

ILMARI MÄÄTTÄNEN

SISU JA HYVINVOINTI

Näkökulmia työssä jaksamiseen





© Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Toimitus:
Ilmari Määttänen

Toimitusapu:
Emma Alberdi

Editointi, graafinen suunnittelu ja taitto:
Martti Asikainen

Kuvat:
Adobe Photo Stock

ISBN: 978-952-7474-48-8

ISSN: 2342-2939

Haaga-Helia julkaisut 18/2023, Helsinki, 2023

Sisällys

Lukijalle **5**

Sisusta on moneksi **6**

Hyvinvointiin vaikuttavat yksilöä ympäröivät tekijät **8**

Työstressi, hyvinvointi ja sisu **16**

Sisu, huolet ja hyvinvointi: havaintoja suomalaisten kokemista haasteista ja voimavaroista pandemia-aikana **22**

Esihenkilö ja sisu **28**

Esihenkilön oma hyvinvointi **34**

Persoonallisuus ja terveys **39**

Kirjoittajat

ILMARI MÄÄTTÄNEN



**YLIOPISTOTUTKIJA
HELSINGIN YLIOPISTO**

JOHANNA VUORI



**YLIOPETTAJA
HAAGA-HELIA
AMMATTIKORKEAKOULU**

SONJA SALO



**TUTKIMUSAVUSTAJA
HELSINGIN YLIOPISTO**

MARKUS JOKELA



**PSYKOLOGIAN
PROFESSORI
HELSINGIN YLIOPISTO**

PENTTI HENTTONEN



**VÄITÖSKIRJATUTKIJA
HELSINGIN YLIOPISTO**

MARTTI ASIKAINEN



**VIESTINNÄN ASIAANTUNTIJA
HAAGA-HELIA
AMMATTIKORKEAKOULU**

Lukijalle

Tämä kirja on tarkoitettu yleiskatsaukseksi niihin moninaisiin tekijöihin, jotka vaikuttavat hyvinvointiimme. Vaikka kirjamme pääpainotus onkin työelämässä, niin kirjamme tarjoaa hyödyllistä tietoa myös arjen hyvinvoinnin parantamiseksi.

Olemme hyödyntäneet kirjassa Euroopan unionin Sosiaalirahaston rahoittaman *Sisu työelämässä* -hankkeen tuloksia, jotta voisimme tarjota erilaisia näkökulmia meille kaikille tutusta ja kansainvälistä kiinnostustakin herättäneestä sisun käsitteestä. Toivomme kirjan tarjoavan sinulle hyvän yleiskuvan hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, joita löytyy niin yksilötasolta kuin työpaikkojen ja yhteiskuntienkin rakenteista.

Lisäksi toivomme, että kirja herättäisi sinussa uusia ajatuksia ja kiinnostusta omaa hyvinvointiasi kohtaan. Moni pitää hyvinvointia itsestäänselvyytenä, mutta aina ei ole näin. Sen tähden pyrimme kirjassa korostamaan myös hyvinvoinnin hyötyjä. Hyvinvointi nivoutuu tiiviisti yhteen niin terveyden kuin mielenterveydenkin kanssa, ja siten se vaikuttaa kaikkeen toimintaamme ja elämään kokonaisvaltaisesti.

Hyvinvoiva ihminen on energisempi, tasapainoisempi ja myös taloudellisesti tuottavampi, vaikka toisinaan vaikeat säästöpäätökset johtavatkin tuottavuuden parantamiseen hyvinvoinnin kustannuksella. Yritykselle voi esimerkiksi olla kannattavampaa tehdä sama työmäärä pienemmällä henkilöstömäärällä, vaikka se tarkoittaisikin työntekijöiden työn määrän kasvua.

Pyrimme kirjassa käsittelemään hyvinvointia sen laajassa merkityksessä, joka pitää sisällään niin psyykkisen kuin fyysisenkin hyvinvoinnin. Nähdäksemme on tärkeää huomioida, ettei hyvinvointia normaalisti voi olla, jos jompi kumpi osa-alueista sakkaa.

Psyykinen ja fyysinen hyvinvointi nivoutuvat toisiinsa monin eri tavoin: esimerkiksi liiallinen stressi voi aiheutua psyykkisistä syistä, mutta sen vaikutukset fyysiseen terveyteen ja sen heikkenemiseen ovat merkittävät. Fyysisen terveyden heikkeneminen ja sen mukana tuomat murheet puolestaan voivat kuormittaa psyykkistä terveyttä ja johtaa esimerkiksi masentuneisuuteen ja jopa itsetuhoisuuteen.

Ilmari Määttänen

Yliopistotutkija

Helsingissä 29.8.2023



Martti Asikainen

Sisusta on moneksi

Kysyin vastikään ystäviltäni, mitä sisu tarkoittaa. Luulen saaneeni lähes yhtä monta vastausta kuin oli vastaajiakin. Yhden mielestä se oli rohkeutta, uskallusta ja kanttia, kun toinen näki sisun lujahermoisuutena, periksiantamattomuutena ja voimana, jolla ylitetään jopa mahdottomalta tuntuviakin haasteita. Kolmas piti sisua lannistumattomuutena, ja neljäs sitkeytenä, tarmokkuutena ja hellittämättömänä tahdonvoimana. Vastaukset saivat minut hämilleni. Samalla tajusin, että vaikka sisu on keskeinen osa kansallisidentiteettiämme, niin emme taida tietää siitä paljoakaan.

Sanana sisun uskotaan tulevan sanoista *sisä* tai *sisus*, joka tarkoittaa jotain sisällä olevaa. Tutkijoiden mukaan sana on ollut olemassa jo Mikael Agricolan aikaan, jolloin sisulla tarkoitettiin usein taipumusta tai luonnetta (Heikkinen 2017; Länsimäki 2003). Tänä päivänä ihmisten konnotaatiot sisusta ovat pääosin myönteisiä. Sisu ymmärretään hyveenä Sen tähden olikin yllättävää lukea, että vielä Ruotsin vallan aikaisessa hengellisessä kirjallisuudessa sen tavallisin määritelmä oli paha tai pahansisuisuus (Länsimäki 2003; Helminen 2020; Helminen 2022).

