jalat, uni- ja valvorytmin häiriöt sekä parasomniat. (Kajaste ja Markkula 2015, 50–56.) Tässä opinnäytetyössä tarkastelun kohteena on unihäiriöistä yleisin, unettomuus.

3.3 Unettomuus

Nukkumiseen liittyvistä häiriöistä unettomuus on yleisin häiriö maailmanlaajuisesti, mikä on myös kansanterveydellisesti ja taloudellisesti keskeinen haaste. Unihäiriöt ovat lisääntyvä ongelma, mikä aiheuttaa terveydellisten haittojen lisäksi heikentynyttä työkykyä ja jopa ennen aikaista kuolleisuutta. (Hafner ym. 2017; Myllynen ja Kaartinen, 2009, 129; Tuominen 2019, 34.) Viiden OECD:n maahan kohdistuvassa tutkimuksessa on todettu, että univajeesta johtuvat taloudelliset kustannukset ovat yhteensä jopa 680 miljardia dollaria vuodessa (Hafner ym. 2017.)

Unettomuuteen liittyvät toistuvat vaikeudet nukahtaa tai vaipua uudestaan uneen sekä varhaiset aamuheräämiset ja katkonainen uni (Käypähoito 2020; Myllynen ja Kaartinen 2009, 129). Nykyään unettomuus nähdään aikaisempaa enemmän samanlaisena sairautena kuin muutkin, eikä pelkästään jonkin perussyyn oireena (Partinen ja Huutoniemi 2018, 97). Kun unettomuus on sairausasteista, voidaan puhua unettomuushäiriöstä. Tällöin nukkumiseen liittyviä vaikeuksia esiintyy vähintään kolme kertaa viikossa kolmen kuukauden ajan. Tilanne on krooninen, kun unettomuushäiriö on jatkunut yli kolmen kuukauden ajan. Unettomuushäiriöt voidaan siis luokitella tilapäiseen unettomuuteen, lyhytkestoiseen (1–3 kuukautta) unettomuushäiriöön tai pitkäkestoiseen (yli kolme kuukautta) unettomuushäiriöön. (Käypähoito, 2020.) Partisen ja Huutoniemen (2018, 97) mukaan unettomuuden on täytynyt kestää vähintään kuukauden ennen kuin kyseessä on unettomuushäiriö. Keskeistä unettomuuden toteamisessa on henkilön omat arviot unettomuudesta. Unettomuutta määriteltäessä otetaan huomioon sekä unettomuuden kokemukset että seuraukset. (Kajaste ja Markkula 2015, 62.)

Usein unettomuutta esiintyy erilaisten elimellisten tai ei-elimellisten sairauksien yhteydessä, vaikka se voi esiintyä myös yksittäisenä sairautena. On todettu, että 40 %:lla esiintyy unettomuusoireiden lisäksi mielenterveyden ongelmia tai alkoholin tai lääkkeiden liikkakäyttöä ja 40–80 % kipupotilaista kärsii myös unettomuusoireista. (Käypähoito, 2020.) Primaarista unettomuudesta puhutaan, kun unettomuudesta kärsivä on muutoin terve ja komorbidista eli samanaikaisesta unettomuudesta puolestaan silloin kun unettomuus liittyy muihin sairauksiin (Kajaste ja Markkula 2015, 63). Usein oletetaan, että mielenterveyden ongelmat johtavat unihäiriöihin, mutta tilanne voi olla myös päinvastainen: uniongelmat voivat olla keskeinen tekijä masennuksen synnyssä. Tutkimuksessa on todettu, että kymmenenviikon aktiivihoidon jälkeen unettomuus väheni puolella tutkimukseen osallistuneilla ja myös masentuneisuus ja ahdistuneisuus väheni viidenneksellä. Lisäksi unettomuuden hoidolla oli vaikutusta myös vainoharhaisuuden (25 %) ja hallusinaatioiden (30 %) vähenemiseen. (Freeman ym. 2017.)

Ohayon ja Partinen (2002) tutkivat unettomuuden esiintymistä Suomessa noin tuhannen yli 18-vuotiaan suomalaista koskevassa otoksessa. Tutkimuksessa todettiin unettomuusoireiden esiintyvyyden olevan Suomessa noin 12 %. Verrattuna muihin Euroopan maihin (Saksa, Ranska, UK ja Italia) unettomuusoireiden esiintyvyys oli Suomessa 1,5 kertaa suurempi. Vastaajista noin 38 % koki unettomuutta kolmena yönä viikossa. Noin 12 % vastaajista oli vaikeuksia saada unenpäästä kiinni, noin 32 % vastaajista oli

vaikeuksia unessa pysymisessä ja 11 % vastaajista heräsi liian aikaisin aamulla. Tutkimukseen osallistuneista noin 8 % koki, ettei oma uni ollut riittävän virkistävää ja noin 12 % ei kokenut omaa unen laatuun tyydyttäväksi. Huonon unen negatiivisia vaikutuksia päiväsaikaan koki noin 40 % vastaajista. Näihin oireisiin kuuluivat mielialavaihtelut, päiväsaikainen väsymys, kognitiiviset vaikeudet sekä uupumus.

Pitkäaikaisesta unettomuudesta kärsii väestöstä noin 10 %, ja Suomessa se on yleisempää naisilla kuin miehillä (Partinen ja Huutoniemi 2018, 98). Härmän ja Sallisen (2004, 12) mukaan nämä erot miesten ja naisten välillä liittyvät tosin useammin kulttuurisiin ja ajankäytöllisiin eroihin enemmän kuin biologisiin eroihin (vaikkakin esimerkiksi hormonitoiminnan häiriöt vaikuttavaa naisten uneen vaihdevuosisien aikana). Unettomuuden taustalla voi olla perinnöllisiä tekijöitä, kuten periytyvät sairaudet, herkkäunisuus tai stressinsietokyky. (Partinen ja Huutoniemi 2018, 47.) Unettomuuteen on nähty liittyvän myös taipumus, jossa krooninen ylivireys estää nukahtamista, vaikka henkilöä väsyttäisi. Liiallinen tunnollisuus, asioiden murehtiminen, huolehtiminen, pohtiminen ja torjuminen sekä vahva emotionaalisuus, aiheuttavat unettomuutta ja toisilla pienetkin asiat jäävät helpommin vaivaamaan mieltä ja estämään nukkumista. (Kajaste ja Markkula 2015, 71.)

3.4 Tilapäinen unettomuus

Tilapäinen unettomuus eli sopeutumisunettomuus kuuluu normaaliin elämään. Sen aiheuttaa psyykinen, fyysinen, psykososiaalinen tai ympäristöön liittyvä stressitekijä ja unettomuusoire poistuu, kun stressitekijä häviää. Tilapäinen unettomuus kestää muutamasta päivästä korkeintaan kuukauteen. (Käypähoito, 2020; Partinen ja Huutoniemi 2018, 100.) Lähes jokainen ihminen kärsii jossain vaiheessa elämänsä tilapäisestä unettomuudesta ja oireasteisena sitä esiintyy joka kolmannella väestössä (Partinen ja Huutoniemi 2018, 98). Tilapäinen unettomuus seuraa siis usein tapahtumasta, johon on luonnollistakin reagoida tunteilla, jotka sitten estävät unen tulon. Usein nämä kertovat välittämisestä, johon liittyy suru, murhe tai huoli. Toisinaan lyhyt uni voi aktivoida ja auttaa valmistautumaan eteen tuleviin asioihin, kun stressihormonin pitoisuus elimistössä on suurempi. (Kajaste ja Markkula 2015, 68–69.)

Tilapäinen unettomuus muuttuu krooniseksi, kun mieli ei keskity unettomuutta aiheuttavaan tekijään vaan itse unettomuuteen. Kroonistuessa henkilö alkaa myös muuttamaan omia toimintamallejaan. Krooniselle unettomuudelle altistavat heikko psyykkisten toimintojen säätely, kuten oman sisäisen mielen havainnointi ja tunnekokemusten säätely. Myös huono uni-valverytmi osana fysiologista säätelyä, voi altistaa krooniselle unettomuudelle. (Kajaste ja Markkula 2015, 69.) Huonolaatuinen yöuni voi heijastua myös runsaasta kevyen unen ja REM-unen määrästä, jolloin yön aikana aivot työskentelevät hakien ratkaisua erilaisiin ongelmiin (Partinen ja Huovinen 2007, 80).

3.5 Työ ja uni

1990-luvun lamasta alkaen työelämä on ollut jatkuvassa muutoksessa, jossa yhteiskunnallinen kehitys on vienyt työelämää yhä enemmän kohti ympäriiviikkoisuutta ja ympärivuorokautisuutta. Tämänhetkisen

tutkimuksen ja tietämyksen valossa, voidaan todeta, että työpaikoilla voidaan kiinnittää unihäiriöiden esiintyvyyteen hyvällä johtamisella, oikeudenmukaisuudella ja turvallisilla työoloilla. Organisaatiot voivat tukea työn ja unen välistä suhdetta kiinnittämällä huomiota työntekijöiden uneen vaikuttaviin tekijöihin ja tiedostamalla unen tärkeyden työelämässä. Työntekijän huolenpito omasta hyvinvoinnistaan, terveydestään ja työkyvystään, on myös tärkeä osa sairauksiin ja sairauslomiin vaikuttaessa sekä työkyvyytömyyden ehkäisemissä. (Kajaste ja Markkula 2015, 168–170; Sianoja ym. 2019.)

Suomalaisten yöuni on lyhentynyt jopa puolitoistatuntia sukupolven aikana. Työperäiset unihäiriöt ovat yleistyneet nopeasti ja syyksi on nähty työelämän muutokset sekä poikkeavien työaikojen ja työstressin lisääntyminen. (Partinen ja Huovinen 2007, 25.) Kun ihmisen voimavarat ovat epätasapainossa ympäristön vaatimuksiin nähden, syntyy stressi. Tällöin ympäristön vaatimukset ovat liian matalat tai korkeat suhteessa henkilön omiin voimavaroihin. Suomessa yleisin unettomuutta ja univajetta aiheuttava tekijä on työperäinen stressi, mikä on yksi sopeutumisen unihäiriöiden muoto. Stressitekijöistä aiheutuvalle unettomuudelle tyypillistä on kansainvälisen unihäiriöluokituksen (ICSD-2-2005) mukaan sen esiintyvyys stressitekijän kanssa ja joka korjaantuu, kun stressitekijä häviää. Tämän tyyppisen unettomuuden kesto on korkeintaan kolme kuukautta. (Härmä, Hublin ja Sallinen 2011, 530.) Unettomuusoireista kärsivä työntekijä voi olla työelämässä tunnollinen, jonka on vaikea rajata työtä ja vapaa-aikaa tai pitää päivän aikana taukoja. Muutokset ja huolet työympäristössä vaikeuttavat edelleen ahdistusta ja altistavat lisääntyväsi unihäiriöille. (Partinen ja Huutoniemi 2007, 94.)

Työn stressitekijät voivat häiritä unta, vaikka työaika ja elämäntavat olisivat kunnossa. Tällöin on kyse henkilön itse itselleen asettamista hyvän työn mittareista, jotka aiheuttavat huolta työn onnistumisesta ja vaikuttavat myös vapaa-ajalla. (Kajaste ja Markkula 2015, 168–170.) On todettu, että jotkin henkilöt ovat herkempiä stressiperäisille unettomuushäiriöille. Yksilölliset erot voivat olla myös riskitekijänä pitkäkestoisen unettomuuden jatkumiselle. (Drake ym. 2004.) Unettomuudesta kärsivillä on useimmiten saman verran stressitekijöitä kuin hyvin nukkuvilla. Unettomat kuormittuvat enemmän stressitekijöistä ja niiden selvittämisen sijaan, he pyrkivät vähentämään omaa pahaa oloaan. Tällöin unettomuudesta muodostuu helposti itseään ylläpitävä kierre, kun väsyneen henkilön huonompi työssä suoriutuminen ja unettomuudesta aiheutuva stressi pitkittyneenä kuormittaa henkilön voimavaroja entisestään. (Kajaste ja Markkula 2015, 170–172.)

Erilaisten stressitekijöiden lisäksi sosiaaliset tilanteet työpaikalla voivat vaikuttaa unen häiriintymiseen sekä vaikeuksiin herätä. Korkeat työn vaatimukset ja alhainen sosiaalinen tuki työpaikalla on myös havaittu olevan häiriintyneen unen taustalla. (Åkerstedt ym. 2002.) Sosiaalisen tuen puute sekä epätasapaino työn vaatimusten ja yksilön voimavarojen välillä ovat keskeisiä työn piirteitä, jotka vaikuttavat hyvään uneen. Myös riittämätön aika työtehtävien suorittamiseen, on yksi unihäiriöiden taustatekijä. Stressin käsittelyssä keskeisessä asemassa on sosiaalinen tuki, sillä asioiden jakaminen muiden ihmisten kanssa vähentää stressiä. On myös todettu, että tyydyttävien ihmissuhteiden ja hyvän unen välillä on

yhteyksiä, vaikkakaan ei voida suoraan todeta, että huonot ihmissuhteet johtaisivat univaikeuksiin. (Cohen ja Wills 1985; Härmä ja Sallinen, 2004, 72, 89–90.) Yksi keino vaikuttaa työntekijöiden uneen on lisätä työn voimavaratekijöitä kuten esihenkilön antamaa sosiaalista tukea. (Sianoja ym. 2019.)

Univajeesta johtuen työn tuottavuus sekä työtyytyväisyys heikkenee (Hublin, Lagerstedt ja Järnefelt 2018, 29), työn tavoitteellinen tekeminen on hankalaa (Luukkala 2011, 57) sekä luovuus ja joustavuus heikkenee (Järnefelt ja Hublin 2018, 12). Unihäiriöt ovat myös yhteydessä sairauspoissaoloihin. Tutkimuksen mukaan sairauspoissaolot voisivat vähentyä jopa 28 %, jos unettomuus saataisiin kokonaan poistettua (Hublin ym. 2018, 29; Lallukka ym. 2014). Hyvä työn suunnittelu sekä sen muokkaaminen inhimillisiä ominaisuuksia vastaavaksi, ovat tärkeitä keinoja ehkäistä uneen liittyviä häiriöitä. Työstä tulisi voida palautua työpäivän aikana ja työn jälkeen. Tällöin työn täytyisi olla hyvin organisoitua ja tarjota riittävästi mahdollisuuksia ponnisteluun ja vaikuttamiseen mutta myös sosiaalista tukea. Keskeinen asia työhön liittyvistä unihäiriöiden synnyssä ovat myös työn piirteet ja kuormitustekijät. Erityisesti työn piirteissä stressiä ja unihäiriötä aiheuttavat psykososiaaliset tekijät ja päätöksenteon oikeudenmukaisuus. Unen kannalta keskeisimpiä psykososiaalisia tekijöitä ovat sosiaalinen tuki, vaikutusmahdollisuudet työssä sekä omien voimavarojen ja työn vaatimusten välinen tasapaino. Unettomuusriski voi lähes kaksinkertaistua, jos jokin näistä seikoista ei ole työntekijän mielestä kunnossa. (Sallinen ja Hakola 2018, 197–198.)

Työajalla on yhteys hyvään uneen. Vuorotyö tuo omat riskinsä unen laadun heikkenemiselle, kun työaika ajoittuu unen kannalta epätyypilliseen aikaan vuorokaudessa. Lisäksi työvuorojen välillä voi olla liian lyhyt aika työn ja levon kannalta. Vuorotyöhön sopeutumisessa on yksilöllisiä eroja. Esimerkiksi sukupuolisia eroja on havaittu, sillä miesten on todettu sopeutuvan vuorotyöhön paremmin kuin naisten. Myös iällä on väliä, ja on todettu että, keski-ikä jälkeen sopeutuminen vuorotyöhön heikkenee ja vuorokausirytmä muuttuu usein aamupainotteiseksi. Vuorotyöhön sopeutumisessa on havaittu eroja myös persoonallisuuden piirteiden välillä. Joustavuus, ulospäinsuuntautuneisuus, aktiivisuus ja hyvä elämäntunne, ovat yhteydessä parempaan sopeutumiseen vuorotyöhön. (Järnefelt ja Hublin 2018a, 163–164.) Epäsäännölliset työajat ja vuorotyö voivat aiheuttaa unettomuutta, jolloin elimistön on vaikea sopeutua vaihtuviin työvuoroihin. Epäsäännöllistä työaikaa tekevillä keskeisimmät uneliaisuutta aiheuttavat tekijät ovat vuorokauden aika, erityisesti yövuorot ja aikaiset aamuvuorot, sekä kulunut aika edeltävästä pääuunijaksosta ja pääuunijakson kesto. (Härmä, Hublin ja Sallinen 2011, 520–521.) On todettu, että vaikeutta nukahtamiseen kokee noin kolmasosa vuorotyöläisistä. Noin puolet vuorotyöläisistä kokee unen laatuunsa huonoksi ja päivällä nukkuessaan unen katkonaiseksi. Jatkuvaa uneliaisuutta ja väsymystä kokee noin neljäsosa kolmivuorotyötä tekevistä. Myös säännöllisessä kaksivuorotyössä unihäiriöt ovat yleisempiä kuin päivätyötä tekevillä. (Härmä ja Sallinen 2004, 75–76.)

Kun unettomuus johtuu työn stressitekijöistä, sen hoidossa on useita keinoja. Lähtökohtana on työn vaatimukset ja työntekijän voimavarat vastaisivat paremmin toisiaan. Työn vaatimusten muuttaminen, oman osaamisen kehittäminen ja ajankäytön parempi organisointi, voi parantaa työn vaatimusten ja

työntekijän voimavarojen epätasapainoa. Työpäivän kehittäminen ajallisesti ja sisällöllisesti voi edesauttaa siinä, että sama työmäärä kuormittaa työntekijää vähemmän. Kuormittuneisuuden kokemista voi ehkäistä vähentämällä työn keskeytyksiä tai välttämällä monien uusien asioiden opettelua saman päivän aikana. Unettomuuteen liittyvissä stressitekijöiden hoidossa toinen keskeinen asia on kehittää omia stressinhallintakeinoja. Varsinkin kun unettomuus on kroonista, tärkeää on henkilön oma arvio stressitekijöistään kuin niiden määrä. Emootiokeskeinen stressinkäsittely on yleisempää huonosti nukkuvien henkilöiden keskuudessa. Tällöin henkilö pyrkii vähentämään stressiin liittyvää huonoa oloaan, ei niinkään stressiä aiheuttavia tekijöitä, sillä hän ei koe, että voisi vaikuttaa näihin omalla toiminnallaan. (Härmä, Hublin ja Sallinen 2011, 531.) Ongelmakeskeinen toimintatapa stressin hallinnassa on tuloksellisempi tapa toimia. Tällöin stressitekijään puututaan aktiivisesti, ongelma kartoitetaan ja toteutetaan paras ratkaisuvaihtoehto. Tämä tarkoittaa työssä sitä, että työntekijän on mahdollista nostaa epäkohtia esiin ja kehittää työtään ja toimintatapoja säännöllisesti. (Härmä ja Sallinen 2004, 73–74.)

3.6 Unihygieniä eli unen huolto

Työelämässä uniterveyteen voi itse vaikuttaa huolehtimalla levon ja työn tasapainosta, ravitsemuksesta ja liikunnasta sekä omista elämäntavoista ja terveydentilasta (Käypähoito 2020). Kaikki elämäntavat, jotka edistävät terveyttä edistävät myös hyvää unta. Liikunta, ravitsemus ja ihmissuhteet vaikuttavat uneemme joko sitä heikentäen tai sitä tukien. (Härmä ja Sallinen 2004, 89). Unihygieniä tai unen huolto on tärkeä asia huomioida työn stressitekijöistä johtuvan unettomuuden hoidossa. Unihygienialla tarkoitetaan hyvää unen laatua edistävien tekijöiden suosimista ja häiritsevien tekijöiden välttämistä. Hyvästä unihygieniasta huolehtii säännöllinen uni-valverytmi ja ulkoisten olosuhteiden luominen hyvää unta edistäviksi (meluttomuus, pimeys, lämpötila). Lisäsuosituksina unettomuudesta kärsiville voidaan antaa ravitsemussuosituksia sekä nukahtamiseen ja rentoutumiseen liittyvien toimintamallien uudelleen luomista. (Härmä, Hublin ja Sallinen 2011, 531–532.)

Kaikille soveltuvia unihygieniä suosituksia on välttää kofeiinia, nikotiinia ja alkoholia vähintään 3–6 tuntia ennen nukkumaan menoa sekä olla harrastamatta liikuntaa 3 tuntia ennen nukkumaan menoaikaa. (Härmä, Hublin ja Sallinen 2011, 531–532.) Kofeiinipitoisia juomia (kahvi, kola, tee) ei pitäisi nauttia nukkumaanmenoajan läheisyydessä sillä sen piristävä vaikutus kestää muutaman tunnin ja unta häiritsevä vaikutus voi olla jopa 12–20 tuntia. Yksilölliset erot kofeiinin vaikutuksista ovat suuria, mutta usealle se voi aiheuttaa sekä nukahtamisvaikeutta mutta myös yöllisiä heräilyjä. Myös alkoholi, jo pieninä tai kohtuullisina annoksina (1–2 annosta), vaikuttaa uneen heikentävästi lisäten unen katkonaisuutta, heräilyä ja painajaisunia. (Härmä, Hublin ja Sallinen 2011, 526.) Unettomuuteen voi itse myös vaikuttaa oikeanlaisella ravitsemuksella, ja varsinkin liian raskas iltasyöminen voi heikentää unen laatua (Partinen ja Huutoniemi 2018, 50). Yöunen laatua voi heikentää myös liikunnan puute ja huono yleiskunto. (Partinen ja Huutoniemi 2018, 52.)

Nikotiinin on myös todettu vaikuttavan uneen, sillä tupakoitsijoilla on enemmän nukahtamisen ja unessa pysymiseen vaikeuksia (Kajaste ja Markkula 2015, 89). Toisaalta nikotiini rentouttaa, toisaalta (varsinkin suurina annoksina) nikotiini virkistää ja vaikutukset uneen ovat samantapaiset kuin kofeiinilla. Varsinkin tupakointi myöhään illalla ja yöllä voi muuttua hyvinkin unta häiritseväksi. (Kajaste ja Markkula 2015, 91; Härmä ja Sallinen 2004, 92.) On todettu, että tupakoijat nukkuvat yön aikana vähemmän ja myös enemmän kevyttä unta kuin virkistävää syvää unta (Partinen ja Huovinen 2007, 195).

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä tietoa lähijohtamisen keinoista työhyvinvoinnin ja työstä palautumisen tukemiseksi. Tarkoituksena on selvittää Ammattiopisto Spesian työntekijöiden unen laatua ja näkemystä esihenkilön sosiaalisesta tuesta. Lisäksi opinnäytetyön tarkoituksena on tarkastella sosiaalisen tuen vaikutusta unen laatuun, jota tutkin tarkastelemalla esihenkilön sosiaalisen tuen vaikutusta unettomuusoireita kokevien sekä ei-unettomuusoireita kokevien kesken. Koska unettomuuteen vaikuttaa moni tekijä, ei vain esihenkilön antama sosiaalinen tuki, on opinnäytetyön tarkoituksena tarkastella myös muita uneen vaikuttavia tekijöitä ja niiden mahdollisia vaikutuksia unettomuusoireiden kokemiseen.

Keskeiset tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisena Ammattiopisto Spesian työntekijät kokevat oman unen laadun sekä esihenkilön antaman sosiaalisen tuen?
2. Miten esihenkilön antama sosiaalinen tuki vaikuttaa unettomuusoireiden kokemiseen?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Kvantitatiiviselle tutkimukselle tyypillisiä piirteitä ovat johtopäätösten tekeminen aiemmista tutkimuksista, aikaisempien teorioiden esittely sekä hypoteesien eli oletusten tekeminen. Kvantitatiiviseen tutkimukseen kuuluu lisäksi tehdä suunnitelmat aineiston keruusta siten, että havaintoaineisto on soveltuva määrälliseen mittaamiseen. Aineisto saatetaan muotoon, jossa sitä voi tilastollisesti käsitellä ja päätelmien teko perustuu havaintoaineiston tilastolliseen analysointiin. (Hirsjärvi 2006, 131.) Kvantitatiivista tutkimusta nimitetäänkin myös tilastolliseksi tutkimukseksi (Heikkilä 2014, 15).

Kvantitatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin ”missä”, ”mikä”, ”kuinka usein” ”kuinka paljon”. Keskeistä on koon tai suuruuden tutkiminen ja selvittäminen eli kuinka paljon esiintyy tutkittavaa ilmiötä, tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia tai kuinka paljon riippuvuutta esiintyy ilmiöiden välillä. (Heikkilä 2014, 15; Martin 2013.) Kvantitatiivisen tutkimuksen menetelmät voivat olla havainnointiin tai interventiioihin perustuvia. Havainnointiin perustuvia ovat poikkileikkaustutkimukset ja tapaustutkimukset, kun taas interventiioihin liittyvät satunnaiset koe- ja kontrollitutkimukset. (Martin 2013.) Riittävän suuri otos on kvantitatiivisen tutkimuksen edellytys. Tällöin tilastollisen päättelyn keinoin aineistosta saatuja tuloksia voidaan yleistää koskemaan laajempaa joukkoa. (Heikkinen 2014, 15.)

Tutkimuksen tarkoitus tai tehtävä vaikuttaa tutkimusstrategian valintaan (Hirsjärvi 2006, 123; Wilson 2010, 103). Tutkimusstrategia termillä tarkoitetaan kokonaisuutta, jonka muodostavat tutkimuksellisten menetelmien ratkaisut. Toteutin opinnäytetyöni survey-tutkimuksena, jossa tietoa kerättiin joukolta ihmisiä standardoidussa muodossa eli samalla tavalla kaikilta vastaajilta. Kysely on survey-tutkimuksen keskeisin menetelmä, jossa kohdehenkilöt muodostavat otoksen tai näytteen perusjoukosta. Usein tämän tyyppinen aineisto käsitellään kvantitatiivisin menetelmin. Kerätyn aineiston avulla kuvaillaan, selitetään ja vertaillaan tutkittavaa ilmiötä. (Hirsjärvi 2006, 123–128, 182–183.)

5.1 Kohderyhmä ja opinnäytetyön lähtökohdat

Ennen opinnäytetyön aloittamista tein ohjaus- ja hankkeistamissopimuksen ”Sleep Well Work Well” -hankkeen ja kohdeorganisaation kanssa helmikuussa 2020. Toteutin opinnäytetyöni Ammattiopisto Spesiassa, joka on noin 1400 opiskelijan ammatillinen erityisoppilaitos. Oppilaitos tarjoaa ammatillista ja valmentavaa koulutusta erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille. Päätoimipaikat ovat Järvenpää, Turku, Jyväskylä ja Pieksämäki. Sivutoimipaikkoineen Ammattiopisto Spesia toimii yhdellätoista toimipaikalla. (Ammattiopisto Spesia 2021.) Koko organisaatiossa työskentelee noin 680 työntekijää. Toimin itse organisaatiossa esihenkilönä, mikä osaltaan vaikutti tutkimuksen tekemiseen liittyviin valintoihin.

Päädyin opinnäytetyössä kokonaistutkimuksen tekemiseen, koska halusin mahdollistaa kaikkien halukkaiden osallistumisen omaa työtä koskevaan kyselyyn. Kokonaistutkimuksessa kysely teetetään tällöin

koko perusjoukolle (Hirsjärvi 2016, 168), jonka muodostaa kaikki henkilöt, joista ollaan kiinnostuneita. Aineisto kuvaa kokonaistutkimuksessa suoraan perusjoukkoa eli populaatiota. Kokonaistutkimuksen valintaan vaikutti myös se, että otantamenetelmien käyttö on tunnettava ja osattava hyvin opinnäytetyön onnistumisen edellytyksenä. Kokonaistutkimusta tehdessä minimoidaan epävarmuudet, jotka otanta voi aiheuttaa. (Vehkalahti 2014, 43–45.) Jos tutkimuksen tekemisessä käytetään otantamenetelmää, vaikuttaa otoksen oikeanlainen suorittaminen tilastollisten päätelmien pätevyYTEEN (Mattiila 2020). Otokset muodostuvat satunnaiseen valintaan perustuvista yksikköjoukoista, kun taas näyte tarkoittaa harkinnanvaraisesti kerättyjä yksikköjoukkoja eli perusjoukosta tehtyä otantaa ei ole tehty otantamenetelmien mukaisesti. Kokonaistutkimuksessa ei myöskään ole tarpeen tehdä yleistyksiä otoksesta perusjoukkoon (Alastalo ja Borg 2020; Kananen 2008, 70), mikä ohjasi myös minua kokonaistutkimuksen valintaan.

Lähetin kyselyn kaikille oppilaitoksen työntekijöille. Oppilaitoksen opetuksen henkilökunnan muodostavat erityisopettajat, ohjaajat, opinto-ohjaajat sekä työvalmentajat. Oppilaitoksessa toimii henkilöstöä myös opiskelijapalveluissa kuten koulunkäynninavustajat, kuraattorit, asumisenohjaajat ja opintosuhteerit. Lisäksi oppilaitoksessa hallintopalveluissa työskentelevät vastaavat ICT-toiminnoista, markkinoinnista ja oppilaitoksen viestinnästä, taloushallinnosta sekä henkilöstöhallinnosta. Asiantuntijapalvelut puolestaan vastaavat oppilaitoksen asiantuntija-, hanke- ja kansainvälisestä työstä. Oppilaitoksen esihenkilöinä toimivat koulutuspäälliköt ja palvelupäälliköt päätoimipaikoilla ja koulutusjohtajat ja palvelujohtaja vastaavat johtamisesta omalla toimialueellaan. Kyselylomakkeen taustatietoina henkilöstöryhmät muodostetaan opetus- ja ohjaushenkilöstöstä, tukipalveluiden henkilöstöstä sekä esihenkilöistä.

5.2 Tutkimusmenetelmän valinta ja aineistonkeruu

Opinnäytetyöni aineiston keräsin kyselytutkimuksen avulla, sillä tarkoitus oli kohdentaa kysely suurelle joukolle ihmisiä. Kyselyn etuna voidaankin nähdä ison vastaajamäärän tavoittaminen (Hirsjärvi 2006, 184), jota haastattelulla en olisi saavuttanut. Kyselyn avulla voidaan kohdejoukolta myös kysyä enemmän kysymyksiä kuin haastattelun avulla (Valli 2005, 44), minkä vuoksi myös päädyin kyselytutkimuksen tekemiseen. Toteutin kyselyn internetpohjaisella Webropol 3.0 sovelluksella, joka on menetelmän tuttu organisaation henkilökunnalle. Kyselytutkimuksen toteutin strukturoituna kyselylomakkeena, mikä tarkoittaa sitä, että kyselylomakkeessa on esitetty valmiiksi valikoidut kysymykset ja vastausvaihtoehdot. Kyselylomakkeen valintaa vahvisti myös se, että sen avulla pystyin selvittämään henkilön käyttäytymistä, mielipiteitä, asenteita tai ominaisuuksia. (Keckman-Koivuniemi 2020.)

Opinnäytetyöni kysely sisältää henkilökohtaisia ja arkaluontoisia kysymyksiä työntekijän käyttäytymisestä, mielipiteistä ja kokemuksista hyvinvointiin ja lähijohtamiseen liittyen. Kyselylomakkeen etuna on, että kyselyn tekijä ei vaikuta läsnäolollaan vastaajan vastauksiin (Valli 2005, 44). Toimiessani itse esihenkilönä kyselyyn vastaaminen kasvokkain tai muuten vastaaja tunnistaen, heikentäisi merkittävästi vastaajan halukkuutta vastata kyselyyn tai totuudenmukaisesti vastaamista. Siksi kyselyyn vastaaminen

tehtiin tunnisteettomana ja itsenäisesti verkkokyselynä, jolloin arkaluonteisiin ja henkilökohtaisiin kokemuksiin ja mielipiteisiin liittyviin kysymyksiin voitiin turvallisin mielin vastata. Tämä seikka oli tärkeä tuoda esille jo kyselylomakkeen saatetekstissä (liite 1). Myös tutkimusajankohta voi vaikuttaa tutkimustuloksiin (Heikkinen 2014, 76), joten sen suunnitteleminen ennen kyselyn tekemistä oli tärkeää. Kysely toteutettiin helmikuussa 2021, johtuen organisaatiossa toteutettavasta henkilöstökyselystä joulukuussa 2020. Näiden kahden kyselyn väliin tuli jättää riittävästi aikaa, jotta vastausinnokkuutta löytyisi. Ajankohdan pohtiminen oli tärkeää, sillä oppilaitos työympäristössä tulee huomioida koulujen loma-ajat ja pitkät kesälomat. Kyselyn toteuttamisessa oli otettava huomioon, että työarki on lähtenyt käyntiin, ja työntekijöillä on syntynyt kokemuksia lähijohtamisen ja työn vaikutuksista uneen.

Opinnäytetyöni aihealue on laaja sisältäen aiheita sekä nukkumiseen että lähijohtamiseen liittyen. Aihealueen laajuudesta johtuen kysymyksien määrään on kiinnitettävä huomiota, mutta myös siihen, että kyselyyn on mahdollisimman helppo ja mielenkiintoista vastata. Kyselylomakkeen tekemisessä on tärkeää kiinnittää huomiota kysymysten määrään, jotta vastaajan motivaatio säilyy alusta loppuun. Lomakkeen laatimisessa on syytä kiinnittää huomiota ei pelkästään ulkoasun selkeyteen ja lomakkeen pituuteen, vaan myös kyselyn toteuttamiseen liittyviin seikkoihin. Kysymykset tulevat olla selkeitä ja yksinkertaisia, mutta myös neutraaleja, jotta ne eivät johdattele vastaajaa. (Borg 2020; Tähtinen, Laakkonen ja Broberg 2020, 30.)

Kyselyn haasteina pidetään sitä, että kyselylomakkeen laatiminen vaatii aikaa ja vaivaa. Luotettavuuden kannalta tärkeää on ottaa huomioon, että kysymykset käsittelevät ja mittaavat juuri oikeaa asiaa ja on osoitettu juuri oikeille henkilöille. Lisäksi on huomioitava kyselyä tehdessä, että kysely vastaa tutkittua asiaa ja vastausvaihtoehdot olisivat onnistuneita, jotta väärinymmärryksiä ei syntyisi. (Hirsjärvi 2006, 184; Valli 2015, 45; Wilson 2010, 148.) Kyselylomaketta laatiessa myös jatkotyöskentelyyn tulee kiinnittää huomiota. On hyvä huomioida jo kyselyntekovaiheessa, että kyselylomakkeesta saatava tieto olisi helppo siirtää tilasto-ohjelmaan. Analyysivaiheeseen liittyen on hyvä pohtia kysymysten tarkkuustasoa eli valmiiden vastausvaihtoehtojen vai avointen kysymysten käyttämistä. (Borg 2020; Tähtinen, Laakkonen ja Broberg 2020, 30.)

Käytin kyselylomakkeessani (liite 2) valmiita mittareita, jonka myötä en pelkästään säästänyt aikaa ja vaivaa, vaan huomioin myös kyselyn luotettavuuteen liittyviä seikkoja. Valmiiden kyselyiden käyttäminen edesauttoi myös siinä, että kyselyt olivat valmiiksi testattu ja ne olivat alan asiantuntijoiden kehittämiä. Varsinkin uni ja nukkuminen oli teoreettiselta viitekehykseltään vieraampi, jonka vuoksi valmiiden mittausten käyttäminen oli hyvä vaihtoehto oman kyselyn toteuttamisessa. Valmiiden kyselyiden käyttämisessä oli tärkeää pohtia ja tarkastella lähteiden luotettavuutta. Kyselyn unta koskeissa kysymyksissä (kysymykset 5–16, 18–21) on pääosin sovellettu Työterveyslaitoksen uniterveyskyselyä (Työterveyslaitos 2017a), HUS:in unikyselyä (HUS 2019) sekä Uniliiton unihäiriöseula-kyselyä (Uniliitto 2021). Työterveyslaitoksen uniterveyskyselyn (Työterveyslaitos 2007a), mukaisesti kyselyssäni kysyttiin myös vastaa-

jan elintapoihin liittyviä kysymyksiä, kuten alkoholin käyttöön tai liikuntatottumuksiin liittyen (kysymykset 22–26). Esihenkilön sosiaalisen tuen antamista koskevat kysymykset on laadittu opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen pohjalta, joka koostui unen ja nukkumisen teemoista sekä esihenkilön sosiaalisen tuen eli vuorovaikutuksen, kohtaamisen ja kohtelun teemoista. Teoreettista viitekehystä on käytetty myös unta häiritsevien tekijöiden ja kokemusten kartoittamisessa (kysymys 17) täydentämään valmiita mittareita.

Opinnäytetyön kyselyn toteutin pääosin valmiita vastausehtoja käyttämällä ja mielipideväittämiä sisältävillä kysymyksillä. Valmiissa vastausvaihtoehdoissa käytin mahdollisimman paljon samoja vaihtoehtoja, minkä tarkoituksena oli helpottaa kysymyksiin vastaamista. Mielipidettä esittävissä väittämässä käytin Likertin asteikkoa, joka on usein 4–5-portainen asteikko. Sen ääripäinä ovat tyypillisesti *”täysin samaa mieltä”* ja *”täysin eri mieltä”*. (Heikkilä 2014, 52.) Likert-asteikon avulla voitiin mitata asenteita samanimellisyyden mukaan (Borg 2020). Kyselylomakkeessa työntekijöiden näkemyksiä esihenkilön sosiaalisesta tuesta mitattiin väittämällä ja Likertin-asteikolla. Myös nukkumiseen liittyvissä kysymyksissä Likertin-asteikolla pystyttiin selvittämään vastaajien kokemuksia unta häiritsevien tekijöiden osalta.

Kyselylomaketta on testattava etukäteen tutkimuksen kohderyhmään kuuluvilla henkilöillä (Vehkalahti 2014, 48). Esitestauksen avulla voidaan varmistaa kysymysten ymmärrettävyys ja tarkoituksenmukaisuus (Tähtinen, Laakkonen ja Broberg 2020, 26). Kyselyn esitestaus tehtiin kolmelle Ammattiopisto Siesian johdon ja asiantuntijapalveluiden työntekijöille. Kysely sai heiltä hyvää palautetta aiheen mielenkiintoisuuden, kyselyn selkeyden ja kysymysten ymmärrettävyyden suhteen. Kysely koettiin myös sopivan pituiseksi. Kyselyssä esitetty väite ”Esimiehen kiire vaikuttaa kohtaamistilanteisiin tai niiden puuttumisen” herätti esitestaajissa hyvän huomion siitä, että ajattelu täytyy kääntää tässä kysymyksessä ikään kuin päinvastaiseksi verrattuna muihin väitteisiin. Kysymystä ei päätetty poistaa, mutta tämä seikka otettiin huomioon tuloksia analysoitaessa ja tulkittaessa.

Kysely lähetettiin jokaisen työntekijän sähköpostiin, joka sisälsi saatetekstin sekä suoran Webropol-linkin kyselylomakkeeseen. Vastausaikaa kyselyn tekemiseen oli kaksi viikkoa. Muistutusviestin lähetin viikkoa ennen vastausajan päättymistä. Kyselyn haasteena nähdään usein se, että vastausprosentti jää alhaiseksi, mikä aiheuttaa tutkimukselle epävarmuuksia. Tätä seikkaa on hyvä pohtia etukäteen, sillä kyselyyn onnistumisen kannalta vastausprosentti on tärkeä tekijä. Vastausprosenttiin voidaan vaikuttaa tekemällä onnistuneita valintoja kohderyhmän, tutkimuksen aiheen, kysymysten määrän ja tyyppien suhteen, sekä kiinnittämällä huomiota motivoivaan saatekirjeeseen ja lomakkeen ulkoasuun. Myös muistutusviestillä voidaan parantaa vastausprosenttia. (Valli 2015, 45–46; Vehkalahti 2014, 44–47.) On tärkeää huomioida se, kuinka opinnäytetyö ja kysely esitellään, jotta se houkuttelisi ja innostaisi vastaamaan. Kyselyn saatetekstin perusteella henkilö voi vastata tai olla vastaamatta kyselyyn, joten sen sisällöllä ja ulkoasulla on suuri merkitys (Vehkalahti 2014, 47–48).

5.3 Aineiston analysointi

Tutkimuksen tekemisessä analyysin, tulkinnan ja johtopäätösten tekeminen ovat keskeisin asia, johon tulee valmistautua jo aloitusvaiheessa. Koska opinnäytetyöni on kvantitatiivinen tutkimus, sen aineisto käsiteltiin tilastolliseen muotoon. Tällöin aineistosta muodostetaan muuttujia ja annetaan niille tietty arvo, jonka jälkeen aineisto pystytään koodaamaan tilastolliseen muotoon. Kun kyseessä on strukturoiduilla lomakkeella tehty tietojen keruu, tehdään analyysi aineiston keräämisen ja järjestämisen jälkeen. (Hirsjärvi 2006, 209–212.) Havaintoaineisto muodostuu tilastoyksiköistä ja näiden muuttujien arvoista, jotka on syötetty taulukkomuotoon (Tähtinen, Laakkonen ja Broberg 2011, 15). Verkkolomakkeella tehdyn kyselyn avulla saadaan nopeasti suoraan vastaukset talletettu tilastomuotoon, mikä vähentää myös virheiden syntymistä (Vehkalahti 2014, 49). Webropol-sovelluksella tehdystä kyselystä sain valmiit havaintomatriisit muuttujista, eikä aineiston käsittelyä tilastolliseen muotoon tarvinnut syöttää käsin.

Aineiston analysointi alkaa sen kuvailulla ja tarkastelulla esimerkiksi erilaisten frekvenssi ja prosenttiesitysten avulla. Aineiston kuvaileminen graafisesti tehostaa tutkimustulosten esittämistä ja lisää ymmärrettävyyttä. Aineiston ollessa laaja, on pohdittava myös rajoituksia siihen, mitä asioita on keskeistä nostaa esille tutkimuksen kannalta. (Tähtinen, Laakkonen ja Broberg 2020, 91–92). Kuvailevassa analyysissä tarkastelen tuloksia liittyen työntekijöiden unen laatuun ja unettomuusoireisiin sekä heidän näkemyksiänsä esihenkilön sosiaalisesta tuesta. Kuvailevassa analyysissä olen käyttänyt sekä Webropol-sovelluksen työkaluja että Microsoftin Exceliä aineiston graafiseen esittämiseen mutta myös tulosten tarkasteluun. Excelin avulla suoritin kahden avoimen kysymyksen käsittelyn eli kysymykset kofeiinin käytöstä sekä nukuttujen tuntien määrästä. Kysymysten vastaukset tuli ensin saattaa numeeriseen muotoon, jotta tunnuslukujen saaminen ja Pivot-tilaukointi mahdollistui. Pivot-tilaukoinnin avulla pystyin tutkimaan ja analysoimaan näiden kysymysten yhteenvetotietoja. Webropol-sovelluksen työkalulla mahdollistui lisäksi tulosten vertaaminen eri henkilöstöryhmien välillä sekä esihenkilön sosiaalisen tuen vertaaminen unettomuusoireita kokevien ja ei-unettomuusoireita kokevien ryhmissä. Aineiston analyysin toteutin Mann-Whitneyn U-testillä käyttäen Webropol Professional Statistics analyysiohjelmaa.

5.4 Tilastollisen testin valinta

Tilastollisen testin valinnassa on tarkasteltavien muuttujien täytettävä tietyt vaatimukset, esimerkiksi onko muuttuja normaalisti jakautunut, ovatko havainnot toisistaan riippuvaisia tai onko kyseessä jatkuva vai epäjatkuva muuttuja (Heikkinen 2014, 183). Tilastollinen testaus edellyttää muuttujien mittaasteikon tuntemista. Opinnäytetyöni analyysivaiheen tarkasteltavat muuttujat ovat järjestysasteikollisia eli ordinaaliasteikollisia muuttujia. Onkin tyypillistä, että mielipidemittaukset ovat järjestysasteikon tasoisia mittauksia. (Heikkilä 2014, 81.) Järjestysasteikolliset muuttujat kuuluvat kategoriin muuttujiin. Tausalla on ajatus, että havainnot on sijoitettu toisensa poissulkeviin luokkiin eli kategorioihin. Järjestysasteikollisissa muuttujissa mittaustaso ilmaisee havaintoyksiköiden järjestyksen lisäksi niiden välistä sa-

mankaltaisuutta tai erilaisuutta. Järjestysasteikollisissa muuttujissa luokkien väliset suuruudet tai etäisyydet ei välttämättä ole tasavälisiä, joten tätä ei voida tarkkaan määritellä. Yksinkertaisten tunnuslukujen laskeminen on mahdollista järjestysasteikollisista muuttujista. (Nummenmaa 2004, 30; Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 32.) Yleensä järjestystasoisille muuttujille ei lasketa keskiarvoja, mutta mielipidemittauksissa keskiarvoilla voidaan luoda yleiskuvaa tutkittavasta ilmiöstä (Heikkinen 2014, 81).