Yhteys suomalaisuuteen ja sitkeyteen syntyivät vasta joskus 1920- ja 1930-luvuilla, jolloin sisu alkoi hiljalleen muuttua hyveeksi ja päättäväiseksi uhmakkuudeksi (Helminen 2022; Tepora 2012). Filosofian professori Tommi Lehtosen mukaan käsite voimaantui kolmesta suunnasta tai kolmena erillisenä aaltona. Ensin estradille ryntäsivät suomalaiset kestävyysjuoksijat Hannes Kolehmainen johdolla.

Sitten tuli talvisota ja sisukkaat sotilaamme, jotka saivat Kollaan kestävänsä jopa hurjaa miesylivoimaa vastaan. Kun taustalla vaikutti vielä käsitys pienestä ja kaltoinkohdellusta kansasta viljelemässä maata vaikeiden ja kylmien olosuhteiden keskellä, niin oli selvää, että sisu vakiinnuttaa paikkansa (Panula 2017).

Viime vuosina sisu on alkanut kiinnostamaan muitakin kuin kielitieteilijöitä. Yksi ladunraivaajista oli tohtori Emilia Lahti, jonka palkittu sisua käsitellyt tutkimusartikkeli (2019) sai myös muut kiinnostumaan aiheesta.

Teknologian tutkimuskeskus VTT ja Helsingin yliopiston psykologian laitos pureutuivat sisun ytimeen vuonna 2020 tekemässään tutkimuksessa, jossa haluttiin selvittää mitä sisu on, kuinka sitä voisi mitata ja miten se heijastuu ihmisen käyttäytymiseen, suoriutumiseen ja hyvinvointiin. Tutkimuksessa mitattiin esimerkiksi yksilöiden stressireaktioita ja heidän suoriutumistaan niin kutsutuissa sisua vaativissa tehtävissä ja pulmissa.

Kerätty aineisto on osoittautunut arvokkaaksi jatkotutkimuksia ajatellen, ja se kantaa yhä hedelmää. Vaikka viime vuosina tieto sisusta ja sen moninaisista vaikutuksista elämäämme on lisääntynyt runsaasti, niin käsitteen ympärillä piilee edelleen monia avoimia kysymyksiä, mutta onneksi tutkimustyö jatkuu ja ymmärrys kasvaa.

Tämä kirja kokoaa yhteen suomalaisten sisuasiantuntijoiden näkemyksiä ja tarjoaa syvällisen katsauksen sisun vaikutuksiin eri elämänalueilla. Kirjan sivuilta löytyy arvokasta tietoa siitä, mitä sisu todella on, ja miten se heijastuu niin kansallisidentiteettiin kuin yksilön psykologiseen hyvinvointiinkin. Voit myös selvittää oman sisusi testin kautta osoitteessa: <https://redcap.link/sisu>.

Lähteet

Heikkinen, V. (2017). Sisun tie suomalaiseksi sanaksi. Kotimaisten kielten keskus, 5.12.2017. [Viitattu 29.8.2023]. Saatavissa: https://www.kotus.fi/nyt/kotus-blogi/blogiarkisto/vesa_heikkinen/sisun_tie_suomen_sanaksi.26487.blog

Helminen, T. (2020) Sanan sisu merkityksen muuttuminen vanhan kirjasuomen ajan kirjallisuudessa ja varhaisen nationalismin valossa. Kirjallisuudentutkimuksen aikakauslehti Avain. 17(2), 6–21. <https://doi.org/10.30665/av.90015>

Helminen, T. (2022). Sisu suomalaisen urheilun ilmiönä. Ilmiö-media, 3.2.2022. [Viitattu 29.8.2023]. Saatavissa: <https://ilmiomedia.fi/artikkelit/sisu-suomalaisen-urheilun-ilmiona/>

Lahti, E. E. (2019). Embodied fortitude: An introduction to the Finnish construct of sisu. Aalto University School of Science and Technology. <https://doi.org/10.5502/ijw.v9i1.672>.

Länsimäki, M. (2003). Suomalaista sisua. Helsingin Sanomat, 11.3.2003. [Viitattu 29.8.2023]. Saatavissa: <https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000004125591.html>.

Panula, J. (2017). Sisu on suomalaisille voimavara vielä nykyäänkin, sanoo filosofian professori. Yle uutiset, 6.12.2017. [Viitattu 29.8.2023]. Saatavissa: <https://yle.fi/a/3-9951451>.

Tepora, T. (2012). “Sisu”: The Finnish for “Stiff Upper Lip”? The History of Emotions Blog, 30.10.2012. [Viitattu 29.8.2023]. Saatavissa: <https://emotionsblog.history.qmul.ac.uk/2012/10/sisu-the-finnish-for-stiff-upper-lip/>



Ilmari Määttänen & Martti Asikainen

Hyvinvointiin vaikuttavat yksilöä ympäröivät tekijät

Psyykkistä stressiä ja sen vaikutuksia yksilöihin on tutkittu laajasti. Tutkimusten mukaan yksilöiden välillä on eroja sen suhteen, kuinka he tulkitsevat ympärillään olevaa maailmaa ja todellisuutta, jolloin yksi voi kokea stressaavaksi tai ahdistavaksi tilanteen tai tapahtuman, jossa toinen kokee uivansa kuin kala vedessä. Myös henkilökohtaiset kokemukset, tunnetaidot ja psyykkisen sääntelyn keinot (*engl. coping*) vaikuttavat koettuun tunnereaktioon ja sen seurauksiin.

Mikäli stressistä syntyvät tunnereaktiot ovat liian voimakkaita ja pitkäkestoisia, voi yksilön sietokyky ylittyä, joka saa pannun kiehumaan. Lopputuloksena syntyy ikäviä, ja joskus jopa pitkäkestoisiakin seurauksia, kuten esimerkiksi ahdistushäiriöitä, masennusta, stressin kroonistumista, traumaperäisiä stressihäiriöitä sekä erilaisia kehollisia oireita. Se osoittaa, että hyvinvointi ja mielenterveys ovat läheisessä yhteydessä keskenään. Hyvinvointi on kuin eräänlainen jatkumon, jonka yhdessä päässä on meille ominaisia, täysin normaaleja tunteita, ja toisessa mielenterveyden ongelmia ja sairauksia. Siksi toisinaan onkin vaikea arvioida, milloin läheisen menetyksestä johtuva, täysin normaali surureaktio pitkittyy, ja missä vaiheessa se muuttuu kliiniseksi masennukseksi.