Kuten sanottu, analyysin tekemiseen valitsin Mann-Whitneyn U-testin. Järjestyslukuihin perustuvien tutkimusten mittaaminen on usein tilanne, joissa todennäköisyysjakaumaa ei voida parametrisoida. Mann-Whitneyn U-testin kohdalla ei aineisto vaadi normaalijakautuneisuutta. Se soveltuu myös hyvin mielipideasteikollisten muuttujien mittaamiseen. Mann-Whitneyn U-testi perustuu sijalukuihin ja niiden suuruusjärjestykseen. Nollahypoteesina testissä on, että muuttujien jakaumat järjestyslukujen suhteen ovat samanlaiset, kun taas vaihtoehtoisen hypoteesin mukaan ne ovat erilaiset. (Nummenmaa 2021, 365–368, Taanila 2020.) Merkitsevyys- eli riskitaso ilmaisee riskiä sille, että riippuvuus tai ero on seurausta sattumasta (Heikkinen 2014, 184). Merkitsevyystasoa ilmaisee p-arvo, mikä ilmoittaa todennäköisyyden sille, että nollahypoteesi hylätään, vaikka se olisi tosi (Tähtinen, Laakkonen ja Broberg, 2011, 65). Riippuvuuden tai testatun eron katsotaan olevan tilastollisesti erittäin merkitsevä, kun $p \leq 0,001$, tilastollisesti merkitsevä kun $0,001 < p \leq 0,01$, tilastollisesti melkein merkitsevä kun $0,01 < p \leq 0,05$ ja tilastollisesti suuntaa antava kun $0,05 < p \leq 0,1$ (Heikkilä 2014, 182–185). Mann-Whitneyn U- testissä tulkitaan, että mitä pienempi p-arvo on, sitä enemmän tulos tukee vaihtoehtoista hypoteesia (Taanila 2020).

Tilastollisen testauksen avulla pyritään selvittämään riskitasoa testattavan hypoteesin hyväksymiselle tai hylkäämiselle (Tähtinen, Laakkonen ja Broberg, 2011, 65). Tilastollisilla malleilla ilmastaan mahdollisia todennäköisyyksiä, ei totuuksia (Vehkalahti 2014, 89). P-arvo ilmoittaa tilastollisen merkitsevyyden mutta tutkijan päättelyn varaan jää se onko tulos myös *sisällöllisesti* merkitsevä (Vehkalahti 2014, 88). Sisällöllistä merkittävyyttä pohdittaessa, tutkija siis arvioi sitä onko tuloksella merkitystä käytännössä eli onko tulos tärkeä (Heikkinen 2014, 185). Tilastollisten johtopäätösten tekemiseen sisältyy aina riskejä ja epävarmuuksia. Näiden hallitseminen kuuluu tilastolliseen päättelyyn. Epävarmuudet voivat johtua puutteellisesta teorian tietämyksestä tai tiedonkeruusta. Myös mahdolliset puutteet mittauksessa lisäävät epävarmuutta. (Vehkalahti 2014, 89–90.)

6 TULOKSET

Kyselyyn vastasi 226 työntekijää 659 työntekijästä. Kaksi vastausta poistettiin, koska vastaajat eivät olleet hyväksyneet tietosuojaselostetta ja vastausten käsittelemistä sen mukaisesti. Tällöin vastausprosentiksi muodostui 34 % (n=224). 78 % vastaajista (n=221) oli naisia ja miehiä vastaajista oli 22 %. Suurin osa vastaajista oli 30–68-vuotiaita. (Taulukko 1.)

TAULUKKO 1. Kyselyyn vastanneiden ikä, sukupuoli ja henkilöstöryhmä

Vastaajat	n	%
18–29 vuotta	29	13 %
30–49 vuotta	99	44 %
50–68 vuotta	96	43 %
nainen	173	78 %
mies	48	22 %
muu	0	0 %
Opetus- ja ohjaushenkilöstö	185	83 %
Tukipalvelut	22	10 %
Esihenkilö	17	8 %
Yhteensä	224	100 %

82 % kaikista vastaajista oli opetus- ja ohjaushenkilöstön työntekijöitä eli opettajia, koulunkäynninohjaajia ja -avustajia, opinto-ohjaajia ja kuraattoreita. Tukipalveluiden työntekijöihin kuuluvat henkilöstöhallinnon- ja opintohallinnon henkilöstö, asiantuntija-, ICT-, kiinteistön-, puhtaanapidon ja ruokapalveluiden sekä viestinnän henkilöstö. Esihenkilöitä vastaajista ovat johtajat sekä päälliköt. (Taulukko 1.)

6.1 Uni ja nukkuminen

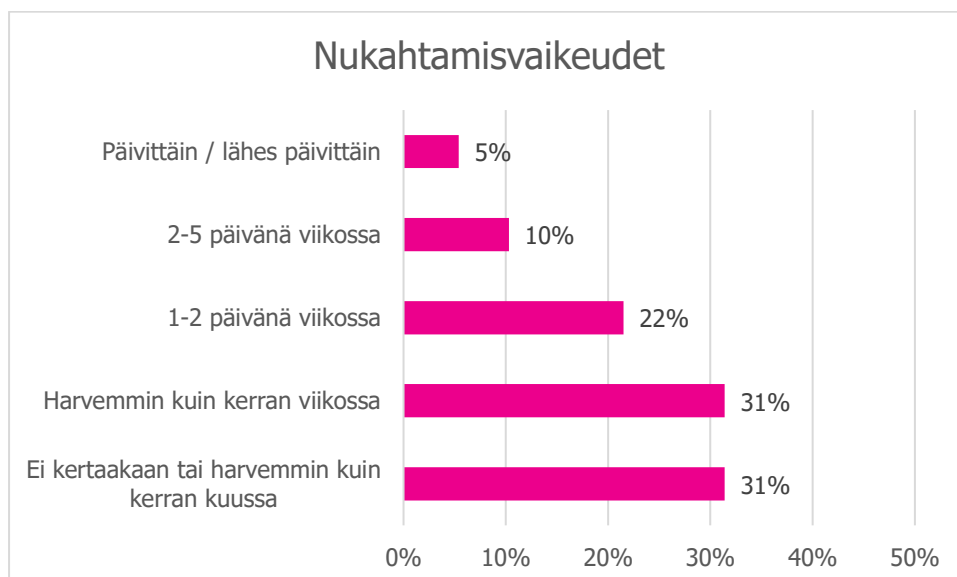
Kyselyssä unen ja nukkumisen laatua selvitettiin kysymällä nukuttujen tuntien määrää ja kokemuksia unen virkistävyyydestä. Unettomuuden kokemuksia kyselyssä tuotiin esille kysymyksinä nukahtamisvaikeuksina, kesken unien heräämisellä sekä kuinka usein vastaaja herää kesken unen liian varhain aamulla pystymättä enää nukahtamaan uudelleen. Unettomuusoireista kärsivät arvioivat myös omien unettomuusoireiden vakavuutta. Tarkastelen tuloksia sekä kaikkien vastanneiden että myös eri henkilöstöryhmien kesken.

Vastaajat nukkuivat keskimäärin 7 tuntia 15 minuuttia päivässä. Vastaajista suurin osa tuntee unen virkistävän päivittäin tai useampana päivänä viikossa, sillä 35 % vastaajista tuntee unen virkistäneen päivittäin ja unen virkistävyttä tuntee viikoittain 92 % vastaajista. Tulosten mukaan 63 % vastaajista kokee kuitenkin viikoittain, että uni ei ole virkistänyt ja 31 % vastaajista kokee näin vähintään kahtena päivänä viikossa tai useammin. (Kuva 4.)



KUVA 4. Vastaajien kokemus unen virkistävydestä (n=224)

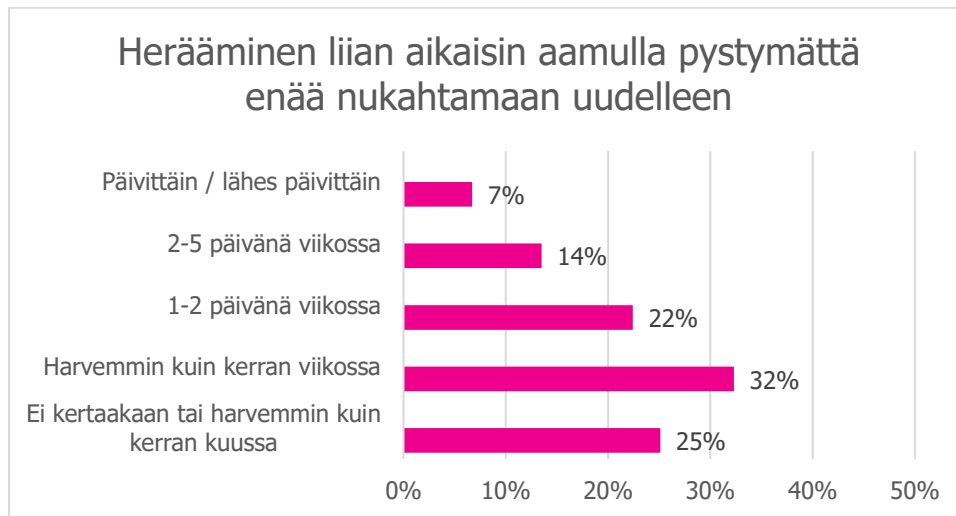
Suurin osa vastaajista nukahtaa nopeasti, sillä 77 % vastaajista nukahtaa yleensä alle puolessa tunnissa. Nukahtamisvaikeuttakin esiintyy, sillä 37 % vastaajista kokee nukahtamisvaikeutta viikoittain. Kuitenkin 62 % vastaajista kokee nukahtamisvaikeutta harvoin. (Kuva 5.)



KUVA 5. Nukahtamisvaikeuksien esiintyminen (n=223)

Nukahtamisvaikeuksissa eri henkilöstöryhmien välillä ei ollut suurta eroavaisuutta. Opetus- ja ohjaushenkilöstöllä sekä esihenkilöillä esiintyi hiukan enemmän nukahtamisvaikeuksia. Opetus- ja ohjaushenkilöstöllä esiintyi viikoittaista nukahtamisvaikeutta 37 % vastaajista, esihenkilöillä 41 % vastaajista ja tukipalveluiden henkilöstöllä viikoittaista nukahtamisvaikeutta esiintyi 23 % vastaajista.

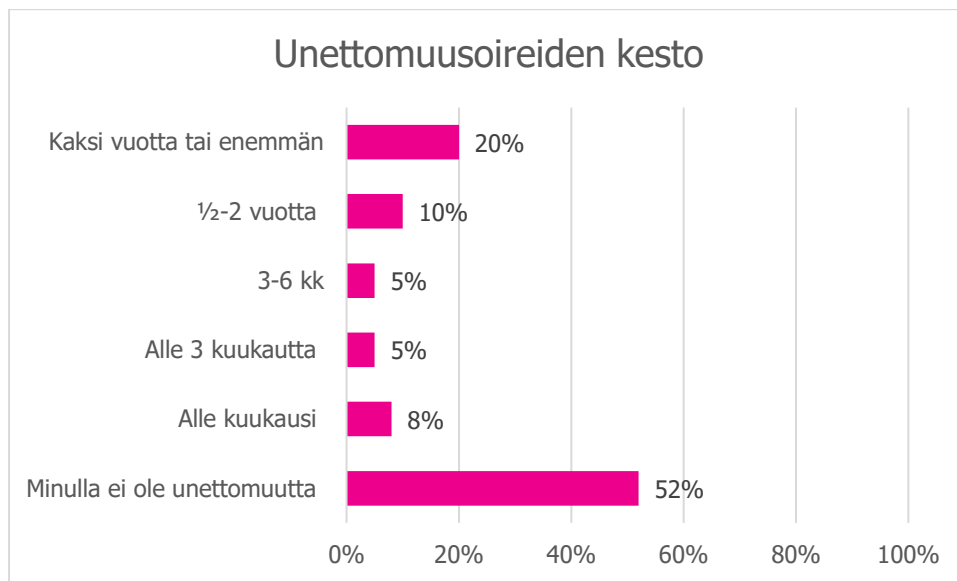
Kesken unien heräämistä esiintyy paljon, sillä viikoittaista kesken unien heräämistä esiintyy 83 % vastaajista (n=224). Tulosten mukaan 43 % vastaajista kokee viikoittain heräilyä liian aikaisin aamuisin pystymättä enää nukahtamaan uudelleen (kuva 6).



KUVA 6. Vastaajien kokemus heräämisestä liian aikaisin aamulla pystymättä enää nukahtamaan uudelleen (n=223)

Eri henkilöstöryhmien välillä heräämistä liian aikaisin aamulla pystymättä nukahtamaan enää uudelleen esiintyi eniten esihenkilöillä, sillä viikoittaista heräilyä kokivat 53 % vastanneista esihenkilöistä. Opetus- ja ohjaushenkilöstöstä viikoittaista yöheräilyä koki puolestaan 42 % vastaajista ja 33 % tukipalveluiden henkilöstöstä.

Kaikkiaan 52 % vastaajista ei koe unettomuutta ja 48 % vastaajista kokevat jonkin asteista unettomuutta. Unettomuusoireita kokevista 20 % on kärsinyt unettomuusoireista kaksi vuotta tai enemmän. Pitkäkestoista unettomuutta (3 kuukautta tai enemmän) on kokenut 40 % unettomista (n=109). (Kuva 7.)



KUVA 7. Unettomuusoireiden esiintyminen ja kesto vastaajilla (n=222)

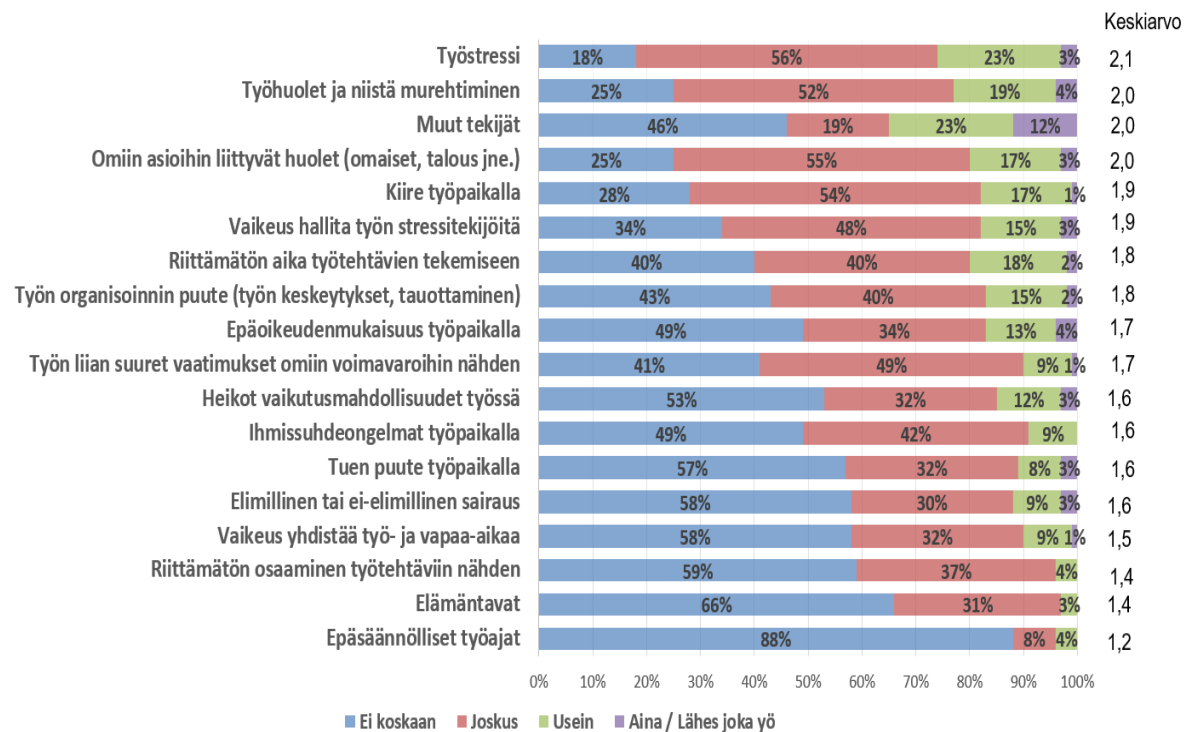
Unettomuusoireita kokevista (n=109) 43 % kokee oireiden loppuvan kokonaan tai lähes kokonaan kahden viikon loman aikana. Puolestaan 12 % unettomuusoireisista kokee, että kahden viikon loman aikana oireet jatkuvat ennallaan tai lähes ennallaan. Merkittävimmät unettomuusoireet koetaan unessa pysymisen vaikeutena sekä liian aikaisena heräämisenä. 25 % unettomuusoireita kokevista (n=109) kokee unessa pysymisen vaikeudet ja 22 % liian aikaisin heräämisen pystymättä enää nukahtamaan uudelleen vakavana tai erittäin vakavana unettomuusongelman muotona itselleen. 7 % unettomuusoireisista (n=109) kokee puolestaan nukahtamisvaikeudet vakavana tai erittäin vakavana unettomuusoireiden muotona.

Esihenkilöistä 53 % on kokenut pitkäkestoista unettomuutta (3 kuukautta tai enemmän). Vastaavasti opetushenkilöstöstä 36 % ja tukipalveluiden henkilöstöstä 18 % on kokenut pitkäkestoista unettomuutta. Vastanneista esihenkilöistä 47 %, opetushenkilöstöstä 50 % ja 68 % tukipalveluiden henkilöstöstä ei koe kärsivänsä unettomuusoireista lainkaan.

Vaikka vastaajien keskuudessa esiintyy nukahtamisvaikeutta ja yöheräilyä sekä viikoittaista kokemusta siitä, että uni ei ole virkistänyt, koetaan silti, että väsymys ei vaikuta työsuoritukseen. Kaikista vastaajista 79 % kokee, että väsymys vaikuttaa harvoin tai melko harvoin työsuoritukseen. Esihenkilöistä 82 % kokee, että väsymys vaikuttaa *harvoin tai ei koskaan* työsuoritukseen. Opetushenkilöstöstä 79 % koki, että väsymys vaikuttaa *harvoin tai ei koskaan* työsuoritukseen ja tukipalveluiden henkilöstöstä 77 % vastaajista. Henkilöstöryhmien välillä ei ollut suuria eroavaisuuksia keskimääräisten nukuttujen tuntien suhteen. Opetus- ja ohjaushenkilöstö sekä esihenkilöt nukkuivat keskimääräisesti 7 tuntia 10 minuuttia yössä ja tukipalveluiden henkilöstö 7 tuntia 20 minuuttia yössä.

Vastaajilta kysyttiin myös, mitkä tekijät vaikuttavat heidän yöuniinsa heikentävästi. Vastausvaihtoina käytettiin arviointiasteikkoa 1=eivät koskaan, 2=joskus, 3=melko usein ja 4=aina/lähes joka yö. Työstressi

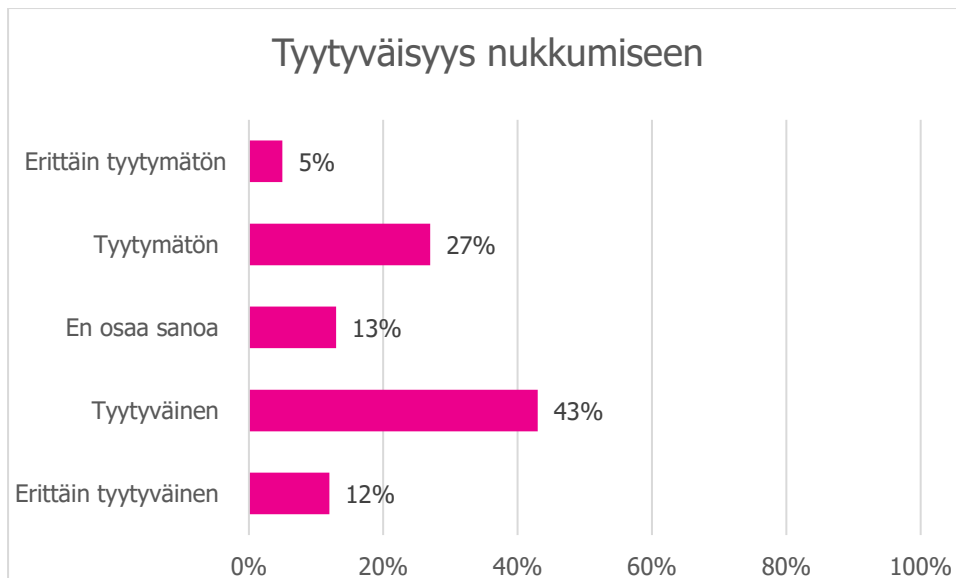
sekä työhuolet ja niistä murehtiminen vaikuttivat työperäisistä syistä vastaajien yöuniin eniten heikentävästi. Lisäksi kiire työpaikalla ja vaikeus hallita työn stressitekijöitä vaikuttivat vastaajien yöuniin eniten heikentävästi. Vastaajat mainitsivat myös muita, ei työperäisiä, unta häiritseviä tekijöitä, kuten iän mukaan tuomat vaivat, pieni lapsi, lemmikkieläimet tai elimelliset ja ei-elimelliset sairaudet unta heikentävinä tekijöinä. Myös omiin asioihin liittyvät huolet vaikuttivat vastaajien yöuniin heikentävästi. Epäsäännöllisen työajat vaikuttivat vähiten vastaajien yöuniin, sillä 88 % vastaajista kertoi, että epäsäännölliset työajat eivät koskaan häiritse nukkumista. Vastaajien omat elämäntavat tai riittämätön osaaminen työtehtäviin nähden, vaikuttivat myös vähiten yöuniin heikentävästi. (Kuva 8.)



KUVA 8: Unta häiritsevät tekijät (n=224) arviointiasteikolla 1=eikä koskaan, 2=joskus, 3=melko usein ja 4=aina / lähes joka yö

Opetus- ja ohjaushenkilöstön unta häiritsi eniten työstressi sekä työhuolet ja niistä murehtiminen (keskiarvo eli ka 2,1 / 4). Myös omiin asioihin liittyvät huolet ja muut tekijät vaikuttivat opetus- ja ohjaushenkilöstön vastaajien yöuniin eniten heikentävästi (ka 2,0). Tukipalveluiden työntekijöiden yöunia häiritsi eniten vastaajan mainitsevat muut tekijä (ka 2,6), jotka useimmiten liittyivät vastaajaan omaan elämäntilanteeseen. Tukipalveluiden henkilöstön osalta seuraavaksi eniten yöuniin vaikutti kiire työpaikalla, työstressi sekä työhuolet ja niistä murehtiminen (ka 2,0). Esihenkilöiden yöunia heikensi eniten riittämätön aika työtehtävien tekemiseen sekä työstressi (ka 2,1). Myös kiire työpaikalla ja vaikeus hallita työn stressitekijöitä (työn keskeytykset, tauottaminen), vaikuttivat esihenkilöiden uniin eniten heikentävästi (ka 2,0).

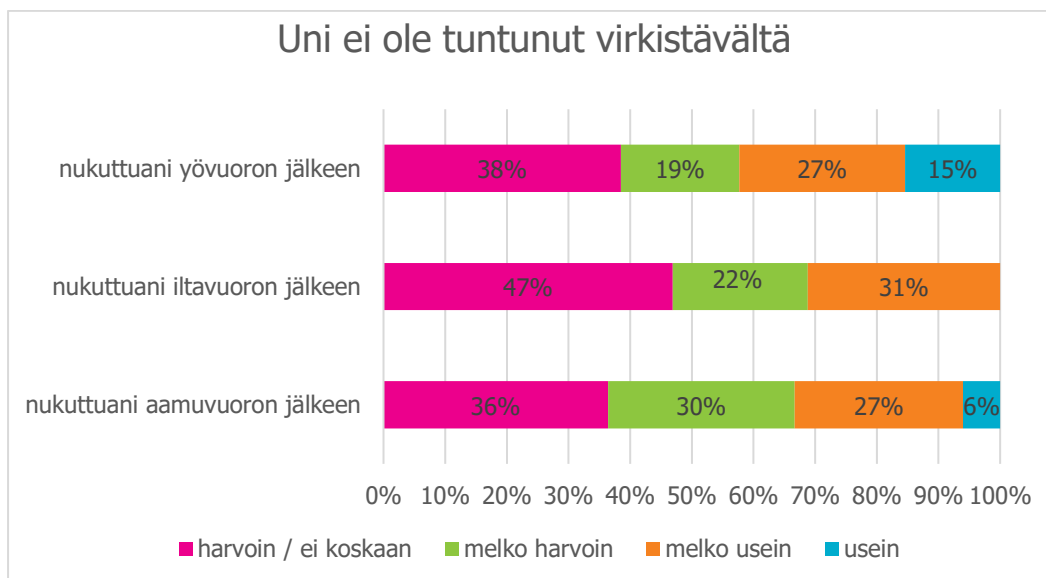
Yleisesti kaikki vastaajat olivat joko tyytyväisiä (43 %) tai tyytymättömiä (27 %) omaan nukkumiseen (kuva 9). Henkilöstöryhmien välillä ei ollut merkittäviä eroja tyytyväisyyden suhteen.



KUVA 9. Vastaajien tyytyväisyys omaan nukkumiseen (n=224)

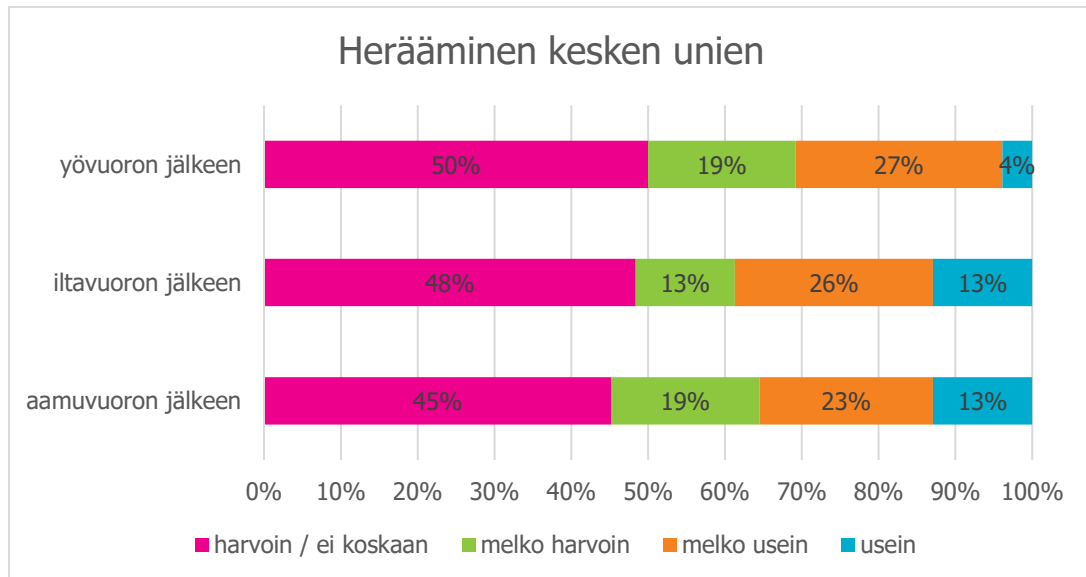
6.2 Vuorotyön haasteet nukkumiselle

Vuorotyötätekeviä vastaajia oli 37 vastaajaa eli noin 17 % kyselyyn osallistuneista. Vastaajilta kysyttiin milloin uni ei ole tuntunut virkistävältä työvuoron jälkeen. Eniten uni koetaan virkistäneen vastaajan nukkuttua iltavuoron jälkeen, vaikkakin erot työvuorojen välillä ovat melko pieniä. 42 % vastaajista kokee *usein tai melko usein*, että uni ei ole tuntunut virkistäneen yövuoron jälkeen. (Kuva 10.)



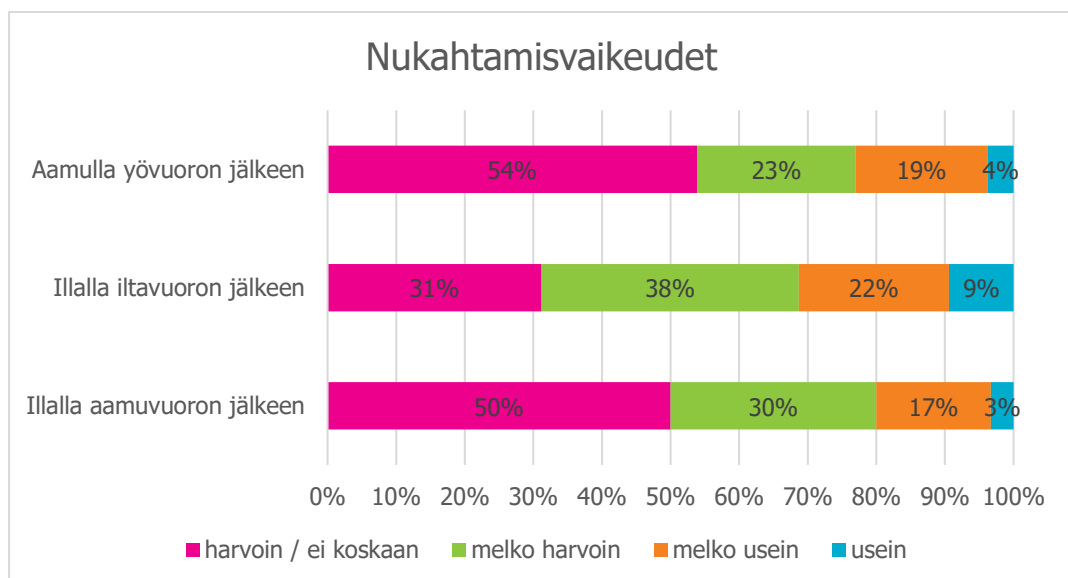
KUVA 10. Vuorotyöläiset kokemus unen virkistävydestä eri työvuorojen jälkeen (n=37)

Vastaajilta kysyttiin, milloin vuorotyön jälkeen esiintyy eniten kesken unien heräilyä. Tulosten mukaan heräilyä esiintyy hieman enemmän aamu- ja iltavuoron jälkeen kuin yövuoron jälkeen. Erot ovat kuitenkin hyvin pienet ja noin puolet vuorotyöläisistä kokee harvoin tai ei koskaan heräilyä kesken unien. Eniten heräilyä koetaan iltavuoron jälkeen, sillä 39 % vastaajista kokee *usein tai melko usein* heräilyä iltavuoron jälkeen. (Kuva 11.)



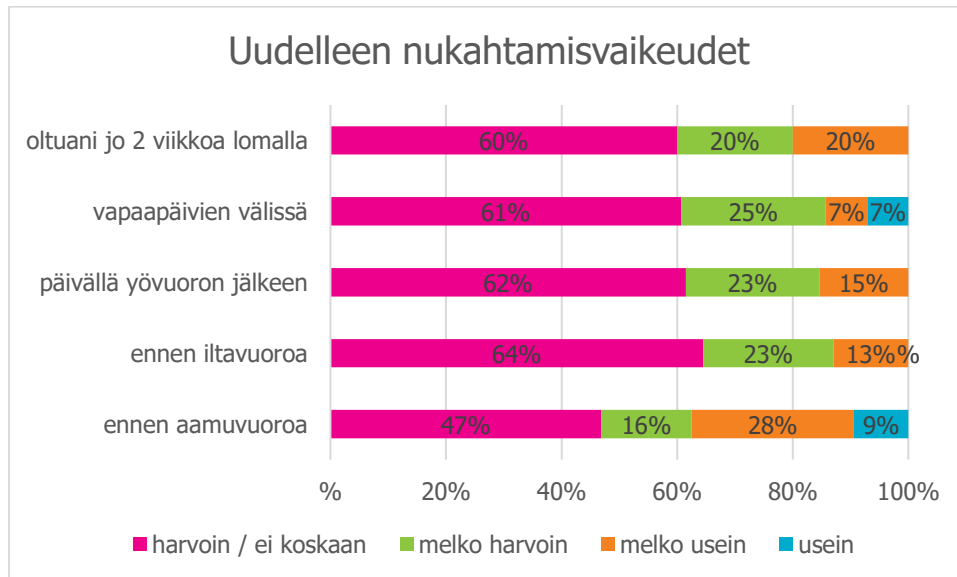
KUVA 11. Vuorotyöläisen kokemus kesken unien heräämisestä eri työvuorojen jälkeen ($n=33$)

Eniten nukahtamisvaikeutta esiintyy iltavuoron jälkeen sillä noin kolmas osa vastaajista (31 %) kokee *usein tai melko usein* nukahtamisvaikeutta iltavuoron jälkeen. Kuitenkin nukahtamisvaikeutta esiintyy harvoin tai melko harvoin, sillä yövuoron jälkeen nukahtamisvaikeutta esiintyy *harvoin tai melko harvoin* 77 % vastaajilla ja aamuvuoron jälkeen 80 % vastaajilla. (Kuva 12.)



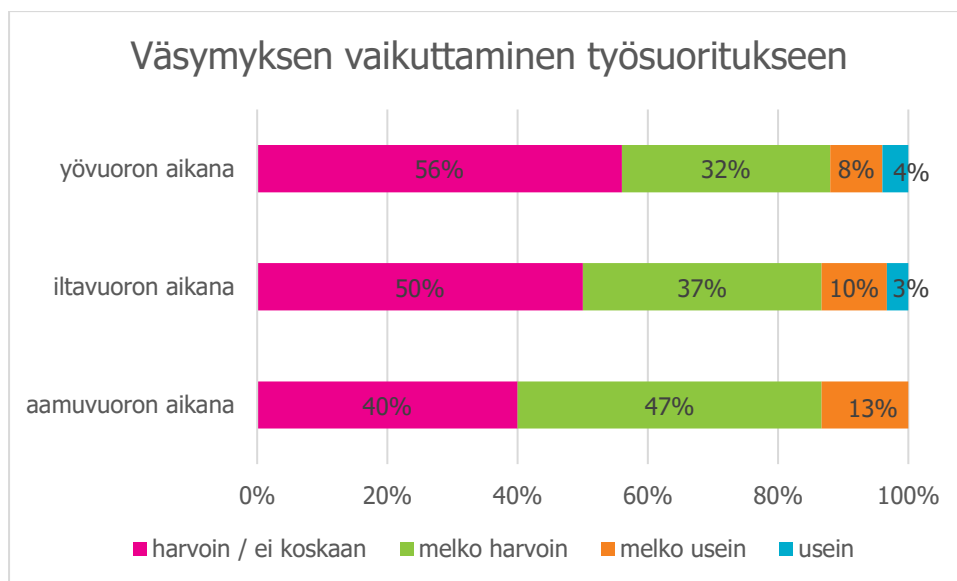
KUVA 12. Vuorotyöläisten nukahtamisvaikeudet eri työvuorojen jälkeen ($n=35$)

Uudelleen nukahtamisvaikeuksia heräämisen jälkeen esiintyy vuorotyöläisillä enimmäkseen *harvoin tai melko harvoin*. Ennen aamuvuorua uudelleen nukahtamisvaikeutta esiintyy eniten, sillä 37 % vastaajista kokee nukahtamisvaikeutta *usein tai melko usein* ennen aamuvuorua. (Kuva 13.)



KUVA 13. Vuorotyöläisten uudelleen nukahtamisvaikeudet eri työvuorojen jälkeen (n=34)

Vuorotyöläisillä väsymys vaikuttaa työsuoritukseen harvoin tai melko harvoin. Eniten väsymys vaikuttaa työsuoritukseen aamuvuorossa, jopa enemmän kuin yövuoron aikana. (Kuva 14.)



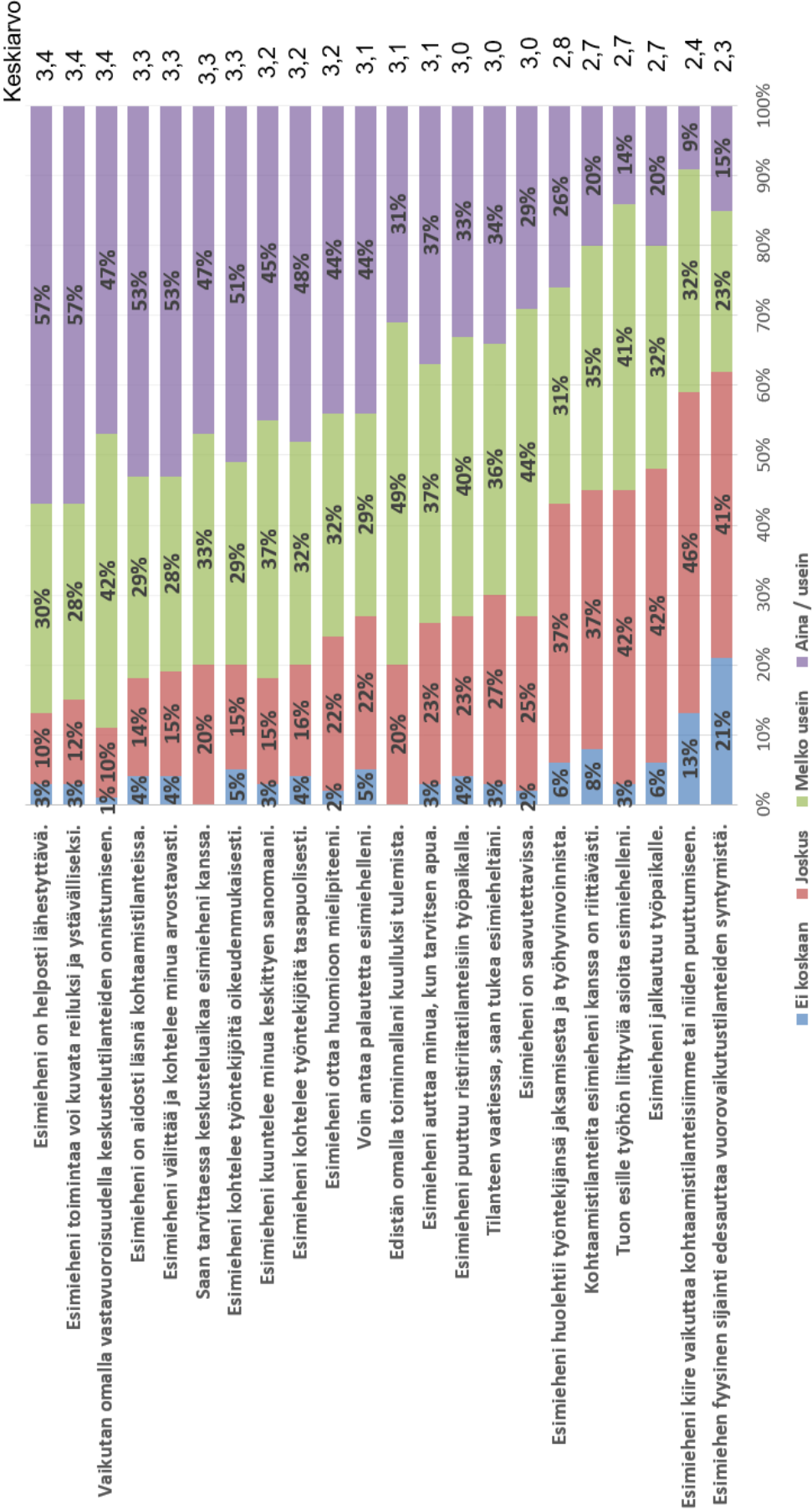
KUVA 14. Väsymyksen vaikuttaminen työsuoritukseen vuorotyöläisellä (n=32)

6.3 Esihenkilön sosiaalinen tuki

Työntekijöiden näkemystä esihenkilön sosiaalisesta tuesta kysyttiin kyselyssä 22 väittämän ja 4-portaisen Likert-asteikon avulla, jossa vastausvaihtoina käytettiin arviointiasteikkoa 1=ei koskaan, 2=joskus, 3=melko usein ja 4=aina tai usein. Kuvaan tuloksia myös eri henkilöstöryhmien välisinä mielipiteinä ja näkemyksinä. Tuloksia vertailen ja avaan keskiarvolukujen (ka) avulla Likertin-asteikon mukaisesti.

Lähijohtaminen ja esihenkilön tuen antaminen koetaan hyväksi työntekijöiden mielipiteissä. Esihenkilö koetaan helposti lähestyttäväksi ja esihenkilön toimintaa voidaan vastausten perusteella kuvata reiluksi ja ystävälliseksi. Myös omalla vastavuoroisuudellaan vastaajat kokivat vaikuttavan keskustelutilanteiden onnistumiseen. Vastaajien mukaan esihenkilö on aidosti läsnä kohtaamistilanteissa ja tarvittaessa esihenkilöltä saadaan keskusteluaikaa työntekijälleen. Esihenkilön koetaan myös välittävän työntekijöistään ja kohtelevan työntekijöitä arvostavasti, oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Lisäksi tulosten mukaan hyvänä tekijänä esihenkilön antamassa sosiaalisessa nähtiin se, että esihenkilö kuuntelee keskittyen työntekijän sanomaan ja ottaa huomioon työntekijän mielipiteen.

Esihenkilöiden fyysinen sijainti, kiire tai jalkautuminen ei puolestaan edistänyt kokemusta sosiaalisen tuen saamisesta. Tulosten mukaan eniten kehitettävää voidaan havaita siinä, että esihenkilön fyysinen sijainti edistäisi vuorovaikutustilanteiden syntymistä. Kehittämiskohteena nousi esiin myös esihenkilön kiireen vaikuttaminen kohtaamistilanteisiin tai niiden puuttumiseen. Myös esihenkilön jalkautumisessa työpaikalle ja kohtaamistilanteiden riittävydessä, voidaan nähdä muihin väittämiin nähden enemmän kehittämisen varaa. Lisäksi kokemukseen siitä, että esihenkilö huolehtii työntekijänsä jaksamisesta ja hyvinvoinnista voidaan todeta enemmän kehittämisen varaa muihin väittämiin nähden. Omassa toiminnassaan vastaajat kokivat kehittämisen kohteena tuoda itse esille työhön liittyviä asioita esihenkilölleen. (Kuva 15.)



KUVA 15. Kokemus esihenkilön antamasta sosiaalisesta tuesta työntekijälleen (n=224) arviointias- teikolla 1= ei koskaan, 2=joskus, 3=melko usein ja 4=aina tai usein

Opetus- ja ohjaushenkilöstön vastanneiden osalta eniten koettiin tyytyväisyyttä siihen, että esihenkilö on helposti lähestyttävä (ka 3,4). Väittämien ”Esihenkilö välittää ja kohtelee arvostavasti”, ”Esihenkilön toimintaa voi kuvata reiluksi ja ystävälliseksi” sekä ”Esimies on aidosti läsnä kohtaamistilanteissa” (ka 3,3) kohdalla, koettiin opetus- ja ohjaushenkilöstön vastanneiden osalta eniten tyytyväisyyttä. Esihenkilön fyysisen sijainnin merkitys vuorovaikutustilanteiden syntymisen edistäjänä (ka 2,3), esihenkilöiden kiireen vaikuttaminen kohtaamistilanteisiin tai niiden puuttumiseen (ka 2,4) sekä esihenkilön jalkautuminen työpaikalle (2,6), olivat asioita, joissa voitiin todeta opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemysten mukaan eniten kehitettävää.

Tukipalveluiden henkilöstön vastanneiden osalta oltiin eniten tyytyväisiä siihen, kuinka omalla vastavuoroisuudella vaikutettiin keskustelutilanteiden onnistumiseen (ka 3,7). Lisäksi heidän kokemuksensa mukaan esihenkilön toimintaa voitiin kuvata reiluksi ja ystävälliseksi (ka 3,7), esihenkilö koetaan helposti lähestyttävänä ja tarvittaessa saadaan keskusteluaikaa esihenkilön kanssa (ka 3,6). Eniten kehitettävää koettiin myös tukipalveluiden henkilöstön vastanneiden kesken esihenkilön fyysisen sijainnin merkityksessä keskustelutilanteiden onnistumisen kannalta (ka 2,2), esihenkilön kiireen vaikutuksesta kohtaamistilanteiden onnistumisesta (ka 2,5) sekä esihenkilön jalkautumisesta työpaikalle (ka 2,7).