Tarkasteltaessa psykologisia ilmiöitä on tärkeää ymmärää, että ne eivät yleensä ilmene selkein ääripäin, vaan muodostuvat monimutkaisen jatkumon eri ilmenemismuotojen välillä. Esimerkiksi ulkoiset tekijät, kuten kulttuuri, taloudellinen tilanne ja historiallinen konteksti, voivat vaikuttaa hyvinkin merkittävästi siihen, miten eri psykologiset tekijät ilmenevät yksilöissä ja yhteisöissä. Vaikka tämän kirjan päähuomiot liittyvätkin ennen kaikkea yksilöllisiin piirteisiin, niin on tärkeää myös tiedostaa yhteiskunnan ja työpaikkojen rakenteissa lepäävien ulkoisten tekijöiden olemassaolo ja rooli hyvinvoinnissamme.

Tässä luvussa kertaamme yksilöä ympäröiviä tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa hyvinvointiimme ja esimerkiksi stressiherkkyyteemme. Tällaisia tekijöitä ovat muun muassa maan vauraus, hyvinvointivaltion rakenteet ja palvelut, absoluuttinen köyhyys, vaurauden jakautuminen kansalaisten kesken, yksilön yhteisöltään ja ympäristöltään saama sosiaalinen tuki sekä odottamattomat elämäntapahtumat.

Valtioiden välinen vertailu

“Kell’ onni on, se onnen kätkeköön” on ensimmäinen säe Eino Leinon (1878–1926) runosta *Laulu onnesta*. Tänä päivänä onneksi saamme näyttää onnemme, eikä sitä tarvitse kätkeä tai hävetä niin kuin ennen vanhaan, jolloin yhteiskuntamme oli nykyistä eriarvoisempi. Myös yleiset käsityksemme onnesta, ja siihen liittyvistä mekanismeista, ovat muuttuneet dramaattisesti runsaan sadan vuoden aikana.

Kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu, että ihmisen henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin liittyviin muuttujiin vaikuttavat muun muassa yhteiskunnan absoluuttisen köyhyyden määrä, keskimääräinen elintaso sekä suhteellinen eriarvoisuus. Tästä löytyy useita todisteita, ja esimerkiksi henkirikokset ovat paljon yleisempiä taloudellisesti eriarvoisissa maissa (Daly 2023). Taustalla uskotaan vaikuttavan nuorten miesten kilpailu vähistä resursseista. Yhteiskunnallinen eriarvoisuus onkin toiminut voimakkaampana ennustajana henkirikoksille kuin esimerkiksi maan absoluuttinen köyhyyden määrä. Samalla se vaikuttaa paitsi aikuisväestön myös lasten tasolla (Pickett & Wilkinson, 2007).

Lapsuusiän psykososiaalisella stressillä on havaittu olevan monenlaisia haitallisia vaikutuksia yksilön myöhempään kehitykseen (Muscatell 2018). Vaikutukset ovat niin huomattavat, että sen on arveltu vaikuttavan jopa sikiöympäristössä kasvavan sikiön tulevaan terveyteen ja mielenterveyteen muun muassa äidin kokeman nälänhädän tai hänen saamiensa tartuntatautien kautta. Lapsen sosioekonominen asema puolestaan voi vaikuttaa hermoston kehitykseen tietyillä aivoalueilla, ja tiettyinä herkkyyskausina koettu stressi taas voi muuttaa stressiin liittyviä tasapainojärjestelmiämme, jolloin lapsesta kehittyä aikuisuuteen tultaessa stressiherkempi.

Edellä mainitut esimerkit osoittavat, ettei ihmisten hyvinvointi tapahdu tyhjiössä, vaan ympäristömme on kohdusta hautaan saakka vuorovaikutuksessa yksilöllisten piirteidemme kanssa. Monet hyvinvointiin liittyvistä haasteistamme liittyvätkin nimenomaan tapamme vertailla itseämme ympäristömme muihin ihmisiin sekä kokemaamme epäoikeudenmukaisuuteen, jota voi

mitata esimerkiksi *organisaatioiden oikeudenmukaisuus* -mittarilla (Kivimäki ym. 2004). Varsinkin julkisessa keskustelussa usein ylikorostuu jonkin tietyn toimialan palkkavertailu muihin aloihin verrattuna, kun taas keskustelua alan sisäisistä palkkaeroista tai alalla työskentelevien henkilöiden oikeudenmukaisuutta ja eriarvoisuutta koskevista kokemuksista ei käydä nimeksikkään, vaikka absoluuttisen palkan lisäksi yksilön tyytyväisyyteen vaikuttaa myös palkan vertaaminen samalla työpaikalla työskentelevien tai samaa työtä muualla tekevien palkkoihin.

Onnellisten marisijoiden maa

Suomi on nimetty maailman onnellisimmaksi maaksi kuutena peräkkäisenä vuotena (Helliwell ym. 2023). Tunnustus on saanut monet suomalaiset hieraisemaan silmiään ja epäilemään tutkimustuloksien validiteettia ja reliabiliteettia. Toisinaan sijoitus on herättänyt jopa närkästyntä keskustelua, mutta tästä huolimatta tuloksessa voi piillä totuuden siemen. Suomi on tehnyt monia asioita oikein, mitä tulee hyvän ja onnellisen yhteiskunnan rakentamiseen. Suomessa on esimerkiksi pyritty pitämään kiinni kaikille avoimista hyvinvointipalveluista ja luomaan taloudellisia turvaverkkoja työttömyyden ja sairauksien varalle. Myös taloudellinen eriarvoisuus on kasvanut Suomessa hitaammin kuin monissa muissa teollistuneissa maissa.

Toisaalta moni on myös huomauttanut, että ehkä Suomen kohdalla voitaisiin onnellisuuden sijaan puhua pikemminkin tyytyväisyydestä. Tämäkin saattaa pitää paikkansa. Mittausta varten eri maiden asukkaita pyydetään arvioimaan muun muassa omaa elämänlaatuaan, vapauttaan ja maansa korruptoituneisuutta asteikolla nolasta kymmeneen. Kyselytutkimuksen tulosten lisäksi kunkin maan sijoitukseen vaikuttavat myös useat muut tekijät, kuten bruttokansantuote asukasta kohden ja eliniänodote. Tulokset ovat vertailukelpoisia. Niiden avulla voidaan luoda kokonaiskuva valtioiden onnellisuuden tasosta eli bruttokansanonnesta.

Tutkimustuloksia tarkastellessa on syytä muistaa, että henkisen pahoinvoinnin seuraukset ovat aina merkittävämpiä kuin erityisen hyvän hyvinvoinnin. Henkinen pahoinvointi voioranaisen kärsimyksen lisäksi johtaa myös työkyvyttömyyteen tai alentuneeseen työskentelykykyyn, joka puolestaan lisää mahdollista eriarvoisuuden tunnetta entisestään ja vaikuttaa silloin alenevasti valtion bruttokansantuotteeseen. Pahoinvoinnilla voi näin ikään olla kansantaloudellisestikin suuri merkitys.

Valtiosta takaisin yksilöön

Palataan vielä hetkeksi yksilölliseen kokemukseen hyvinvoinnista ja tyytyväisyydestä. Sen lisäksi, että vertailemme itseämme ympäröiviin ihmisiin, reagoimme usein voimakkaasti myös muutoksiin. Toisinaan reagoimme niihin muutosvastarinnan ja vastahakoisuuden kautta, joka on osa ihmisen psyykkistä

ohjausjärjestelmää joka on osa ihmisen psyykkistä ohjausjärjestelmää tasapainon ja henkisen tilan hallitsemiseksi, kun taas toisinaan ne voivat saada meidät suorastaan hyppimään innosta. Niin ihmisten kuin eläintenkin keskuudessa on havaittu, odottelee jotain mehukasta palkintoa, eikä suinkaan sen jälkeen, kun palkinto on jo saatu. Tähän perustuvat myös uhkapeliriippuvuuteen liittyvät mekanismit, joissa halutaan saada tunne odotettavasta palkinnosta.

Kun ihmisen elintaso paranee, se totuu uuteen ja parempaan tilanteeseensa. Arjessaan vain harva osaa iloita meille niinkin itsestäänselvistä asioista kuin vesihanasta tuleva puhdas juomavesi, toimiva likaviemäri tai sähkö ja lämpö, vaikka samaan aikaan huomattava osa ihmiskunnasta voi vain uneksia vastaavanlaisista ylellisyyksistä. Vaikka emme osaa arvostaa perustarpeisiimme luettavia asioitamme, niin tästä huolimatta äkillisen muutos huonompaan saa meidät reagoimaan hyvin voimakkaasti ja sen vaikutus hyvinvointiin on erittäin negatiivinen. Miten voisimme elää, jos vedenjakelu katkeaisi tai sähkökatkoset estäisivät meitä katsomasta videopalveluita.

Joistakin voi kuulostaa kaukaa haetulta, mutta me suomalaiset olemme tyystin tietämättömiä lukuisista maamme hyvinvointia edistävästä vahvuuksista. Kuinka moni esimerkiksi on joutunut sairastuessaan stressaamaan hoidonpuutteesta tai sairausvakuutuksesta? Tai moniko on joutunut säästämään rahaa lapsensa yliopistotutkintoa varten? Asiat, joita pidämme itsestäänselvyyksinä, eivät ole sitä edes kaikissa länsimaissa. Yhdysvalloissa synnytyksestä aiheutuvat kulut voivat nousta jopa yli 10 000 dollariin, ja opiskelukin saattaa maksaa satoja tuhansia dollareita. Heille stressi saattaa olla arkipäivää.



Vastaavia esimerkkejä tilanteista, joissa yhteiskunnalliset turvaverkot tukevat hyvinvointia ja vähentävät yksilöön kohdistuvaa huolta ja stressiä, on lukemattomia. Työttömyysturvan ja sairauspäivärahojen kaltaiset palvelut ovat omiaan tukemaan ihmisten hyvinvointia ja pienentämään heidän stressitasoaan. Tähän tietoon peilaten erinomainen sijoituksemme maailman onnellisuusvertailussa ei ehkä olekaan niin yllättävä kuin me suomalaiset usein ajattelemme. Tai ainakaan se ei ole sitä vierasmaalaisille, jotka ovat kuulleet pohjoismaisesta hyvinvointimallista.

Siksi onkin hyvinvoinnin kannalta varsin epäonnista, että negatiivinen ajattelu on ihmiselle tyypillistä, ja normaali osa meidän inhimillistä tiedonkäsittelyämme. Toisaalta joku saattaisi kutsua sitä luonnolliseksi, vaikka se estääkin meitä näkemästä metsää puilta. Monille meistä on hyvinkin ominaista negatiivisten asioiden muistelu eli niin kutsuttu *märehtiminen*. Muistella vielä vuosiakin myöhemmin, miltä jokin ahdistava, häpeällinen tai ikävä tapahtuma tai tilanne tuntui, ja pyöritellä sitä alati mielessä, mutta vain harva herää uuteen päivään pohtimalla, miten kivalta tuntui saada uusi työpaikka tai ansaittu ylennys kolme vuotta aikaisemmin.

Kivikautiset aivomme

Evoluutiopsykologiassa on esitetty, että negatiiviset muistot ovat voimakkaampia, koska niillä on ollut merkittävää arvoa selviytymisemme kannalta. Toisin kuin positiivisilla muistoilla, negatiivisilla tapahtumilla on ollut taipumus tarjota suurempi vaikutus selviytymiseemme. Esimerkiksi, jos esivanhempamme kohtasivat rantavedessä krokotiilin ja joutuivat melkein sen suupalaksi, paikka ja kokemus juurtuivat syvälle heidän mieliinsä, auttaen välttämään vastaavat vaarat tulevaisuudessa. Vertailun vuoksi, muisto paikasta, jossa oli saatavilla runsaasti meheviä hedelmiä, ei välttämättä tarjonnut yhtä suoraa etua selviytymisen näkökulmasta kuin eloonjäämisen kysymykset.