Esihenkilöiden kesken eniten tyytyväisyyttä koettiin siinä, että voitiin saada tarvittaessa keskusteluaikaa oman esihenkilön kanssa (ka 3,8) ja kokemukseen siitä, että esihenkilö välittää ja kohtelee arvostavasti (ka 3,7). Myös vastanneiden esihenkilöiden kesken koettiin eniten kehitettävää siinä, kuinka oman esihenkilön kiire vaikuttaa kohtaamistilanteisiin tai niiden puuttumiseen (ka 2,1) sekä fyysiseen sijaintiin vuorovaikutustilanteiden edistäjänä (2,4).

6.4 Esihenkilön sosiaaliseen tukeen vaikutus unettomuuteen

Tutkimuskysymyksenäni oli tarkastella, miten esihenkilön sosiaalinen tuki vaikuttaa unettomuusoireiden kokemiseen. Tarkastelin tutkimuskysymystä vertailemalla unettomuusoireita kokevien ja ei-unettomuusoireita kokevien näkemystä esihenkilön sosiaalisesta tuesta. Sosiaalista tukea arvioitiin Likertin-asteikolla, jossa vastausvaihtoina käytettiin 1=ei koskaan, 2=joskus, 3=melko usein ja 4=aina tai usein. Unettomuusoireita kokeviin kuuluvat pitkäkestoisesta (yli kolme kuukautta), lyhytkestoisesta (1–3 kuukautta) ja tilapäisestä unettomuudesta oireilevat vastaajat. Ryhmien välistä tilastollista merkitsevyyttä tarkastelin lisäksi Mann-Whitneyn U-testillä.

Taulukosta 2 voidaan havaita, että unettomuusoireita kokevien kohdalla kokemus esihenkilön antamasta sosiaalisesta tuesta on heikompaa kuin niillä, joilla ei ole unettomuusoireita. Unettomuusoireita kokevien ryhmässä keskiarvot ovat pienempiä verrattuna ei-unettomuusoireita kokeviin. Unettomuusoireiset kokevat muun muassa saavansa vähemmän tukea esihenkilöltään tilanteen vaatiessa ($p=0,000$) ja vähemmän apua esihenkilöltään ($p=0,000$). Myös kokemus siitä, että esihenkilö huolehtii työntekijänsä jaks-

misesta ja työhyvinvoinnista ($p=0,000$) oli heikompaa unettomuusoireita kokevien kohdalla. Näiden väittämien kohdalla ryhmien väliset erot voidaan nähdä tilastollisesti erittäin merkitsevänä p -arvon ollessa $\leq 0,001$. Myös esihenkilön kohtelussa voidaan havaita ryhmien välistä eroa ja tilastollista merkitsevyyttä. Unettomuusoireita kokevien kohdalla kokemus esihenkilön tasapuolisesta ($p=0,005$) ja oikeudenmukaisesta kohtelusta ($p=0,005$) oli heikompaa kuin niillä, joilla ei ollut unettomuusoireita. Unettomuusoireiset kokivat myös heikompana sen, että esihenkilö välittää ja kohtelee arvostavasti ($p=0,010$) ja on saavutettavissa ($p=0,009$). Myös tässä voidaan nähdä ryhmien välillä tilastollista merkitsevyyttä p -arvon ollessa $0,001 < p \leq 0,01$.

Ainoastaan väittämässä ”Esihenkilön kiire vaikuttaa kohtaamistilanteisiin tai niiden puuttumiseen”, unettomuusoireita kokevat arvioivat tilanteen hieman paremmaksi kuin ei-unettomuusoireita kokevat. Tämän väittämän kohdalla on kuitenkin todettava esitestauksen huomio, sillä tässä kysymyksessä ajatus täytyy kääntää muihin väittämiin nähden päinvastaiseksi, mikä on saattanut aiheuttaa väärinymmärryksiä ja vaikuttaa näin tulokseen. Pienimmät erot unettomuusoireita kokevien ja ei-unettomuusoireita kokevien ryhmien välillä liittyivät myös työntekijän omaan toimintaan. Työhön liittyvien asioiden esille tuominen esihenkilölleen, omalla vastavuoroisuudella vaikuttaminen vuorovaikutustilanteiden onnistumiseen sekä kuulluksi tulemisen edistäminen omalla toiminnallaan väittämien väliset erot olivat pienimmät unettomuusoireita kokevien ja ei-unettomuusoireita kokevien ryhmissä. Näiden väittämien kohdalla ei myöskään havaittu ryhmien välillä tilastollista merkitsevyyttä. (Taulukko 2.)

TAULUKKO 2. Sosiaalisen tuen kokemus unettomuusoireita kokevien ja ei-unettomuusoireita kokevien ryhmissä arviointiasteikolla 1= ei koskaan, 2=joskus, 3=melko usein ja 4=aina tai usein. Taulukon tiedot on järjestetty ryhmien välisten erojen mukaan suurimmasta pienimpään.

	Unettomuus		p-arvo	
	Ei (N=114)	Kyllä (N=107)		
Tilanteen vaatiessa, saan tukea esimieheltäni.	2,27	1,70	($p=0,000$)	***
Esimieheni auttaa minua, kun tarvitsen apua.	2,29	1,86	($p=0,000$)	***
Esimieheni huolehtii työntekijänsä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista.	1,96	1,54	($p=0,000$)	***
Esimieheni kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti.	2,39	2,05	($p=0,005$)	**
Esimieheni kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti.	2,42	2,10	($p=0,005$)	**
Esimieheni toimintaa voi kuvata reiluksi ja ystävälliseksi.	2,54	2,22	($p=0,005$)	**
Esimieheni on helposti lähestyttävä.	2,54	2,24	($p=0,024$)	*
Esimieheni ottaa huomioon mielipiteeni.	2,32	2,03	($p=0,014$)	*
Voin antaa palautetta esimiehelleni.	2,25	1,95	($p=0,028$)	*
Esimieheni on saavutettavissa.	2,13	1,85	($p=0,009$)	**
Esimieheni on aidosti läsnä kohtaamistilanteissa.	2,46	2,18	($p=0,048$)	*
Esimieheni välittää ja kohtelee minua arvostavasti.	2,45	2,17	($p=0,010$)	**
Esimieheni jalkautuu työpaikalle.	1,79	1,51	($p=0,027$)	*
Esimieheni kuuntelee minua keskittyen sanomaani.	2,36	2,08	($p=0,013$)	*
Saan tarvittaessa keskusteluaikaa esimieheni kanssa.	2,41	2,14	($p=0,013$)	*
Esimieheni puuttuu ristiriitatilanteisiin työpaikalla.	2,13	1,88	($p=0,012$)	*
Kohtaamistilanteita esimieheni kanssa on riittävästi.	1,78	1,55	($p=0,067$)	(jatkuu)

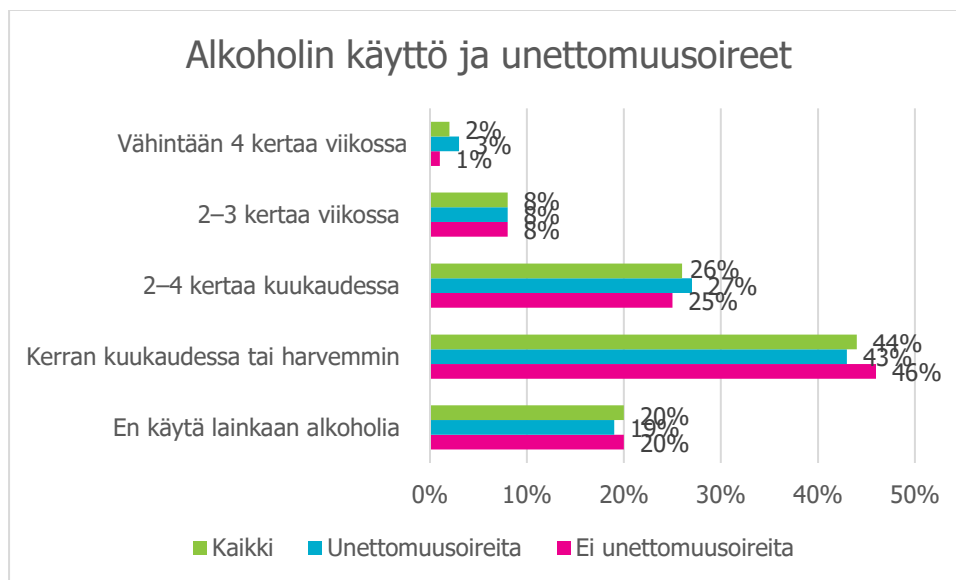
TAULUKKO 2 (jatkuu)

Edistän omalla toiminnallani kuulluksi tulemista.	2,17	2,04	(p=0.176)
Vaikutan omalla vastavuoroisuudella keskustelutilanteiden onnistumiseen.	2,42	2,29	(p=0.156)
Esimiehen fyysinen sijainti edesauttaa vuorovaikutustilanteiden syntymistä.	1,37	1,26	(p=0.458)
Tuon esille työhön liittyviä asioita esimiehelleni.	1,70	1,64	(p=0.585)
Esimieheni kiire vaikuttaa kohtaamistilanteisiimme tai niiden puuttumiseen.	1,30	1,43	(p=0.288)

		Tekstissä käytetty symboli
$p \leq 0,001$	Tulos tilastollisesti erittäin merkitsevä	***
$0,001 < p \leq 0,01$	Tulos tilastollisesti merkitsevä	**
$0,01 < p \leq 0,05$	Tulos tilastollisesti melkein merkitsevä	*
$0,05 < p \leq 0,1$	Tulos tilastollisesti suuntaa antava	

6.5 Muiden tekijöiden vaikutus unettomuusoireisiin

Muiden elämäntapaan liittyvien tekijöiden vaikutus unettomuusoireita kokevien ja ei-unettomuusoireita kokevien ryhmien välillä olivat pienet tai niitä ei ollut havaittavissa. Kaikista vastaajista suurin osa (64 %) käyttää alkoholia kerran kuukaudessa tai harvemmin tai ei koskaan. Unettomuusoireita kokevien ja ei-unettomuusoireita kokevien välillä ei ollut merkittäviä eroja alkoholin käytön suhteen. (Kuva 16.)



KUVA 16. Alkoholin käyttö unettomuusoireita kokevien ja ei-unettomuusoireita kokevien ryhmässä sekä kaikkien vastaajien (n=221) kesken

Nikotiinituotteita (tupakka, nuuska, sähkötupakka) ei käytä ollenkaan lähes 80 % kaikista vastaajista (n=223), satunnaisesti 9 % ja säännöllisesti 12 % kaikista vastaajista. Nikotiinituotteita käytettiin saman verran unettomuusoireita kokevien ja ei-unettomuusoireita kokevien ryhmässä. Erot ryhmien välillä oli

vain 1–2 %. Kaikki vastaajat (n=221) käyttivät kofeiinituotteita keskimääräisesti 3 kupillista päivässä. Ei-unettomuusoireita kokevat käyttivät tulosten mukaan keskimääräisesti jopa hieman enemmän kofeiinituotteita, sillä he käyttivät noin 3,3, kupillista päivässä, kun taas unettomuusoireita kokevat käyttivät kofeiinituotteita 2,8 kupillista päivässä.

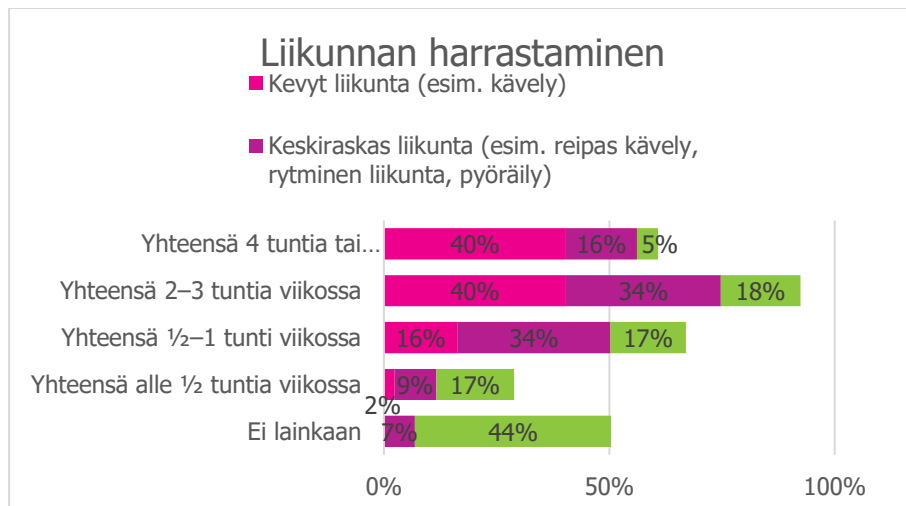
Eriasteista liikuntaa harrastettiin lähes yhtä paljon tai vähän sekä unettomuusoireita kokevien että ei-unettomuusoireita kokevien ryhmissä. Erot ryhmien välillä vaihtelivat 1–8 % välillä. Suurimmat erot ryhmien välillä voidaan havaita kevyen sekä keskiraskaan liikunnan harrastamisessa. Unettomuusoireita kokevat harrastavat jopa hieman enemmän liikuntaa, sillä tulosten mukaan he harrastavat 6 % enemmän kevyttä liikuntaa ja 8 % enemmän raskasta liikuntaa ei-unettomuusoireita kokeviin verrattuna (liikunnan harrastaminen 4-tuntia tai enemmän viikossa). (Taulukko 3.)

TAULUKKO 3. Eriasteisen liikunnan harrastaminen unettomuusoireita kokevien ja ei-unettomuusoireita kokevien ryhmissä

	Unettomuus	
	Ei (n=114)	Kyllä (n=107)
<u>Kevyt liikunta (esim. kävely)</u>		
Ei lainkaan	1 %	0 %
Yhteensä alle ½ tuntia viikossa	3 %	2 %
Yhteensä ½–1 tunti viikossa	17 %	16 %
Yhteensä 2–3 tuntia viikossa	41 %	38 %
Yhteensä 4 tuntia tai enemmän viikossa	38 %	44 %
<u>Keskiraskas liikunta (esim. reipas kävely, pyöräily, rytminen liikunta)</u>		
Ei lainkaan	5 %	8 %
Yhteensä alle ½ tuntia viikossa	14 %	4 %
Yhteensä ½–1 tunti viikossa	33 %	35 %
Yhteensä 2–3 tuntia viikossa	36 %	33 %
Yhteensä 4 tuntia tai enemmän viikossa	12 %	20 %
<u>Raskas liikunta (esim. juoksu, hölkkä, hiihto)</u>		
Ei lainkaan	43 %	44 %
Yhteensä alle ½ tuntia viikossa	17 %	18 %
Yhteensä ½–1 tunti viikossa	17 %	17 %
Yhteensä 2–3 tuntia viikossa	16 %	19 %
Yhteensä 4 tuntia tai enemmän viikossa	7 %	2 %
Yhteensä:	100 %	100 %

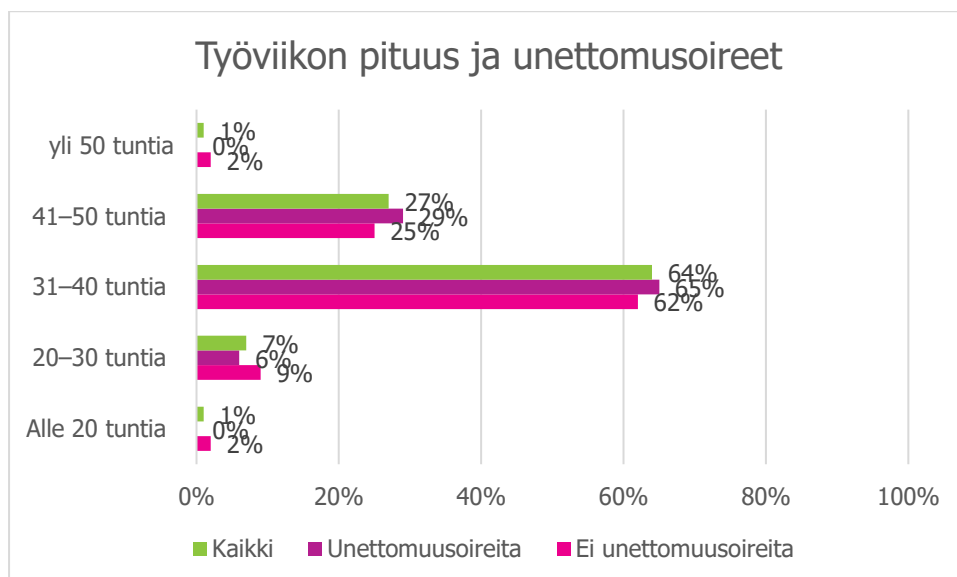
Kaikkien vastaajien kesken eniten vastaajat harrastavat kevyttä ja keskiraskasta liikuntaa. Vähiten tai ei lainkaan vastaajat harrastavat raskasta liikuntaa. Jokainen vastaajista kuitenkin liikkuu jonkin verran

vapaa-ajallaan, sillä 92 % vastaajista ilmoittaa harrastavansa 2–3 tuntia viikossa liikuntaa, ja jokainen vastaajista harrastaa vähintään kevyttä liikuntaa viikoittain. (Kuva 17.)



KUVA 17. Eriasteisen liikunnan harrastaminen kaikkien vastaajien kesken (n=224)

Ei-unettomuusoireita kokevat nukkuivat keskimäärin 7 tuntia 30 minuuttia yössä, kun taas unettomuusoireita kokevat nukkuivat keskimäärin 7 tuntia yössä. Kaikkien vastaajien kesken työviikon pituus oli 64 %:lla 31–40 tuntia viikossa. Lähes kolmasosa (28 %) kaikista vastaajista työskenteli 41–50 tuntia viikossa tai enemmän. Unettomuusoireita kokevien ja ei-unettomuusoireita kokevien ryhmissä ei näkynyt eroavaisuutta myöskään työviikon pituudessa, sillä erot ryhmien välillä vaihteli 1–2 % välillä. (Kuva 18.) Opetus- ja ohjaushenkilöstöstä 65 % ja tukipalveluiden henkilöstöstä 86 % työskentelee 31–40 tuntia viikossa. Vastanneista esihenkilöistä 72 % työskentelee yli 41 tuntia viikossa.



KUVA 18. Työviikon pituus unettomuusoireita kokevien ja ei-unettomuusoireita kokevien ryhmissä sekä kaikkien vastaajien (n=224) kesken

7 POHDINTA

Pohdinta osiossa tarkastelen opinnäytetyöni tuloksia ja niiden tuomaa tietoa tutkimustiedon valossa. Tarkastelen tutkimuksen luotettavuutta opinnäytetyön toteutuksen eri vaiheissa. Johtopäätöksenä ko-
koan yhteen yleiset havaintoni tutkimustuloksista ja peilaan niitä laajemmin aihealueeseen tuoden esille
myös uusia näkökulmia aiheeseen. Lopuksi tarkastelen lyhyesti tulosten hyödynnettävyyttä sekä jatko-
tutkimusaiheita.

7.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä tietoa lähijohtamisen keinoista työhyvinvoinnin ja työstä palautumi-
sen tukemiseksi. Tarkoituksena oli selvittää Ammattiopisto Spesian työntekijöiden unen laatua ja näke-
mystä esihenkilön sosiaalisesta tuesta sekä tarkastella sosiaalisen tuen vaikutusta unen laatuun. Tutki-
muskysymyksenä oli selvittää millaisena Ammattiopisto Spesian työntekijät kokevat oman unen laadun.
Unettomuusoireita esiintyi lähes 50 % vastaajista ja eniten unettomuusoireita koettiin juuri pitkäaikai-
sessa unettomuudessa (40 %). Yleisesti on todettu, että Suomessa pitkäaikaisesta unettomuudesta kär-
sii noin 12 % väestöstä (Ohayon ja Partinen 2002) ja vähintään kuukauden mittaista unettomuutta
esiintyy vuosittain noin 35 % suomalaisesta väestöstä (Käypähoito 2020). Erityisesti työikäisillä pitkäkes-
toinen ja satunnainen unettomuus on lisääntynyt viimeisten vuosikymmenien aikana. (Kronholm ym.
2008).

Tulosten mukaan vakavimpana unettomuusoireina koettiin liian aikainen herääminen aamulla sekä kes-
ken unien herääminen (unessa pysymisen vaikeus), ei niinkään nukahtamisvaikeudet. Kesken unien he-
rää viikoittain suurin osa 83 % vastaajista, mitä selittää osaltaan se, että kesken unien heräily on yleistä
ja kuuluu normaaliin uneen. Merkitystä on sillä, pystyykö jatkamaan unta heräämisen jälkeen. Toisaalta
vastausten perusteella suurin osa ei nuku yhtäjaksoista unta, mikä myös kertoo myös unen katkonai-
suudesta. Lisäksi uniongelmansa vakavuutta arvioidessa 25 % unettomuusoireita kokevista ilmoitti, että
unessa pysymisen vaikeus on erittäin vakava tai vakava unettomuushäiriön muoto itselleen. Esihenki-
löillä pitkäaikaista unettomuutta esiintyi eniten, mutta he ilmoittivat useammin, että väsymys ei vaikuta
työsuoritukseen. Vähiten unettomuusoireita oli tukipalveluiden henkilöstöllä, mutta heidän kohdallaan
väsymys vaikutti eniten työsuoritukseen.

Työstressi ja työhuolet sekä niistä murehtiminen koettiin eniten vaikuttavan yöuniin heikentävästi mui-
hin tekijöihin verrattuna. Työstressin on todettu olevan yleinen syy unihäiriöiden taustalla (Halonen ym.
2017; Linton 2015) ja työstressin on todettu olevan juuri lyhyeksi jääneiden sekä häiriintyneiden yö-
unien taustalla (Åkerstedt 2006). Työstressin vaikutusta unihäiriöihin voidaan organisaatiossa ehkäistä
ja huomioida mitoittamalla paremmin työn vaatimukset työntekijän voimavaroihin tai osaamista kehittä-
mällä. Organisaatiossa voidaan kehittää myös ajankäytön suunnittelua. (Härmä, Hublin ja Sallinen 2011,
531.) Kokemusta työstressistä voidaan vähentää lisäämällä työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa oman

ajankäytön suunnitteluun ja työtuntien hallintaan, mikä vaikuttaa positiivisesti työntekijän kokonaishyvintointiin. Työntekijän itsenäisempi työajan hallinta auttaa myös työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa. (Härmä 2006; Jex ja Elacqua 1999). Tulosten mukaan työviikon pituus oli kolmasosalla vastaajista yli 40 tuntia viikossa. Pidempi työviikko on todettu olevan yhteydessä univajeeseen ja työajan on todettu olevan yhteydessä juuri lyhentyneeseen uneen, ei niinkään unettomuusoireisiin. Lyhyempään työaikaan liittyy työntekijän vaikutusmahdollisuudet oman työn ja työajan suunnittelussa. Lisäksi lyhyemmän työajan suunnittelua edesauttaa työn vaatimusten suhteuttaminen yksilön resursseihin. (Härmä, Kivistö, Kalimo ja Sallinen 2002.)