Tämä ilmiö korostaa evoluution vaikutusta mieleemme. Esivanhempamme elivät ympäristössä, jossa selviytymiskysymykset olivat kirjaimellisesti elämän ja kuoleman kysymyksiä. Siksi mieli oli kalibroitu kiinnittämään erityistä huomiota potentiaalisiin uhkiin. Nykypäivänäkin perimässämme lepää vuosituhansien aikana kertyneitä pelkoja ja varovaisuutta, vaikka ympäröivä yhteiskunta on muuttunut vähemmän uhkaavaksi ja sen haasteet ovat hyvin erilaisia kuin ennen.

Evoluutio on muovannut mieliämme tarkoituksenaan varmistaa selviytyminen ja auttaa sopeutumaan ympäristön haasteisiin sekä lisääntymiseen liittyviin tilanteisiin. Tämä ei välttämättä tarkoita jatkuvaa mielihyvää, vaan enemmänkin selviytymistä edistävää toimintaa. Vaikka nykyinen elinympäristömme poikkeaa merkittävästi esivanhemmillemme tyypillisestä, vaarojen täyteisestä elinympäristöstä, mieleemme reagoivat siihen edelleen primitiivisesti. Taustat auttavat meitä myös ymmärtämään,

miksi koemme joskus pienetkin huolenaiheet niin voimakkaasti.

Aikojen saatossa kehittyneet tunnejärjestelmämme eivät välttämättä ymmärrä nykyajan huoletonta ympäristöä, jossa suurin osa uhkista ei enää uhkaa suoranaisesti enää henkeämme. Kuitenkin perimässämme lepää tuhansien vuosien ajan kertyneitä pelkoja ja varovaisuutta, joihin mielenrakenteemme reagoi olennaisilta osin samoin kuin kivikauden esivanhempamme. Tämä ristiriita saattaa selittää osaltaan myös sen, miksi modernit huolestamme voivat tuntua kohtuuttomilta, vaikka ne eivät enää vastaa todellisia uhkia tai vaaroja, joita esivanhempamme kohtasivat.

Ihmissuhteet, erityisesti niihin liittyvät haasteet, tarjoavat mielestäni hyvän esimerkin siitä, miten voimakkaasti ne voivat vaikuttaa ihmiseen, ja ajaa meidät jopa masennuksen kouriin ja toimintakyvyn menetykseen asti. Toisinaan on vaikea ymmärtää, miksi tietyt yksilöt reagoivat ihmissuhteisiin niin intensiivisesti. Loppujen lopuksi, kukaan ei kuole, vaikka ystävyysuhteet ajautuisivatkin ristiriitoihin tai perhesuhteet kohtaisivat vaikeuksia. Miksi sitten sosiaalisten suhteiden aiheuttamat huolenaiheet ovat niin lannistavia? Tähänkin kysymykseen voi löytyä vastaus evoluutiopsykologiasta.

Kivikaudella yhteisö oli yksilön tärkein turvaverkko. Riitaantuminen yhteisön kanssa ja siitä irtautuminen saattoi olla hengenvaarallista, sillä yhteisö tarjosi yksilölle suojaa ja resursseja. Siksi aivomme edelleen reagoivat voimakkaasti erilaisiin kiistoihin ja sosiaalisiin jännitteisiin, sillä kivikautinen alitajuntamme yhdistävät ne kuoleman uhkaan. Tämä taipumus voi selittää myös sen, miksi konfliktit ja esimerkiksi kiusaaminen voivat tuntua niin ahdistavilta ja vakavilta, vaikka rationaalisesti tiedämmekin niiden merkityksen olevan rajallisempi nykypäivän kontekstissa.

Mutta voisiko negatiivisilta tunteilta sitten välttyä, jos yksinkertaisesti vain välttelee asioita, jotka voivat aiheuttaa negatiivisia tunteita? Valitettavasti asia ei ole aivan niin yksinkertainen, sillä mieli voi herkistyä entisestään negatiivisten tunteiden aiheuttajille, ja osin juuri tästä syystä esimerkiksi traumaperäinen stressihäiriö voi olla pitkäaikainen sairaus, jota yleensä hoidetaan altistusterapian keinoin. Traumaperäinen stressihäiriö perustuu samaan mekanismiin kuin esimerkiksi esiintymispelko, josta pääsee eroon vain esiintymällä ja luottamalla itseensä ja omaan osaamiseensa.

Tunnistaessamme, että mieli saattaa yliarvioida vaaroja ja korostaa negatiivisia kokemuksia, voimme soveltaa tietoista tiedostamista ja mielenhallintatekniikoita itseemme. Tämä puolestaan voi auttaa meitä suhtautumaan huolettomammin niihin asioihin, jotka eivät todellisuudessa uhkaa selviytymistämme tai joihin emme voi suoraan vaikuttaa omalla toiminnallamme. Samalla voimme pyrkiä myös vahvis-

tamaan positiivisten kokemusten merkitystä, tiedostamaan ne paremmin ja tasapainottamaan tällä tavoin mieleemme reaktioita erilaisiin haasteisiin.