Työpaikoilla toimintamalleja ja ilmapiiriä voi johtamisen keinoin kehittää niin, että tauot ja päiväaikaiset palautumiset kuuluisivat työpaikan työkulttuuriin. Lisäksi työn keskeytyksiä ja työn sisältöä pystytään muokkaamaan jaksamista tukevaksi johtamisen keinoin. Työstressin ehkäisemisessä myös yksilön omien stressinhallintakeinojen kehittäminen on keskeinen tekijä, sillä kroonisessa unettomuudessa keskeistä on miten yksilö arvioi omia stressitekijöitään. Työstressissä tärkeää olisi pyrkiä vähentämään stressiä aiheuttavaa ongelmaa, ei keskittyä tunnepitoiseen stressin käsittelyyn. (Härmä, Hublin ja Sallinen, 2011.) Työstressin jälkeen unta heikentävinä tekijöinä todettiin myös sellaiset tekijät, jotka eivät olleet yhteydessä työhön vaan omaan elämäntilanteeseen tai omiin asioihin liittyvät huolet. Lapset, lemmikkieläimet, iän mukanaan tuomat vaivat ja sairaudet tuovat ajoittain omat haasteensa nukkumiseen. Tuloksissa voi näkyä myös koronaviruspandemia ajan mukanaan tuoma ahdistus ja huoli tulevastakin, mikä osalla ihmisistä vaikuttaa yöuniinkin heikentävästi.

Unettomuuden liittyvässä arvioinnissa keskeistä on arvioida yönaikaisen unen virkistävyttä (Käypähoito 2020). Unen virkistävyttä kysyttiin kahdella eri tapaa: miten usein vastaaja kokee itsensä virkeäksi päivällä ja kuinka usein uni ei ole tuntunut virkistävältä. Tulosten mukaan päivittäin uni koetaan virkistäneen 35 % vastaajan joukossa ja muutoin sekä unen virkistävyttä että virkistämättömyyttä koetaan 1–5 päivänä viikossa. Päiväaikaista väsymystä voi aiheuttaa monia asioita työssä tai elämäntilanteessa. Työelämässä päiväaikaista väsymykseen voidaan vaikuttaa johtamisen keinoin. Tutkimuksessa suomalaisista työikäisistä on todettu, että päiväaikaisella väsymyksellä ja unihäiriöillä edeltävän kuukauden ajalta oli yhteys esihenkilön alhaiseen sosiaaliseen tukeen. Esihenkilön ja työkavereiden sosiaalisella tuella oli merkittävämpi yhteys päiväaikaista väsymykseen ja uniongelmiin kuin lähipiirin sosiaalisella tuella. Päiväaikaista väsymystä ja unettomuusoireita todettiin esiintyvän enemmän, kun esihenkilön sosiaalinen tuki koettiin alhaiseksi. Tutkimuksessa todettiin myös laajemmin, että sosiaalisella tuella ja hyvällä työilmapiirillä on vaikutusta työntekijän terveyteen ja työkykyyn. Esihenkilön ja työkavereiden tuki oli yhteydessä myös masennuslääkkeiden käyttöön. Lisäksi esihenkilön vähäinen tuki lisäsi myös työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä 70 prosentilla. (Sinokki 2011, 76–78.) Kokonaisuudessaan voidaan todeta, että esihenkilön ja työkavereiden tuki sekä hyvä työilmapiiri työtiimin sisällä edistää työntekijän virkeyttä ja hyvinvointia.

Tutkimuskysymyksenäni oli myös selvittää millaisena Ammattiopisto Spesian työntekijät kokeva esihenkilön antaman sosiaalisen tuen laadun. Tulosten mukaan lähijohtaminen ja esihenkilön tuen antaminen koettiin hyväksi. Lähijohtamisen vahvuutena nähtiin ystävällinen kohtelu sekä kohtaamistilanteiden aitous ja onnistuminen. Esihenkilön koetaan kohtelevan työntekijöitään oikeudenmukaisesti ja arvostavasti. Keskusteluajan saaminen esihenkilön kanssa onnistuu hyvin ja kohtaamistilanteissa esihenkilö on läsnä ja kuuntelee. Myös omalla vastavuoroisuudella koetaan vaikuttavan keskustelutilanteiden onnistumiseen. Sen sijaan esihenkilön fyysisen sijainnin ei katsota edistävän vuorovaikutustilanteiden syntymistä, mikä osittain kertoo siitä, että esihenkilöt työskentelevät eri paikkakunnalla ja monissa toimipaikoissa. Myöskin esihenkilön jalkautumisessa työpaikalle koettiin puutteita, mikä voi osittain liittyä esihenkilön fyysiseen sijaintiin. Toisaalta puutteita koettiin myös siinä, että esihenkilön kiire vaikuttaa kohtaamistilanteisiin tai niiden puuttumiseen, ja nämä seikat voivat yhdessä kuvastaa tilannetta esihenkilön kiireestä ja vähäisistä mahdollisuuksista jalkautua ja luoda spontaaneja kohtaamistilanteita. Läsnäoleminen vaatii aikaa ja resursseja esihenkilöiltä, johon tutkimuksen mukaan ei esihenkilöillä ole aina riittävästi aikaa. Kuitenkin läsnäolo koetaan sekä esihenkilöiden että työntekijöiden mielestä tärkeäksi johtamisen keinoksi, jonka kautta työntekijät saavat sekä henkistä ja käytännön tukea työhönsä. Läsnäolo lisää myös esihenkilöiden arjen työn tuntemista, jolloin myös omia näkemyksiä on helpompi tuoda esille. (Nuutinen ym. 2013.)

Tutkimuskysymyksenä oli myös selvittää, miten esihenkilön antama sosiaalinen tuki vaikuttaa unettomuusoireiden kokemiseen. Tulosten mukaan unettomuusoireita kokevien kohdalla kokemus esihenkilön antamasta sosiaalisesta tuesta on heikompaa kuin ei-unettomuusoireita kokevien kohdalla. Ryhmien välillä voitiin nähdä tilastollisesti merkitseviä eroja. Tämä viittaisi siihen, että esihenkilön sosiaalisella tuella ja unettomuusoireiden kokemisella näyttäisi olevan yhteys. Tulosten mukaan on todettavissa, että esihenkilön sosiaalisen tuen avulla voidaan ehkäistä unihäiriöitä ja tukea työstä palautumista. Etenkin esihenkilön antama tuki ja apu työntekijälleen sekä kokemus siitä että esihenkilö huolehtii työntekijänsä hyvinvoinnista ja jaksamisesta, voitiin todeta erittäin merkitseviksi tekijöiksi unettomuusoireita ehkäistäessä. Myös oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu sekä reiluus ja ystävällisyys voitiin nähdä merkitseviksi tekijäksi unettomuusoireita ehkäistäessä. Alhaisen sosiaalisen tuen sekä vähäisen sosiaalisen vuorovaikutuksen on todettu olevan unihäiriöiden taustalla (Nordin, Knutsson, Sundbom ja Stegmayr 2005; Sianoja ym. 2019) ja on todettu, että unihäiriöitä voidaan ehkäistä ja työkykyä voidaan parantaa hyvällä johtamisella ja vuorovaikutuksella. Psykososiaaliset tekijät työympäristössä kuten sosiaalinen tuki ja organisaationaalinen oikeudenmukaisuus ovat yhteydessä vähempään unettomuusoireiden kokemiseen, kun taas työn vaatimukset, työstressi sekä ponnisteluiden ja palkkioiden epätasapaino ovat yhteydessä unihäiriöihin. (Linton 2015; Lallukka ym. 2017). Organisaatioissa voidaan johtamisen keinoin vaikuttaa uniterveyteen ja näin ollen työkykyyn tiedostamalla unen tärkeys ja tukemalla työntekijän parempaa unta (Sianoja ym. 2019).

Unettomuusoireet eivät tässä tulosten mukaan selittyneet unettomuusoireita kokevien kohdalla huonommilla elintavoilla. Päinvastoin joissakin tilanteissa unettomuusoireita kokevien elintavat olivat paremmat

kuin ei-unettomuusoireita kokevien. Muutoinkin kaikkien vastaajien kesken keskimääräisesti elintavat olivat tulosten perusteella hyvät. Alkoholia käytettiin kohtuudella ja viidesosa vastaajista ei käytä lainkaan alkoholia. Nikotiinituotteita ei myöskään käyttänyt yli 80 % vastaajista. Kahvia ja muita kofeiinipitoisia juomia käytettiin myös kohtuudella. Myöskin jokainen vastaaja ilmoitti harrastavansa jonkin asteista liikuntaa viikoittain. Elintapojen heikko vaikutus unta häiritseviin tekijöihin näkyi tuloksissa muutoinkin, sillä vastaajat arvioivat itse, että elintavat eivät häirinneet unta.

Kaikkien vastaajien kesken heikoiten unta häiritsee epäsäännölliset työajat. Toisaalta tulokseen vaikuttaa se, että lähes 84 % vastaajista tekee säännöllistä päivätyötä. Vuorotyön aiheuttamaan unettomuuden arviointiin osallistui noin 17 % kaikista vastaajista. Vuorotyöhön liittyviä unen haasteita esiintyi vastaajilla liittyen sekä aamu-, ilt- ja yövuoroihin. Tulosten mukaan yövuoron jälkeen koetaan eniten unen virkistämättömyyttä. Onkin todettavissa, että uni yövuoron jälkeen on usein lyhyempi kuin normaalisti sekä laadultaan heikompa (Järnefelt ja Hublin 2018a, 167). Tulosten mukaan iltavuoro puolestaan herkistää kesken unien heräilylle ja nukahtamisvaikeuksille, mikä puolestaan saattaa kertoa iltavuoron jälkeisestä huonosta palautumisen mahdollisuudesta. Ennen aamuvuoroa esiintyi uudelleen nukahtamisvaikeutta eli liian varhaista heräämistä pystymättä enää nukahtamaan uudelleen. Aamuvuorossa väsymys myös vaikutti työsuoritukseen eniten. Aikaisia aamuvuoroja ovat kello seitsemän tai sitä ennen alkavat työvuorot, ja ne vaativat työntekijältä uni-valverytmin aikaistamista. Moni aamuvuorolainen voi kokea, että uni ei ole virkistänyt, koska unipainetta ei ole illalla kertynyt riittävän paljon tarpeeksi aikaisin nukkumaan menoon tai yöuni on lyhentynyt koska herääminen sijoittuu lähemmäksi yötä. Myös aikaisemat ilt- ja yövuorot aiheuttavat viivästymistä vuorokausi rytmiin. (Järnefelt ja Hublin 2018a, 166.)

7.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisyys tulee esille jo tutkimusaiheen valinnassa ja näyttäytyy koko tutkimuksen aikana henkilöiden kohteluna ja epärehellisyysvälttämisenä tutkimuksen aikana (Hirsjärvi 2006, 26–27). Tutkijan on myös toimittava kaikissa tutkimuksen vaiheissa niin, ettei siitä aiheudu tutkittaville haittaa tai vahinkoa. Henkilöiden tulee saada osallistua vapaaehtoisesti tutkimukseen tai keskeyttää tutkimukseen osallistuminen. Tutkimuksen eettisyyteen liittyy myös se, että tutkittava saa tietoa tutkimuksen sisällöstä ja sen toteuttamisesta sekä henkilötietojen ja aineiston käsittelystä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019.) Ohjaus- ja hankkeistamissopimuksen tekeminen organisaation kanssa on osa tutkimuksen eettisyyttä. Kyselyni saatekirjeessä toin esille sekä tutkimuskysymykseni taustan että tutkimuksen luottamuksellisuuden. Itse kyselyssä vastaaja pääsi tarkastelemaan tietosuojailmoitusta, jossa kerrottiin vastaajalle muun muassa henkilötietojen käsittelyn tarkoituksesta, mitä henkilötietoja tutkimusaineisto sisältää, suojauksen periaatteet sekä henkilötietojen käsittely tutkimuksen päätyttyä.

Mittauksen luotettavuudesta puhuttaessa, kvantitatiivisen tutkimuksen keskeiset käsitteet ovat reliabiliteetti ja valideetti. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen luotettavuutta eli sen kykyä mitata juuri sitä mitä halutaan mitata. Reliabiliteetti viittaa tulosten tarkkuuteen eli luotettavassa tutkimuksessa tulokset

eivät ole sattumanvaraiset. Mittarin johdonmukaisuus sekä toimintavarmuus ovat reliabiliteetin mittarin tunnusmerkkejä. Mittareiden oikealla valinnalla voidaan parantaa tutkimuksen luotettavuutta. Tämä edesauttaa tutkimuksen toistettavuutta samanlaisin tuloksin, ja sen myötä tutkimuksen reliabiliteettia. Mittari on täysin reliaabeli, kun siihen ei ole vaikuttaneet olosuhteet tai satunnaisvirheet. Satunnaisvirheitä voi syntyä mittaus- ja käsittelyvirheistä sekä otannasta. Tutkimuksen tekemisen kaikissa vaiheissa voi syntyä virheitä, mitkä vaikuttavat tutkimuksen luotettavuuteen. Siksi tutkijan on toimittava tutkimuksen kaikissa tekovaiheissa tarkasti ja kriittisesti. (Heikkinen 2014, 27–28, 178; Paaso 2021; Valli 2015, 139.)

Reliabiliteettia voidaan arvioida mittauksen tekemisen jälkeen (Heikkinen 2014, 178). Tutkimuksen tekemisen dokumentointi sen erivaiheissa, edesauttaa sen toistettavuutta ja siten parantaa tutkimuksen reliabiliteettia (Kananen 2008, 83). Stabiilissa mittarissa on kyse pysyvyydestä ajassa, jolloin siinä ei näy olosuhteiden vaikutukset tai satunnaisvirheet (Paaso 2021). Asennetta mittaavissa tutkimuksissa satunnaisvirheitä aiheuttaa esimerkiksi vastaajan mieliala, joten mitä monimutkaisempi mittaustapahtuma on, sitä helpommin voi syntyä satunnaisvirheitä (Alkula, Pöntinen ja Ylöstalo 1994, 94–95). Opinnäytetyöni kyselyssä vastaajat arvioivat lähijohtamisen laatua, johon vaikuttaa herkästi viimeaikaiset kokemukset, mieliala ja tunteet yhteistyöstä esihenkilön kanssa. Satunnaisvirheitä on voinut syntyä sen hetkisestä mielialasta ja jopa yksittäisestä kohtaamisesta esihenkilön kanssa, joka on voinut vaikuttaa sen hetkiseen kokemukseen negatiivisemmin tai positiivisemmin. Mittarin stabiiliteettiin pyrin vaikuttamaan kyselyn toteuttamisen ajankohdalla sekä yksinkertaisen ja helpon mittaustapahtuman luomisella.

Yksi tutkimuksen luotettavuutta kuvaava asia on vastausprosentti ja sen raportoiminen. Mitä useampi jättää kyselyyn vastaamisen, sitä suurempi on tutkimuksen kato. (Vehkalahti 2014, 44.) Kyselyyn vastasi 34 % Ammattiopisto Spesian henkilökunnasta. Kyselyyn vastanneiden osuus oli kohtalaisen hyvä ottaen huomioon kyselyiden heikon saavutettavuuden nykyajassa. Yli kolmasosa henkilöstöstä, 224 työntekijää, vastasi kyselyyn, mikä oli aineiston kokona tarpeeksi suuri tehdä tilastollisia testejä ja päätelmiä. Vastaamatta jättämiseen saattoi vaikuttaa koronaviruspandemian aika, ja sen mukaan tuoma vastausväsymys erilaisten kyselyiden keskellä. Lisäksi oppilaitos maailmassa on usein käynnissä monenlaista kehittämishanketta ja projektia, jonka keskellä erilaiset kyselyt voivat unohtua ja jäädä muiden kyselyiden ja tiedon sekaan. Tätä vahvistaisi se seikka, että kyselyn sekä muistutusviestin lähettämispäivinä sain suurimman osa vastauksista. Henkilöstön tilapäiset poissaoloja oppilaitoksessa on päivittäin, vaikkakin tämä selittää vain pienen osan vastaamatta jääneiden osuudesta. Ajan puute on varmaankin yksi selittävin syy vastaamatta jääneiden joukosta, mutta myös kyselyn kiinnostavuutta on hyvä pohtia. Kyselyn aihe oli ajankohtainen ja monien mielestä kiinnostava, mutta toisaalta voidaan kokea myös liian henkilökohtaiseksi. Kyselyn tavoitettavuutta on myös syytä pohtia vastauskatoa mietittäessä. Pelkkä sähköposti ei välttämättä ole tehokas keino informoida kyselystä, kun oppilaitoksessa on käytössä myös muita tiedotusvälineitä (esim. Yammer, Intra).

Tutkimuksen validiteettiin eli pätevyyteen täytyy kiinnittää etukäteen huomiota, sillä sitä on hankala tarkastella jälkikäteen. Tutkimuksen validiteetti kuvaa tutkimuksen kykyä mitata sitä mitä sen on tarkoitus mitata. Tarkoituksena on, että mittari mittaa mitattavaa asiaa tarpeeksi tehokkaasti ja kattavasti. Tutkimuksen validiteettiin vaikutetaan hyvin suunnitellulla ja harkitulla tiedonkeruulla. Kyselytutkimuksissa tämä tarkoittaa onnistuneiden kysymysten asettamista eli niiden avulla voidaan saada vastaus asetettuun tutkimusongelmaan. Mittaria olisi validiteetin kannalta osattava käyttää oikealla tavalla, oikeaan kohteeseen sekä oikea-aikaisesti. Kun mittari on ollut validi, ovat myös tulokset lähtökohtaisesti oikeita. Validin tutkimuksen toteutumiseen vaikuttavat myös korkea vastausprosentti, edustavan otoksen saaminen sekä perusjoukon tarkka määrittely. Tutkimuksen kokonaisvaliditeettiin vaikuttaa ratkaisevasti virheellinen tutkimusasetelma, joten yksittäisen mittarin hyvä validiteetti on välttämätön kokonaisvaliditeetin kannalta. (Heikkinen 2014, 27, 177; Paaso 2021.) Validiteetissa voidaan erottaa erilaisia alalajeja. Ulkoinen validiteetti liittyy tulosten yleistettävyyteen, kun taas sisäinen validiteetti arvioi syyseuraussuhteita (Kananen 2008, 81).

Tutkimuksen validius edellyttää tutkijan aiheen ja aikaisempien tutkimusten tuntemista. Käsitteiden oikea operationalisointi on yhteydessä validiin mittariin. Teoreettinen viitekehys kokoaa abstraktit käsitteet empiiriseen maailmaan, joten käsiteanalyysin looginen ja täsmällinen argumentointi parantaa operationalisoinnin uskottavuutta. Operationalisointi voi epäonnistua käsitteen määrittelyssä, sanojen valinnassa tai esimerkiksi siinä, että kieli tai yksittäiset sanat voidaan ymmärtää eri tavalla kuin tutkija. Valmista mittaria käytettäessä on kiinnitettävä huomiota ovatko käsitteet tai lainatut sanat vanhentuneita. (Alkula ym. 1994, 89–90; Paaso 2021.) Valideettia voidaan arvioida monesta näkökulmasta. Sisältö validiteetti viittaa siihen, että tutkimustulokset ovat seurausta käytetyistä muuttujista. Sisällöllinen validius siis kertoo, onko mittarit johdettu oikein teoriasta ja onko mittarin sisältö järkevä ja perusteltu tutkittavan asian kannalta, jolloin sen voidaan sanoa mitattavan juuri oikeaa asiaa. Myös rakennevaliditeetti tarkastelee, onko teoreettisen käsitteen operationalisointi onnistunut tarkemmin yksittäisen käsitteen kannalta. Tällöin rakennevaliditeetti voidaan sanoa olevan hyvä jo tutkimustulokset ja odotukset ovat sopusoinnussa toistensa kanssa. (Alkula ym. 1994, 92; Kananen 2008, 81–82.)

Koin tutkimuksen toteuttamisen kyselynä oikeaksi tavaksi toteuttaa tutkimus myös validiteetin kannalta, koska sen avulla pystyin mittaamaan arkaluontoisia ja asennetta mittaavia asioita tunnisteettomasti. Opinnäytetyöni kyselyssä valmiiden ja asiantuntijoiden tekemien kyselyiden käyttäminen vahvisti tutkimuksen luotettavuutta ja sen kykyä mitata juuri oikeita asioita. Valmiiden mittareiden käyttämisessä on otettu mukaan kyselylomakkeeseen ne kysymykset, jotka ovat keskeisiä opinnäytetyön kannalta. Vastausvaihtoehtoja muokattiin yhtenäiseksi ja samankaltaiseksi, jotta kyselyyn vastaaminen olisi mahdollisimman helppoa ja yksinkertaista. Valmiiden mittareiden käyttämisessä huomioin myös niiden lähteiden uskottavuuden. Esihenkilön sosiaalisen tuen väittämissä käsitteiden täsmällinen operationalisointi sekä tarkka ja laaja teoreettinen viitekehys ja sen tunteminen, edesauttavat mittarin kykyä mitata juuri oikeaa asiaa. Kyselyn kysymykset olen myös pyrkinyt tekemään mahdollisimman yksikertaisiksi, jotta väärinymmärryksiä ei syntyisi. Esitestauksella pystyin vahvistamaan kysymysten oikein ymmärtämisen ja

asioiden tulkitsemista vastaajan kannalta. Omaan toimintaan liittyvät väittämät saattoivat sekoittaa vastaajia, kun pääsääntöisesti kyse oli esihenkilön toiminnan tarkastelusta. Nämä väittämät olisi voineet olla joko peräkkäin tai jättää kokonaan pois. Lisäksi väittämän ”Esihenkilön kiire vaikuttaa kohtaamistilanteisiimme tai niiden puuttumiseen” olisi voinut muotoilla yksinkertaisempaan muotoon silläkin ehdolla, että taustalla oleva ajatus olisi hieman muuttunut.