Hyvä, paha sisu

Jos sisu todella auttaa ihmisiä ylittämään itsensä ja oman rajallisuutensa, on perusteltua olettaa, että sillä on myös yhteys ihmisten hyvinvointiin. Tosin tässäkin, kuten kaikessa muussakin elämään liittyvässä, on tärkeintä muistaa kohtuus. Vaikka sisu voi motivoida yksilöä voittamaan haasteita ja ylittämään itsensä, niin äärimmäinen ponnistelu mahdottomien tavoitteiden edessä voi lamaannuttaa yksilön ja johtaa haitalliseen sisuun, joka puolestaan on myrkkyyä mielen hyvinvoinnille. Kun oivallamme tämän, niin olemme jälleen yhden askeleen lähempänä kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Sisun liittyvät kysymykset ovat kuitenkin uusia. Tutkimusta on tehty vasta muutaman vuoden ajan, jonka aikana on tunnistettu, että karkeasti sanoen hyödyllinen sisu on yhteydessä parempaan hyvinvointiin, kun taas haitallinen linkittyy huonompaan hyvinvointiin. Nämä käsitteet eivät kuitenkaan sovi ja palaudu suoraan olemassa oleviin käsitteisiin, kuten persoonallisuuteen tai mielenlujuuspiirteisiin. Sisun syvempi ymmärtäminen voi nostaa esiin uusia näkökulmia hyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen tarkasteluun. Sisu liittyy ainutlaatuisella tavalla niin rohkeuteen, sinnikkyYTEEN kuin ihmisten ja haasteiden väliseen suhteeseenkin. Sen rooli hyvinvointimme perustana voi tarjota meille arvokasta tietoa ihmismielen monimutkaisesta luonteesta.

Pyrimme aikaisemmin kuvailemaan ihmisen aivojen sopeutumista elossa jäämiseen tietyissä olosuhteissa, jolloin hyvinvointi jää helposti taka-alalle. Mainitsin myös, että tietoisuus omaan ajatteluunne liittyvistä heikkouksista ja vahvuuksista antaa meille työkaluja kohdata stressiä, pelkoja ja huolia rakentavalla tavalla, edistäen siten mielenterveyttämme ja hyvinvointiamme. Näin lopuksi toivoisin vielä, että jokainen pohtisi tahollaan, osaammeko olla sisukkaita silloin, kun on sen aika, ja pystymmekö olemaan itsellemme (ja muille) armollisia tai jopa luovuttaa, kun näyttää siltä, että jatkaminen tulee liian kalliiksi. Ehkä joustavuus ja kyky kohtuullisuuteen on hyväksi myös sisukkuudesta puhuttaessa.

Jos olet kiinnostunut omasta sisustasi, niin tämän kirjan yhteydessä on [linkki](#), josta pääsee täyttämään sisuun, hyvinvointiin, työpaikan oikeudenmukaisuuteen ja työstressiin liittyvän kyselyn. Palautteen on havaittu olevan melko tehokas terapeutin väline ja interventio (Ponston & Hanson 2010), joten ei kannata jättää mahdollisuutta väliin. Monet kyselyymme vastanneista työelämän osaajista ovat selvästi kokeneet saamansa palautteen hyödylliseksi.

Lähteet

Daly, M. (2023). Inequality, grievances, and the variability in homicide rates. *Evolution and Human Behavior*, 44(3), 296-304. doi:<https://doi.org/10.1016/j.evolhumbehav.2023.01.005>

Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J. D., Aknin, L. B., De Neve, J.-E., & Wang, S. (Eds.). (2023). *World Happiness Report 2023* (11th ed.).

Kivimäki, M., Ferrie, J. E., Head, J., Shipley, M. J., Vahtera, J., & Marmot, M. G. (2004). Organisational justice and change in justice as predictors of employee health: the Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 58(11), 931-937. doi:10.1136/jech.2003.019026

Muscatell, K. A. (2018). Socioeconomic influences on brain function: implications for health. *Ann N Y Acad Sci*, 1428(1), 14-32. doi:<https://doi.org/10.1111/nyas.13862>

Pickett, K. E., & Wilkinson, R. G. (2007). Child wellbeing and income inequality in rich societies: ecological cross sectional study. *BMJ*, 335(7629), 1080. doi:10.1136/bmj.39377.580162.55

Poston JM, Hanson WE. Meta-analysis of psychological assessment as a therapeutic intervention. *Psychol Assess*. 2010 Jun;22(2):203-12. doi: 10.1037/a0018679. PMID: 20528048

Testaa oma sisusi osoitteessa: <https://redcap.link/sisu>.





Sonja Salo

Työstressi, hyvinvointi ja sisu

Moni kokee jossain vaiheessa elämäänsä työstressiä. Työstressillä tai työperäisellä stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilöön kohdistuvat työn vaatimukset ylittävät käytettävissä olevat voimavarat ja alkaa kuormittamaan yksilöä.

Työstressin kehittymiseen vaikuttavat yksilön ominaisuudet sekä työtehtävien, työyhteisön ja työolosuhteiden ominaisuudet. Ilmiön tutkimiseksi on kehitetty erilaisia työstressimalleja, joita kaikkia yhdistää käsitys siitä, että työstressikokemuksen syntymiseen vaikuttavat erilaisten kuormittavien ja suojaavien tekijöiden yhdistelmä. Työstressimallien tulokulma voi kuitenkin vaihdella hieman eri mallien mukaan.

Kenties tunnetuin kaikista työstressimalleista on Karasekin (1979) työstressimalli (*eng. The Job Strain Model*), jonka oletuksena on, että yhtä aikaa esiintyvät työn korkeat vaatimukset ja matalat vaikutusmahdollisuudet aiheuttavat työntekijälle stressiä. Karasekin työstressimallissa työn vaatimukseen luetaan työkuorman määrä, aikapaineet ja rooliristiriitoihin viittaavat tekijät. Työn vaikutusmahdollisuudet puolestaan kuvaavat sitä, missä määrin työntekijällä on mahdollisuus kehittyä, vaikuttaa omaan työhönsä ja tehdä päätöksiä esimerkiksi työtehtävien ja ajankäytön suhteen. Karasekin mukaan työympäristön stressaavuus voidaan määritellä sen mukaan, millainen työn vaatimusten ja vaikutusmahdollisuuksien yhdistelmä on.

Työtä, jossa on korkeat vaatimukset ja matalat vaikutusmahdollisuudet, kutsutaan korkean kuormituksen työksi. Tyypillinen tällainen työ on esimerkiksi linjastossa suoritettava työ, jossa työntekijä työskentelee pakkotahtisesti ilman mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä. Tällainen työympäristö altistaa yksilön työstressille. Matalat vaatimukset ja hyvät vaikutusmahdollisuudet taas tekevät työstä vähästressistä matalan kuormituksen työtä. Jos työn vaatimukset ja vaikutusmahdollisuudet ovat molemmat korkealla tasolla, määritellään työ tuolloin aktiiviseksi työksi, koska työ on haastavaa, mutta samaan aikaan se antaa

mahdollisuuden tehdä itsenäisiä päätöksiä siihen liittyen. Passiivisessa työssä puolestaan on matalat vaatimukset ja heikot vaikuttamismahdollisuudet. Tällainen työ on usein helppoa ja luonteeltaan toistavaa. Karasekin malliin on jälkikäteen lisätty myös esihenkilöiltä ja työtovereilta saatu sosiaalinen tuki, jonka puute aiheuttaa niin ikään myöskin työstressiä.

Siegristin (1996) ERI-mallin (*eng. The Effort-Reward Imbalance model*) mukaan epätasapaino työn edellyttämien ponnistelujen ja työstä saatavien palkkioiden välillä aiheuttaa työstressiä. Palkkiot koostuvat rahallisesta korvauksesta, arvostuksesta, etenemismahdollisuuksista ja työn varmuudesta, kun taas ponnisteluihin luetaan työympäristön kuormittavuuteen liittyvät tekijät, kuten työhön liittyvä vastuu ja työkuorman suuruus. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työstressiä esiintyy etenkin silloin, kun työ vaatii runsaasti ponnisteluja, mutta siitä saatavat palkkiot ovat vähäiset, eli työntekijä kokee vaatimusten ja palkkioiden välillä olevan epäsuhdan.

ERI-malli huomioi ihmisten eroavaisuuden ponnistelujen ja palkkioiden välisen epäsuhdan kokemisen suhteen. Jotkut yksilöt saattavat altistaa itsensä toisia useammin työn korkeille vaatimuksille tai suurentaa työpanostaan yli tarvittavan määrän. Tätä kutsutaan ylisitoutuneisuudeksi, joka mallin mukaan lisää palkkioiden ja ponnistelujen välisen epäsuhdan kielteisiä vaikutuksia työhyvinvoinnissa.

Työstressin vaikutus hyvinvointiin

Työstressin kokonaisvaikutusta hyvinvointiin on haastavaa määritellä. Olennaisinta on kenties se, kuinka pitkäaikaista stressi on, ja onko työntekijällä mahdollisuuksia palautumiseen. Tehokkaat palautumismahdollisuudet, kuten riittävä lepo, terveellinen ravitsemus ja liikunta, voivat auttaa torjumaan stressin haitallisia vaikutuksia. Myös työympäristön ja esimiesten tuki voivat olla ratkaisevia tekijöitä siinä, miten yksilö käsittelee stressiä ja pystyy palautumaan siitä. Tyypillisesti ohimenevät työstressikokemukset eivät ole yksilölle kovinkaan haitallisia, ja lyhytaikainen stressi voi jopa hetkellisesti tehostaa hänen toimintaansa. Pitkäaikainen stressi taas voi aiheuttaa haittaa paitsi mielen hyvinvoinnille myös fyysiselle terveydelle.

Tutkimuksen valossa työstressi on yhteydessä myös heikompaan psyykkiseen hyvinvointiin, (Buddeberg-Fischer ym., 2008; Ochsmann ym., 2011), elämän tyytyväisyyteen (Buddeberg-Fischer ym., 2008; Helbling & Kanji, 2018) ja ennen kaikkea työtyytyväisyyteen (Grebner ym., 2005). Lisäksi se on yhteydessä muun muassa lisääntyneeseen masennus- ja ahdistusoireiluun (Buddeberg-Fischer ym., 2008; Melchior ym., 2007) sekä uniongelmiin (Deng ym., 2020). Tutkimus viittaa myös siihen, että työstressi on voimakkaammin yhteydessä hyvinvoinnin negatiivisiin osa-alueisiin (esim. masennus, ahdistuneisuus) kuin mitä työstressittömyys on

hyvinvoinninpositiivisiinosa-alueisiin(esim.elämään tyytyväisyys,työtyytyväisyys, yleinen hyvinvointi) (Li ym., 2021). Toisaalta tutkimus on kohdistunut laajalti nimenomaan stressin kielteisiin vaikutuksiin, jonka vuoksi vaikutussuuntiin paneutuvaa tutkimusta työstressimallien vaikutuksista positiiviseen hyvinvointiin on yhä vähän.

Mielenlujuuspiirteet ja niiden vaikutus työstressiin

Työstressin kokeminen on osin yksilöllistä. Ihmiset reagoivat stressitilanteisiin eri tavoin, ja jotkut saattavat kokea tietyt tilanteet tai olosuhteet stressaavampina kuin toiset. Tutkimuksen mukaan työstressin kokemiseen vaikuttaa joukko piirteitä, joita kutsutaan yleisesti mielenlujuuspiirteiksi (*engl. mental fortitude traits*). Mielenlujuuspiirteet ovat toisiaan muistuttavia suotuisia ominaisuuksia, jotka auttavat meitä saavuttamaan tavoitteita ja selviytymään erilaisista vastoinkäymisistä kuivin jaloin.

Yksi monista mielenlujuuspiirteistä on meille suomalaisille tuttu sisun käsite. Sisua ei voida suoraan kääntää vieraille kielille, mutta arkikielessä sillä viitataan ihmisen kykyyn selviytyä vaikeuksista. Sisua koskeva tutkimus on kuitenkin tuore suuntaus ja sen tutkimus psykologisena, mitattavana ominaisuutena on käynnistynyt vasta viime vuosien aikana (Henttonen ym., 2022; Lahti, 2019).

Sisu-sanaan liittyy tietynlainen positiivinen konnotaatio eli miellelyhtymä, mutta tutkimuksen mukaan se pitää sisällään myös epäsuotuisia ominaisuuksia, jotka tulevat esiin varsinkin silloin, kun sisua on liikaa tai se on vääränlaista (Lahti, 2019). Sen vuoksi tutkijat puhuvatkin usein niin kutsutuista hyödyllisestä ja haitallisesta sisusta.