Aineiston analyysin tein Webropol-ohjelmiston työkaluja sekä Exceliä käyttäen. Tilastolliseen testaamiseen käytin Webropol Professional Statistics analyysiohjelmaa. Avoimien kysymyksien analysointi vaati tarkkuutta, sillä ne piti saattaa selkeään numeeriseen muotoon. Näitä kysymyksiä olivat ”Kuinka monta tuntia keskimäärin nukut vuorokaudessa” (kysymys 5) ja ” Kuinka monta kupillista tai lasillista kofeiinipitoisia juomia (kahvi, tee, kola- tai energiajuoma) käytät keskimäärin päivässä?” (kysymys 25). Käsittelin kysymykset Excelissä, jossa muokkasin ne numeeriseen muotoon. Tarvittaessa käytin luvun keskiarvoa (esimerkiksi 4–10 kupillista muutin luvun keskiarvoksi 7 kupillista), tunnuslukujen saamista ja Pivot-taulukointia varten. Nämä kysymykset olisi kannattanut muotoilla monivalintakysymyksiksi tai ainakin pohdita tarkemmin sen mahdollisuutta, sillä se olisi selkeyttänyt aineiston analysointia ja tulosten todenmukaisuutta.

7.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyöni tulokset vahvistivat aikaisempaa tutkimustietoa siitä, että esihenkilön antamalla sosiaalisella tuella ja hyvällä vuorovaikutuksella voidaan vaikuttaa unihäiriöiden esiintyvyyteen. Tuloksista nousi kuitenkin esille myös se, että vaikka lähijohtamisen laatu koettiin hyväksi, silti unihäiriöitä esiintyi melko laajasti vastaajien joukossa. Unihäiriöiden esiintyminen näyttäisi olevan monitahoinen tilanne, jossa uni voi häiriintyä monesta syystä ja niiden yhteisvaikutuksesta. On myös huomioitava, että erilaisten elämäntilanteiden lisäksi stressitekijöiden kokeminen ja käsitteleminen ja näiden vaikutukset uneen, ovat yksilöllisiä asioita, joiden käsittelyyn kaikilla on erilaiset valmiudet. Kuitenkin työelämässä hyvällä johtamisella ja sosiaalisen tuen antamisella voidaan osoittaa työntekijälle välittämistä ja arvostamista ja tukea näin työntekijän työhyvinvointia. Tukea voidaan antaa ja osoittaa hyvällä vuorovaikutuksella ja kohtamisella. Organisaatiotasolla voidaan luoda ilmapiiriä, jossa työssä jaksaminen on tärkeä osa työtä sekä osoittamalla käytännön toimintamalleja työstä palautumisen tärkeydestä.

Esihenkilöiden tärkein työkalu ovat vuorovaikutustaidot, joiden avulla he voivat antaa työntekijälle tukea, apua sekä kokemusta työntekijän hyvästä kohtelusta. Kuitenkaan esihenkilön sosiaalista tukea ja vuorovaikutuksen toteuttamista ei voida nähdä pelkästään esihenkilön vastuuna. Esihenkilön antamaa tukea ei voida myöskään tarkastella yksipuolisena tapahtumana. Esihenkilön ja työntekijän vuorovaikutuksen laatu riippuu molempien osapuolten panostuksesta ja halukkuudesta sen panostamiseen (Maslyn ja Uhl-Bien 2001). Vastavuoroisuuden ja kohtaamistilanteiden onnistumisen takana ovat molemmat osapuolet, jossa työntekijällä on vastuu tuoda esille työhön liittyviä tai sen onnistumista estäviä asioita. Ilman tietoa, esihenkilön on vaikea toteuttaa palvelutehtäväänsä, jossa hän vuorovaikutuksen keinoin

etsii keinoja pulmallisiin tilanteisiin tai tukee työntekijän onnistumista hänelle tärkeissä tehtävissä. (Juuti 2010, 30–31.) Myös vuorovaikutuksen kokeminen on yksilöllinen tapahtuma, mikä vaatii esihenkilöltä osaamista toimia erilaisissa työryhmissä ja työntekijöiden kanssa, mutta myös erilaisten vuorovaikutustyylien tuntemista. Kaikki tämä vaatii esihenkilöiltä hyviä vuorovaikutustaitoja, (Forsten-Asikainen, Saalasti ja Kultalahti 2019) joihin organisaatiotasolla voidaan kiinnittää huomiota luomalla toimintamalleja ja tilanteita vuorovaikutuksen onnistumiselle, mutta myös osaamista kehittämällä.

Työskentelemme yhä enemmän kauempana toisistamme, erilaisten yhteyksien päässä. Myös esihenkilön työ muuttuu yhä monikanavaisemmaksi, joissa tapahtuu sekä työn operatiivinen johtaminen että myös työn vuorovaikutuksellisuus. Fyysisen etäännyttämisen haasteita on koettu koronaviruspandemian aikaan maailmanlaajuisesti niin työ- kuin yksityiselämässä, mutta se on myös opettanut paljon uutta. Esihenkilöiden työskennellessä kaukana, lähitiimin ja työkavereiden tuki korostuu. Tiimien sisällä opetellaan yhä enemmän vastuunottoa ja itseohjautuvuutta, mutta myös johtajuutta. Esihenkilöiden kasvavat henkilöstömäärät myös pakottavat tiimejä vastuunottoon ja jaettuun johtamiseen tiimin sisällä. Jaettua johtajuutta voidaan tarkastella tiimin sisäisenä johtamisen näkökulmana, ei pelkästään ulkoapäin tulevana esihenkilön ja työntekijän välisenä näkökulmana. Esimerkilliseen jaettuun johtajuuteen kuuluu tiimien sisäinen yhteistyö ja työympäristö sekä esihenkilön valmentava työote. Mitä epäselvempi on tiimin sisäinen yhteistyö ja työympäristö, sen vahvempaa valmentavaa johtamista tarvitaan. Jaettua johtajuutta edistää vastuun ja johtamisen jakaminen laajalti tiimin sisällä, mutta myös esihenkilön antama emotionaalinen tuki, mikä lisää työntekijöiden arvostetuksi tulemisen tunnetta. Esihenkilön näkökulmasta jaettua johtajuutta vahvistaa esihenkilön antama sosiaalinen tuki, motivointi sekä ohjaus ja opastus. (Carson, Tesluk ja Marrone 2007.)

Vahvojen ja toisiaan tukevien tiimien toimimiseen tarvitaan esihenkilön vuorovaikutuksellista johtamista. Tuen antaminen vaatii hyvää johtamista ja esimerkin antamista sekä lisäksi työntekijöiden keskinäistä yhteistyötä ja jaetun johtajuuden toteuttamista tiimin sisällä. Hyvää yhteistyötä toteuttavien tiimien ja vuorovaikutteisen lähijohtamisen avulla voidaan tukea kokonaisvaltaisesti parempaa työhyvinvointia ja työstä palautumista tukevien toimintamallien rakentumista. Myös esihenkilöt tarvitsevat tukea työssä onnistumiseen. Esihenkilöiden johtamistyö keskittyy vuorovaikutukseen työntekijöiden kanssa, mutta esihenkilöiden on myös tärkeää saada tukea organisaatiosta omalle työlleen. Kun esihenkilöt saavat tukea organisaatiosta, myös heidän vuorovaikutuksensa työntekijöiden kanssa kehittyy paremmaksi. (Nuutinen ym. 2013; Erdogan ja Enders 2007.) Yleisesti voidaankin siis todeta, että esihenkilön sosiaalinen tuki vaatii onnistuakseen hyvää yhteistyötä yksilöiden ja ryhmien kanssa, jossa jokaisen panostusta tarvitaan esihenkilö toimiessa suunnannäyttäjänä.

Johtamiselle voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin, -tyytyväisyyteen, sairauspoissaoloihin ja aikaan eläköitymiseen (Kuoppala, Lamminpää, Liira ja Vainio 2008). Laadukkaaseen uneen ja sen merkitykseen hyvinvoinnin edistämiseksi kiinnitetään yhä enemmän huomiota. Myös työn ja levon tasapainon merkitys kasvaa tulevaisuudessa. Johtamisen ja työn muotoilun merkitykseen unihäiriöiden ehkäisemisessä,

tulisi kiinnittää yhä enemmän huomiota. Opinnäytetyöni aihealue ja sen myötä tulokset olivat laajoja, johtuen osittain opinnäytetyön tarkoituksesta antaa kohdeorganisaatiolle hyötyä tuloksista, mutta myös taustalla olevan "Sleep Well Work Well" -hankkeen tavoitteista. Tuloksia voidaan kuitenkin näin hyödyntää sekä organisaation lähijohtamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisessä, mutta myös hankkeen tavoitteiden saavuttamisessa. Tuloksia voi lähijohtamisen kehittämisen lisäksi hyödyntää organisaatioissa tuomalla esiin unen tärkeyden työstä palautumisessa. Jatkotutkimuksen aiheena voitaisiin tarkastella tarkemmin juuri tiimien vaikutusta sosiaalisen tuen ja unihäiriöiden kokemiseen. Myös eri henkilöstöryhmien väliset erot unettomuusoireiden ja lähijohtamisen kokemiseen eri toimialoilla toisi kiinnostavaa tietoa toimialojen välisistä eroista ja sitä kautta myös ehkä erilaisten työtehtävien vaikutuksesta työstä palautumiseen. Opinnäytetyössäni nousi esille myös työstressin kokeminen unta häiritsevänä tekijänä ja jatkotutkimuksen aiheena voisi tarkemmin tutkia työstressin erilaisia syitä ja niiden vaikutuksia unettomuusoireille.

LÄHTEET

- ALASTALO, Marja ja BORG, Sami 2020. Numerolukutaito. Teoksessa Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen verkkokäsikirja. [Viitattu 2021-09-20.] Saatavissa: https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/numerolukutaito/numerolukutaito_tiedonkeruu/
- ALKULA, Tapani, PÖNTINEN, Seppo ja YLÖSTALO, Pekka 1994. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Juva: WSOY:n graafiset laitokset.
- Ammattiopisto Spesia 2021. [Viitattu 2021-10-11.] Saatavissa: www.spesia.fi
- BORG, Sami 2020. Kyselylomakkeen laatiminen. Teoksessa Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen verkkokäsikirja. [Viitattu 2020-04-30.] Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>
- CARSON, Jay B., TESLUK, Paul, E. ja MARRONE, Jennifer A. 2007. Shared leadership in Teams: An Investigation of antecedent conditions and Performance. *Academy of Management Journal* 50 (5), 1217–1234. [Viitattu 2021-09-23.] Saatavissa: <https://doi.org/10.5465/amj.2007.20159921>
- COHEN, Sheldon ja WILLS, Thomas Ashby 1985. Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin* 98 (2), 310–357. [Viitattu 2021-09-25.] Saatavissa: http://lchc.ucsd.edu/MCA/Mail/xmcamail.2012_11.dir/pdfYukILvXsL0.pdf
- CROPANZANO, Russell, BOWEN, David E. ja GILLILAND Stephen W. 2007. The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives* 21(4), 34–48. [Viitattu 2021-11-23.] Saatavissa: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amp.2007.27895338>
- DRAKE, Christopher, RICHARDSON, Gary, ROEHRS, Timothy, SCOFIELD, Holly ja ROTH, Thomas 2004. Vulnerability to Stress-related Sleep Disturbance and Hyperarousal. *SLEEP* 22 (2), 285–291. [Viitattu 2021-11-17.] Saatavissa: <https://academic.oup.com/sleep/article/27/2/285/2708417?login=true>
- ELOVAINIO, Marko, HEPONIEMI, Tarja, SINERVO, Timo ja MAGNAVITA, Nicola 2010. Organizational justice and health; review of evidence. *Supplemento B, Psicologia* 32 (3), B5-B9. [Viitattu 2021-09-25.] Saatavissa: https://www.researchgate.net/profile/Timo-Sinervo/publication/49815304_Organizational_justice_and_health_review_of_evidence/links/0fcfd5080fa8f20a5d000000/Organizational-justice-and-health-review-of-evidence.pdf
- ELOVAINIO, Marko, KIVIMÄKI, Mika ja VAHTERA, Jussi 2002. Organizational Justice: Evidence of a New Psychosocial Predictor of Health. *American Journal of Public Health* 92 (1), 105–108. [Viitattu 2021-09-25.] Saatavissa: <https://ajph.aphapublications.org/doi/pdfplus/10.2105/AJPH.92.1.105>
- ERDOGAN, Berrin ja ENDERS, Jeanne 2007. Support from the top: Supervisors' perceived organizational support as a moderator of leader-member exchange to satisfaction and performance relationships. *Journal of Applied Psychology* 92 (2), 321–330. [Viitattu 23-9-2021.] Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/6436620_Support_from_the_top_Supervisors'_perceived_organizational_support_as_a_moderator_of_leader-member_exchange_to_satisfaction_and_performance_relationships
- FORSTEN-ASTIKAINEN, Riitta, SAALASTI, Kerttu ja KULTALAHTI, Susanna 2019. Esimiehen ja työntekijän vuorovaikutussuhde – heijastumia muuttuvaan työelämään. *Puhe ja kieli* 39 (1), 3–21. [Viitattu 2021-11-17.] Saatavissa: <https://doi.org/10.23997/pk.69722>
- FREEMAN, Daniel. SHEAVES, Bryony., GOODWIN, Guy M., YU, Ly-Mee, NICKLESS, Alecia, HARRISON, Paul J., EMSLEY, Richard., LUIK, Annemarie I., FOSTER, Russell G., WADEKAR, Vanashree, HINDS, Christopher, GUMLEY, Andrew, JONES, Ray, LIGHTMAN, Stafford, JONES, Steve, BENTALL, Richard, KINDERMAN, Peter, ROWSE, Georgina, BRUGHA, Traolach, BLAGROVE, Mark, GREGORY, Alice M., FLEMING, Leanne, WALKLET, Elaine, GLAZE BROOK, Cris, DAVIS, E. Bethan, HOLLIS, Chris, HADDOCK,

- Gillian, JOHN, Bev, COULSON, Mark, FOWLER, David, PUGH, Katherine, CAPE, John, MOSELEY, Peter, BROWN, Gary, HUGHES, Claire, OBONSAWIN, Marc, COKER, Sian, WATKINS, Edward, SCHWANNAUER, Matthias, MACMAHON, Kenneth, SIRIWARDENA, A. Niroshan ja ESPIE, Colin A. 2017. The effects of improving sleep on mental health (OASIS): a randomised controlled trial with mediation analysis. *Lancet Psychiatry* 4, 749–58. [Viitattu 2021-01-30.] Saatavissa: [http://dx.doi.org/10.1016/S2215-0366\(17\)30328-0](http://dx.doi.org/10.1016/S2215-0366(17)30328-0)
- HALONEN, Jaana, LALLUKKA, Tea, PENTTI, Jaana, STENHOLM, Sari, ROD, Naja H., VIRTANEN, Marianna, SALO, Paula, KIVIMÄKI, Mika ja VAHTERA, Jussi 2017. Change in Job Strain as a Predictor of Change in Insomnia Symptoms: Analyzing Observational Data as a Non-randomized Pseudo-Trial. *SLEEP* 40 (1), 1–8. [Viitattu 2021-10-21.] Saatavissa: <https://academic.oup.com/sleep/article/40/1/zsw007/2706414>
- HARFNER, Marco, STEPANEK, Martin, TAYLOR, Jirka, TROXEL, Wendy M. ja VAN STOLK, Christian 2017. Why Sleep Matters—The Economic Costs of Insufficient Sleep. A Cross-Country Comparative Analysis. *Rand Health Quarterly* 6 (4), 11. [Viitattu 2021-09-26.] Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5627640/>
- HARMOINEN, Merja 2014. Arvostava johtaminen terveydenhuollossa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, Terveystieteiden yksikkö. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print
- HEIKKILÄ, Jorma ja HEIKKILÄ, Kristiina 2001. Dialogi – avain innovatiivisuuteen. Juva: WS Bookwell Oy.
- HEIKKINEN, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. painos. Porvoo: Bookwell Oy.
- HELLBOM, Kaj 2006. Tietoinen läsnäolo ja valmentava johtaminen. Teoksessa HELLBOM, Kaj, MAURO, Seija ja SALO, Matti (toim.) Johtamisen nyt. Tietoinen läsnäolo johtajuuden kivijalkana. Helsinki: Edit Prima Oy, 65–93.
- HIRSJÄRVI, Sirkka, REMES, Pirkko ja SAJAVAARA, Paula 2006. Tutki ja kirjoita. 12. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- HOUGAARD, Rasmus, KALAJO, Teetta ja ORA, Heljä 2018. Ajatteleva johtaja. Miten johdat itseäsi, tiimiäsi ja organisaatiotasi huipputuloksiin. Liettua: Balto print.
- HUBLIN, Christer, LAGERSTEDT, Rea ja JÄRNEFELT, Heli 2018. Unettomuuden arviointi ja diagnostiikka. Teoksessa JÄRNEFELT, H ja HUBLIN, C. (toim.) Työikäisten unettomuuden hoito. Vantaa: Erweko, 25–52.
- HUBLIN, Christer, LEHTOVIRTA, Mikko, PARTINEN, Markku, KOSKENVUO, Markku ja KAPRIO, Jaakko 2017. Changes in sleep quality with age—a 36-year follow-up study of Finnish working-aged adults. *Journal of Sleep Research* 27 (4), 1–7. [Viitattu 2021-30-01.] Saatavissa: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jsr.12623>
- HUS 2019. Unikysely. [Viitattu 2021-07-01.] Saatavissa: https://huslab.fi/hus_kuvantaminen/yleisohjeet/potilasohjeet/kliininen_neurofysiologia/suomeksi/unikysely.pdf
- HUTTUNEN, Timo 2018. Johdetaan yhdessä. Hypeä vai työpaikan todellisuutta? Viro: Meedia Zone Oy.
- HÄRMÄ, Mikko, KIVISTÖ, Marketta, KALIMO, Raija ja SALLINEN, Mikael 2002. Työn vaatimukset, työajat ja uni tietotekniikan ammattilaisilla. Julkaisussa: HÄRMÄ, Mikko ja NUPPONEN, Tarja 2002. Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa. Sitran raportteja 22. [Viitattu 2021-11-15.] Saatavissa: <https://media.sitra.fi/2017/02/27173702/raportti22-2.pdf>, 108–117.
- HÄRMÄ, Mikko ja SALLINEN, Mikael 2004. Hyvä uni - hyvä työ. Helsinki: Työterveyslaitos.
- HÄRMÄ, Mikko 2006. Workhours in relation to work stress, recovery, and health. *Scand J Work Environ Health* 32 (6), 502–514. [Viitattu 2021-11-16.] Saatavissa: https://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=1055

- HÄRMÄ, Mikko, HUBLIN, Christer ja SALLINEN, Mikael 2011. Työperäiset unihäiriöt. Teoksessa UITTI, Jukka ja TASKINEN, Helena (toim.) Työperäiset sairaudet. Työterveyslaitos. Sastamala: Vammalan Kirjapaino Oy, 520–538.
- ISOTALUS, Pekka ja RAJALAHTI, Hanne 2017. Vuorovaikutus johtajan työssä. Helsinki: Alma Talent.
- JEX, Steve M. ja ELACQUA, Tina C. 1999. Time management as a moderator of relations between stressors and employee strain. *Work & Stress* 13 (2), 181–191. [Viitattu 2021-11-16.] Saatavissa: https://www.researchgate.net/profile/Tina-Elacqua-2/publication/263408114_Time_management_as_a_moderator_of_relations_between_stressors_and_employee_strain/links/54aec17d0cf2b48e8ed46084/Time-management-as-a-moderator-of-relations-between-stressors-and-employee-strain.pdf
- JUUTI, Pauli 2013. Jaetun johtajuuden taito. Juva: Bookwell Oy.
- JUUTI, Pauli 2010. Mitä tarkoitetaan keskustelevalle johtamisella? Teoksessa JUUTI, Pauli ja ROVIO, Esa (toim.) Keskustelevalle johtaminen. Otavan Kirjapaino Oy: Keuruu, 25–36.
- JÄRNEFELT, Heli ja HUBLIN, Christer 2018. Unen ABC. Teoksessa JÄRNEFELT, Heli ja HUBLIN, Christer (toim.) Työikäisten unettomuuden hoito. Erweko: Vantaa, 9–23.
- JÄRNEFELT, Heli ja HUBLIN, Christer 2018a. Vuorotyöntekijöiden unettomuuden hoito. Teoksessa JÄRNEFELT, Heli ja HUBLIN, Christer (toim.) Työikäisten unettomuuden hoito. Vantaa: Erweko, 161–178.
- JÄRVINEN, Pekka 2005. Ammattina esimies. Helsinki: WSOYpro.
- KAJASTE, Soili ja MARKKULA, Juha 2015. Hyvää yötä. Apua univaikeuksiin. Helsinki: Kirjapaja.
- KANANEN, Jorma 2008. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 89: Jyväskylän yliopistopaino.
- KAUPPINEN, Timo, MATTILA-HOLOPPA, Pauliina, PERKIÖ-MÄKELÄ, Merja, SAALO, Anja, TOIKKANEN, Jouni, TUOMIVAARA, Seppo, UUKSULAINEN, Sanni, VILUKSELA, Marja ja VIRTANEN, Simo 2013. Työ ja Terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. Tampere: Tampereprint Oy. [Viitattu 2021-01-13.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf>
- KECKMAN-KOIVUNIEMI, Hannele 2020. Aineistotyyppit. Teoksessa Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen verkkokäsikirja. [Viitattu 2020-04-30.] Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/aineistotyyppit/aineistotyyppit/>
- KINNUNEN, Ulla, SILTALOPPI, Marjo ja MAUNO, Saija 2009. Työ ja palautuminen. Teoksessa KINNUNEN, Ulla ja MAUNO, Saija 2009. Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Juvenes Print Oy, 41–64.
- KIVIMÄKI, Mika, ELOVAINIO, Marko, VAHTERA, Jussi ja FERRIE, Jane E. 2003. Organizational justice and health of employees: prospective cohort study. *Occupational and Environmental Medicine* 60 (1), 27–33. [Viitattu 2021-09-26.] Saatavissa: <https://oem.bmj.com/content/oemed/60/1/27.full.pdf>
- KRONHOLM, Erkki, PARTONEN, Timo, LAATIKAINEN, Tiina, PELTONEN, Markku, HÄRMÄ, Mikko, Hublin, Christer, KAPRIO, Jaakko, ARO, Arja R., PARTINEN, Markku, FOGELHOLM, Mikael, VALVE, Raisa, VAHTERA, Jussi, OKSANEN, Tuula, KIVIMÄKI, Mika, KOSKENVUO, Markku ja SUTELA, Hanna 2008. Trends in self-reported sleep duration and insomnia-related symptoms in Finland from 1972 to 2005: a comparative review and re-analysis of Finnish population samples. *Journal of Sleep Research* 17 (1), 54–62. [Viitattu 2021-11-17.] Saatavissa: 10.1111/j.1365-2869.2008.00627.x
- KUOPPALA, Jaana, LAMMINPÄÄ, Anne, LIIRA, Juha ja VAINIO, Harri 2008. Leadership, Job Well-Being, and Health. Effects—A Systematic Review and a Meta-Analysis. *Occupancy Environ Med* 50 (8), 904–915.

[Viitattu 2021-09-26.] Saatavissa: <http://affinityhealthhub.co.uk/d/attachments/3-kuoppala-et-al-2008-1554905048.pdf>

KUUSELA, Sari 2013. Esimiehen vuorovaikutustaidot. Helsinki: Sanoma Pro.

KÄYPÄHOITO 2020. Unettomuus. [Viitattu 2020-03-03.] Saatavissa: <https://www.kaypa-hoito.fi/hoi50067>

LALLUKKA, Tea, HALONEN, Jaana, SIVERTSEN, Borge, PENTTI, Jaana, STENHOLM, Sari, VIRTANEN, Marianna, SALO, Paula, OKSANEN, Tuula, ELOVAINIO, Marko, VAHTERA, Jussi ja KIVIMÄKI, Mika 2017. Change in organizational justice as a predictor of insomnia symptoms: longitudinal study analyzing observational data as a nonrandomized pseudo-trial. *International Journal Epidemiology* 46 (4), 1277–1284. [Viitattu 2020-03-01.] Saatavissa: <https://academic.oup.com/ije/article/46/4/1277/2870462>

LALLUKKA, Tea, KAIKKONEN, Risto, HÄRKÄNEN, Tommi, KRONHOLM, Erkki, PARTONEN, Timo, RAHKONEN, Ossi ja KOSKINEN, Seppo 2014. Sleep and Sickness Absence: A Nationally Representative Register-Based Follow-Up Study. *SLEEP* 37 (9), 1413–1425. [Viitattu 2020-03-01.] Saatavissa: <https://academic.oup.com/sleep/article/37/9/1413/2416837?login=true>

LINTON, Steven J. KECKLUND, Goran, FRANKLIN, Karl A., LEISSNER, Lena C. Leissner, SIVERTSEN, Børge, LINDBERG, Eva, SVENSSON, Anna C., HANSSON, Sven O., SUNDIN, Orjan, HETTA, Jerker Hetta, BJORKELUND, Cecilia ja HALL, Charlotte 2015. The effect of the work environment on future sleep disturbances: a systematic review. *Sleep Medicine Reviews* 23, 10–19. [Viitattu 2021-11-17.] Saatavissa: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1087079214001208?via%3Dihub>

LUUKKALA, Jouni 2011. Jaksaa, jaksaa jaksaa - työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

MARTIN, Greg 2013. Research Methods – Introduction. [Viitattu 2019-5-1.] Saatavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=PDjS20kic54>

MASLYN, John ja UHL-BIEN, Mary 2001. Leader–Member Exchange and Its Dimensions: Effects of Self-Effort and Other’s Effort on Relationship Quality. *Journal of Applied Psychology* 86 (4), 697–708. [Viitattu 2021-11-17.] Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/11825394_Leader-member_exchange_and_its_dimensions_Effects_of_self-effort_and_other's_effort_on_relationship_quality

MATTILA, Mikko 2020. Otos ja otantamenetelmät. Teoksessa Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen verkkokäsikirja. [Viitattu 2021-09-12.] Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/otos/otantamenetelmat/>

MYLLYMÄKI, Tero ja KAARTINEN, Jukka 2009. Uni ja palautuminen. Teoksessa: KINNUNEN, Ulla ja MAUNO, Saija 2009. Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Juvenes Print Oy, 127–136.

NORDIN, Maria, KNUTSSON, Anders, SUNDBOM, Elisabet ja STEGMAYR, Birgitta 2002. Psychosocial Factors, Gender, and Sleep. *Journal of Occupational Health Psychology* 10 (1), 54–63. [Viitattu 2021-09-25.] Saatavissa: (PDF) [Psychosocial Factors, Gender, and Sleep. \(researchgate.net\)](https://www.researchgate.net/publication/11825394_Leader-member_exchange_and_its_dimensions_Effects_of_self-effort_and_other's_effort_on_relationship_quality)

NUMMELIN, Tarja 2007. Keskusteleva esimiestyö. Opitaan kokemuksesta. Helsinki: WSOYpro.

NUUTINEN, Sanna, HEIKKILÄ-TAMMI, Kirsi, MANKA, Marja-Liisa ja BORDI, Laura 2013. Vuorovaikutteinen johtajuus työssä jatkamisen keinona. Toimintatutkimus eri-ikäisten johtamisesta kolmessa organisaatiossa. Tampereen yliopisto, Johtamiskorkeakoulu, Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampere: Tampereen Offsetpalvelu Oy.

OHAYON, Maurice. M ja PARTINEN, Markku 2002. Insomnia and global dissatisfaction in Finland. *Journal of Sleep Research* 11 (4), 339–364. [Viitattu 2020-03-01.] Saatavissa: <https://doi.org/10.1046/j.1365-2869.2002.00317.x>

- PAASO, Eija 2021. Mittaaminen: mittarin luotettavuus. Teoksessa Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen verkkokäsikirja. [Viitattu 2021-09-19.] Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/mittaaminen/mittaaminen/>
- PARTINEN, Markku ja HUOVINEN, Maarit 2007. Terve uni. Vantaa: Dark Oy.
- PARTINEN, Markku ja HUUTONIEMI, Anne 2018. Uniterveyskirja. Nuku hyvin, voi hyvin. Juva: Bookwell Digital.
- PIILI, Marjut 2006. Esimiestyön avaimet. Ihmisen kohtaaminen ja ohjaaminen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- PITKÄNEN, Juha 1996. Dialoginen tila. Teoksessa: VILKKA, Matti (toim.) 1996. Kohtaaminen taitona. Dialogisuus ihmistutkimuksen lähtökohtana ja menetelmänä. Lahti: Lahden kaupungin painatuskeskus.
- RISTIKANGAS, Marjo-Riitta ja RISTIKANGAS Vesa 2019. Valmentava johtajuus. Helsinki: Alma Talent.
- RISTIKANGAS, Marjo-Riitta. ja GRÜNBAUM, Leni 2014. Valmentava esimies. Onnistumista palvelevat positiot. Viro: Print Best.
- ROMAN, Jani 2005. A Study of Organizational Dialogue Facing the truth, gaining inspiration and creating understanding of the function of an organization. Doctoral dissertation series 2005/4. Espoo: Helsinki University of Technology Laboratory of Work Psychology and Leadership. [Viitattu 2021-11-08.] Saatavissa: <https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/2595/isbn9512277034.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- SALLINEN, Mikael ja HAKOLA, Tarja 2018. Hyvästä työstä hyvää unta. Teoksessa: JÄRNEFELT, Heli ja HUBLIN, Christer (toim.) Työikäisten unettomuuden hoito. Vantaa: Erweko, 195–206.
- SALO, Matti 2006. Yhteisössä ja ihmisten johtajana. Teoksessa HELLBOM, Kai, MAURO, Seija ja SALO, Matti (toim.) Johtamisen nyt. Tietoinen läsnäolo johtajuuden kivijalkana. Helsinki: Edita Prima Oy, 95–142.
- SIANOJA, Marjaana, CRAIN, Tori L., HAMMER, Leslie B., BODNER, Todd, BROCKWOOD, Krista J., LO-PRESTI, Matthew ja SHEA, Steven A. 2019. The Relationship Between Leadership Support and Employee Sleep. Journal of Occupational Health Psychology 25 (3), 187–202.
- SINOKKI, Marjo 2011. Social factors at work and the health of employees. Studies in social security and health. Studies in social security and health 115. Kela, Research Department. Tampere: Juvenes Print. [Viitattu 2020-04-20.] Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/25995/Tutkimuk-sia115.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.
- Sleep Well – Work Well -hanke 2020. [Viitattu 2020-04-20.] Saatavissa: <http://sleepandwork.karelia.fi/sleep-well-and-work-well-hankeesta/>
- SYVÄNEN, Sirpa, TIKKAMÄKI, Kati, LOPPELA, Kaija, TAPPURA, Sari, KASVIO, Antti ja TOIKKO, Timo 2015. Dialoginen johtaminen. Avain tuloksellisuuteen, työelämän laatuun ja innovatiivisuuteen. Tampere: Juvenes Print.
- TAANILA, Aki 2020. Mann Whiteyn U-testi. [Viitattu 2021-10-29.] Saatavissa: <https://tilas-toapu.wordpress.com/2012/03/08/mann-whitney-u-testi/>
- TALVIO, Markus ja KLEMOLA, Ulla 2017. Toimiva vuorovaikutus. Jyväskylä: PS-kustannus.
- TUOMILEHTO, Henri 2019. Nukkumalla menestykseen. Helsinki: Tammi.
- TUTKIMUSEETTINEN NEUVOTTELUKUNTA 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisu 3/2019. [Viitattu 2021-11-13.] Saatavissa: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2019.pdf

- Työolobarometri 2018. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:51. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki. [Viitattu 2020-04-20.] Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Työterveyslaitos 2016. Kunta10-tutkimus. [Viitattu 2020-02-08.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimus-hanke/kunta10-tutkimus/>
- Työterveyslaitos 2017. Suomalaisten uni on lyhentynyt 30 vuodessa noin 12 minuuttia. [Viitattu 2020-02-08.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/suomalaisten-uni-on-lyhentynyt-30-vuodessa-noin-20-minuuttia/>
- Työterveyslaitos 2017a. Unikysely- ja terveystietolomake. [Viitattu 2021-07-01.] Saatavissa: https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/12/Unikysely_ja_terveystietolomake_2007.pdf
- TÄHTINEN, Juhani, LAAKKONEN, Eero ja BROBERG, Mari 2011. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulokinnan perusteita. Turku: Painosalama Oy.
- TÄHTINEN, Juhani, LAAKKONEN, Eero ja BROBERG, Mari 2020. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulokinnan perusteita. Turku: Painosalama Oy.
- UCHINO, Bert N. 2004. Social Support and Physical Health: Understanding the Health Consequences of Relationships. New Haven and London: Yale University Press.
- UNILIITTO 2021. Uniliiton unihäiriöseula. [Viitattu 2021-07-01.] Saatavissa: <https://www.uniliitto.fi/miten-nukut/>
- VALLI, Raine 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Juva: Bookwell Oy.
- VIRTANEN, Petri ja SINOKKI, Marjo 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Tietosanoma Oy. Tallinna: Raamatutrukikoda.
- VEHKALAHTI, Kimmo 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto: Oy Finn Lectura Ab.
- WENSTRÖM, Sanna 2020. Positiivinen johtaminen. Johda paremmin opetus- ja kasvatusalalla. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- WILSON, Jonathan 2010. Essentials of business research. A guide to doing your research project. Cornwall: TJ International Ltd, Padstow.
- WINK, Heini 2010. Dialogi ja keskusteleva johtajuus. Teoksessa JUUTI, Pauli ja ROVIO, Esa (toim.) Keskusteleva johtaminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 54–65.
- ÅKERSTEDT, Torbjörn, KNUTSSON, Anders, WESTERHOLM, Peter, THEORELL, Töres, ALFREDSSON, Lars, KECKLUND, Göran 2002. Sleep disturbances, work stress and work hours. A cross-sectional study. Journal of psychosomatic research 53 (3), 741–748. [Viitattu 2020-02-08.] Saatavissa: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0022399902003331>
- ÅKERSTEDT, Torbjörn 2006. Psychosocial stress and impaired sleep. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 32(6), 493–501. [Viitattu 25-9-2021.] Saatavissa: <https://www.jstor.org/stable/40967601>

LIITE 1: KYSELYLOMAKKEEN SAATETEKSTI

Hei!

Teen sosionomi YAMK-opinnäytetyötä (Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen) Savonia ammattikorkeakoulussa. Teen opinnäytetyötäni Karelia Ammattikorkeakoulun koordinoimaan hankkeseen ”Sleep Well, Work Well”, jossa tavoitteena on edistää työntekijöiden uniterveyttä ja lisätä uniterveyttä tukevia toimintamalleja organisaatioissa. Hankkeen taustalla on tietoa unettomuuden lisääntymisestä Suomessa ja tarkoituksena on tuottaa uusia ratkaisuja unihäiriöiden ehkäisemiseen ja hyvinvoinnin lisäämiseen.

Opinnäytetyöni aihe on ”Esimiehen sosiaalisen tuen merkitys unihäiriöiden ehkäisemisessä”. Tavoitteena on tutkia Ammattiopisto Spesian työntekijöiden nukkumisen sekä esimiestyön sosiaalisen tuen laatua ja ymmärtää paremmin uneen ja esimiehen sosiaaliseen tukeen liittyviä tekijöitä Ammattiopisto Spesiassa. Opinnäytetyön tarkoituksena on myös kuvata mahdollisia tekijöitä esimiehen sosiaalisen tuen ja työntekijän unen laadun välillä. Ohjaavana opettajan opinnäytetyössäni toimii Minna Hoffrén.

Kysely toteutetaan Webropol -kyselynä, johon pääse [tästä linkistä](#).

Kysely koostuu pääosin monivalintakysymyksistä ja väittämistä. Vastausaika on noin 10–15 minuuttia. Vastauksesi tallentuu tunnistettomana. Henkilötiedoista kysytään vastaajaan ikä, sukupuoli ja tehtävänimike, joita ei tarkemmin pystytä yhdistämään tiettyyn vastaajaan. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Vastaathan kyselyyn mahdollisimman pian, viimeistään 12.2.2021 mennessä.

Lämmin kiitos vastauksista jo etukäteen!

t. Kirsi Teppo

Yamk-opiskelija, sosiaali- ja terveysala

kirsi.teppo@edu.savonia.fi

p. 050-3249274

LIITE 2: KYSELYLOMAKE

Esimiehen sosiaalisen tuen merkitys unihäiriöiden ehkäisemisessä

Vastaamalla tähän kyselyyn hyväksyn tietojeni keräämisen [tietosuojailmoituksessa](#) kuvatulla tavalla.

1. Olen lukenut tietosuojaselosteen. Hyväksyn vastausteni tallentamisen ja käyttämisen, kuten tietosuojaselosteessa kuvataan.

☐ kyllä

☐ ei

2. Vastaajan ikä

☐ 18–29 vuotta

☐ 30–49 vuotta

☐ 50–68 vuotta

3. Sukupuoli

☐ nainen

☐ mies

☐ muu

4. Henkilöstöryhmä

☐ Opetus- ja ohjaushenkilöstö (opettaja, ohjaaja, koulunkäynnin- ja asumisenohjaaja, koulunkäynninavustaja, opinto-ohjaaja, kuraattori jne.)

☐ Tukipalvelut (henkilöstöhallinto, opintohallinto, asiantuntijapalvelut, ict-palvelut, puhtaanapito- ja ruokapalvelut, viestintä jne.)

☐ Esimies

8. Nukahtamisvaikeudet

	Ei kertaakaan tai harvemmin kuin kerran kuussa	Harvemmin kuin kerran viikossa	1-2 päivänä viikossa	2-5 päivänä viikossa	Päivittäin / lähes päivittäin
Onko sinulla ollut vaikeuksia nukahtaa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Jos teet muuta kuin säännöllistä päivätyötä, milloin nukahtamisvaikeutta esiintyy?

	Harvoin / ei koskaan	Melko harvoin	Melko usein	Usein
Illalla aamuvuoron jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Illalla iltavuoron jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aamulla yövuoron jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Kuinka nopeasti yleensä nukahdat iltaisin nukkumaan mennessäsi?

- ☐ 15 minuutissa tai alle
- ☐ 16-29 minuutissa
- ☐ 30-60 minuutissa
- ☐ 1-2 tunnissa
- ☐ 3 tunnissa tai yli

11. Kuinka usein heräät kesken unen?

- ☐ Päivittäin / lähes päivittäin
- ☐ 2-5 päivänä viikossa
- ☐ 1-2 päivänä viikossa
- ☐ Harvemmin kuin kerran viikossa
- ☐ Ei kertaakaan tai harvemmin kuin kerran kuussa

12. Jos teet muuta kuin säännöllistä päivätyötä, milloin heräilyä esiintyy?

	harvoin / ei koskaan	melko harvoin	melko usein	usein
aamuvuoron jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
iltavuoron jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yövuoron jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Kuinka usein olet herännyt liian aikaisin aamuisin pystymättä enää nukahtamaan uudelleen?

- ☐ Päivittäin / lähes päivittäin
- ☐ 2-5 päivänä viikossa
- ☐ 1-2 päivänä viikossa
- ☐ Harvemmin kuin kerran viikossa
- ☐ Ei kertaakaan tai harvemmin kuin kerran kuussa

14. Jos teet muuta kuin säännöllistä päivätyötä, milloin et pysty uudelleen nukahtamaan?

	harvoin / ei koskaan	melko harvoin	melko usein	usein
ennen aamuvuoroa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ennen iltavuoroa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
päivällä yövuoron jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vapaapäivien välissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
oltuani jo 2 viikkoa lomalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Kuinka usein väsymys vaikuttaa työsuoritukseen?

- ☐ Ei koskaan/Harvoin
- ☐ Melko harvoin
- ☐ Melko usein
- ☐ Usein/Jatkuvasti

16. Jos teet muuta kuin säännöllistä päivätyötä, milloin väsymys vaikuttaa työsuoritukseesi?

	Harvoin / ei koskaan	Melko harvoin	Melko usein	Usein
aamuvuoron aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
iltavuoron aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yövuoron aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Mitkä seuraavat asiat häiritsevät nukkumistasi?

	Ei koskaan	Joskus	Usein	Aina / Lähes joka yö
Työn liian suuret vaatimukset omiin voimavaroihin nähden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kiire työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Epäoikeudenmukaisuus työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työstressi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuen puute työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Epäsäännölliset työajat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heikot vaikutusmahdollisuudet työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riittämätön aika työtehtävien tekemiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riittämätön osaaminen työtehtäviin nähden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ihmissuhdeongelmat työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn organisoinnin puute (työn keskeytykset, tauottaminen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Ei koskaan	Joskus	Usein	Aina / Lähes joka yö
Vaikeus hallita työn stressitekijöitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhuolet ja niistä murehtiminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaikeus yhdistää työ- ja vapaa-aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omiin asioihin liittyvät huolet (omaiset, talous jne.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elimillinen tai ei-elimillinen sairaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elämäntavat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muut tekijät <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Unettomuusoireiden kesto

- ☐ Minulla ei ole unettomuutta
- ☐ Alle kuukausi
- ☐ Alle 3 kuukautta
- ☐ 3-6 kk
- ☐ ½-2 vuotta
- ☐ Kaksi vuotta tai enemmän

19. Muuttuivatko unettomuusoireesi, kun olet ollut vähintään 2 viikkoa lomalla?

- ☐ Oireet loppuvat kokonaan tai lähes kokonaan
- ☐ Oireet lievittyvät selvästi mutta ovat edelleen häiritseviä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Oireet lievittyvät hieman
- ☐ Oireet jatkuvat ennallaan tai lähes ennallaan

20. Arvioi tämänhetkisen (viimeisen kuukauden aikana) unettomuusongelmasi VAKAVUUTTA

	Ei lainkaan	Lievä	Kohtalainen	Vakava	Erittäin vakava
Nukahtamisvaikeus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unessapysymisenvaikeus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liian aikainen herääminen aamulla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Kuinka tyytyväinen olet tähänhetkiseen nukkumiseesi?

- ☐ Erittäin tyytyväinen
- ☐ Tyytyväinen
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Tyytymätön
- ☐ Erittäin tyytymätön

22. Työviikon pituus (mukaan lukien ylityöt)

- ☐ Alle 20 tuntia
- ☐ 20–30 tuntia
- ☐ 31–40 tuntia
- ☐ 41–50 tuntia
- ☐ yli 50 tuntia

23. Kuinka usein käytät alkoholia?

- ☐ En käytä lainkaan alkoholia
- ☐ Kerran kuukaudessa tai harvemmin
- ☐ 2–4 kertaa kuukaudessa
- ☐ 2–3 kertaa viikossa
- ☐ Vähintään 4 kertaa viikossa

24. Käytätkö nikotiinituotteita (tupakka, nuuska, sähkötupakka)

- ☐ en lainkaan
- ☐ satunnaisesti
- ☐ säännöllisesti

25. Kuinka monta kupillista / lasillista kofeiinipitoisia juomia (kahvi, tee, kola- tai energiajuoma) käytät keskimäärin päivässä?

26. Montako tuntia keskimäärin harrastat viikossa kutakin rasitusastetta vastaavaa liikuntaa?

	Ei lainkaan	Yhteensä alle ½ tuntia viikossa	Yhteensä ½–1 tunti viikossa	Yhteensä 2–3 tuntia viikossa	Yhteensä 4 tuntia tai enemmän viikossa
Kevyt liikunta (esim. kävely)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keskiraskas liikunta (esim. reipas kävely, rytmisen liikunta, pyöräily)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Raskas liikunta (juoksu, hölkkä, hiihto)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sosiaalinen tuki työpaikalla

27. Koen, että

	Ei koskaan	Joskus	Melko usein	Aina / usein
Tilanteen vaatiessa, saan tukea esimieheltäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni auttaa minua, kun tarvitsen apua.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni huolehtii työntekijänsä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni on saavutettavissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Ei koskaan	Joskus	Melko usein	Aina / usein
Esimiehen fyysinen sijainti edesauttaa vuorovaikutustilanteiden syntymistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuon esille työhön liittyviä asioita esimiehelleni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni välittää ja kohtelee minua arvostavasti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni ottaa huomioon mielipiteeni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni toimintaa voi kuvata reiluksi ja ystävälliseksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni puuttuu ristiriitatilanteisiin työpaikalla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kohtaamistilanteita esimieheni kanssa on riittävästi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni kiire vaikuttaa kohtaamistilanteisiimme tai niiden puuttumiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni kuuntelee minua keskittyen sanomaani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Edistän omalla toiminnallani kuulluksi tuleamista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni on helposti lähestyttävä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tarvittaessa keskusteluaikaa esimieheni kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin antaa palautetta esimiehelleni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaikutan omalla vastavuoroisuudella keskustelutilanteiden onnistumiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni on aidosti läsnä kohtaamistilanteissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni jalkautuu työpaikalle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>