Hyödyllisesti sisukas ihminen on haasteiden edessä periksi antamaton. Hän edistää asioita ja löytää itsestään voimavaroja, joita hän ei ole välttämättä tiennyt aikaisemmin olevankaan. Haitallinen sisu puolestaan voi näyttäytyä paitsi haittoina itselle ja omalle ajattelulle myös muille ihmisille. Haitallisesti sisukas henkilö saattaa asettaa itsensä liian vaikeisiin tilanteisiin, joka voi tehdä hänestä kykenemättömän näkemään kokonaisuuksia ja aiheuttaa haittaa hänen ihmissuhteilleen oman päämäärän tavoittelun ohella. Suomessa tehdyn tutkimuksen mukaan nimenomaan haitallinen sisu on yhteydessä korkeampaan työstressiin (Henttonen ym., 2022).

Toinen, kenties tunnetuin kaikista tutkituista mielenlujuuspiirteistä, on resilienssi. Resilienssiä pidetään eräänlaisena yleisterminä, joka kuvaa psyykkistä kykyä selvitä raskaiden elämäntapahtumien, haasteiden ja stressin keskellä. Tämä voi tarkoittaa kykyä sopeutua ja selvitä vaikeista tilanteista. Resilienssi voi myös viitata siihen, kuinka henkilö selviää tällaisista tapahtumista (Harms ym., 2018). Kun työympäristö on kuormittava, työntekijöiden kokema stressi ja uniongelmat

lisääntyvät, mikä altistaa työuupumuksen riskille (Shatté ym., 2017).

Tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, että resilienssi voi suojata työntekijää työstressin haitallisilta vaikutuksilta muun muassa vähentämällä sen määrää ja pienentämällä riskiä sairastua työuupumukseen (Hao ym., 2015). Korkean resilienssin omaavat henkilöt kykenevät myös selviytymään paremmin työssään, riippumatta siitä, kuinka vaativassa työympäristössä he toimivat (Shatté ym., 2017).

Kolmas tärkeä mielenlujuuspiirre on grit, jolle ei ole suoraa suomenkielistä käännöstä. Joskus sitä on käytetty sisukkuuden käsitteenä. Grit muodostuu kahdesta osaluueesta: sinnikkyudesta ja mielenkiinnonkohteiden loogisesta ristiriidattomuudesta eli konsistenssista (Dam ym., 2019). Se viittaa motivoituneeseen ja pitkäaikaiseen omistautumiseen jollekin tietylle asialle. Tutkimukset ovat osoittaneet, että korkea grit vähentää myös työuupumuksen riskiä (Dam ym., 2019; Halliday ym., 2017; Kang & Choi, 2022; Meriac ym., 2023). Tutkijat ovat kuitenkin erimielisiä sen suhteen, johtuuko tämä grittiin liittyvästä sinnikkyudesta vai mielenkiinnonkohteiden konsistenssista.

Erään tutkimuksen mukaan työuupumuksen ehkäisemisessä juuri mielenkiinnonkohteiden konsistenssilla olisi suurempi rooli kuin gritillä (Meriac ym., 2023). Tuloksia on perusteltu muun muassa sillä, että sellaiset ihmiset, joilla on mahdollisuus paneutua tiettyihin valikoituihin tehtäviin erilaisten hajanaisten tehtävien suorittamisen sijaan, saattavat kokea vähemmän työstressiä (Meriac ym., 2023). Toisaalta samaan aikaan voi myös olla, että sinnikkyydellä on suurempi rooli työstressin ja työuupumuksen ehkäisemisessä (Kang & Choi, 2022).

Tunnettujen mielenlujuuspiirteiden rinnalla on huomioitava myös minäpystyvyys (*engl. self-efficacy*), jolla tarkoitetaan henkilön tilannesidonnaista tulkintaa omista kyvyistään jonkin tehtävän suorittamisessa (Bandura, 1994). Henkilöllä voi olla suuri minäpystyvyyden tunne jossain tietyssä asiassa, mutta hyvinkin matala jossain toisessa. Minäpystyvyyden uskotaan auttavan työskentelyssä ja vastoinkäymisten kestämisessä (Heslin & Klehe, 2006). Samalla se auttaa myös selviytymään erilaisista työhön liittyvistä vaatimuksista (Fida ym., 2015), ja toimii suojana työstressin aiheuttamia vaikutuksia vastaan. Minäpystyvyys suojaa myös työuupumukselta, vaikka työntekijä kokisikin kuormitusta töissä (Molero ym., 2018).

Yhteenvetona voidaan todeta ihmisten välillä olevan selkeitä eroja, mitä tulee työstressin kokemiseen. Työstressimallien avulla, kuten esimerkiksi Karsekin mallilla, työympäristöt voidaan jakaa kuormittaviin ja ei-kuormittaviin ympäristöihin sen mukaan, minkälaisia vaatimuksia työtehtävät asettavat työntekijälle. Tutkimus on kuitenkin osoittanut työntekijän henkilökohtaisilla ominaisuuksilla olevan huomattava vaikutus siihen, kuinka ihminen näkee ja kokee työympäristönsä.

Lähteet

Bandura, A. (1994). Self-efficacy. Teoksessa V. S. Ramachaudran (Toim.), *Encyclopedia of human behavior* (Vsk. 4, ss. 71–81). Academic Press. <http://www.des.emory.edu/mfp/BanEncy.html>

Buddeberg-Fischer, B., Klaghofer, R., Stamm, M., Siegrist, J., & Buddeberg, C. (2008). Work stress and reduced health in young physicians: Prospective evidence from Swiss residents. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(1), 31–38. <https://doi.org/10.1007/s00420-008-0303-7>

Dam, A., Perera, T., Jones, M., Haughey, M., & Gaeta, T. (2019). The Relationship Between Grit, Burnout, and Well-being in Emergency Medicine Residents. *AEM Education and Training*, 3(1), 14–19. <https://doi.org/10.1002/AET2.10311>

Deng, X., Liu, X., & Fang, R. (2020). Evaluation of the correlation between job stress and sleep quality in community nurses. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000018822>

Fida, R., Paciello, M., Tramontano, C., Barbaranelli, C., & Farnese, M. L. (2015). "Yes, I Can": the protective role of personal self-efficacy in hindering counterproductive work behavior under stressful conditions. *Anxiety, Stress, & Coping*, 28(5), 479–499. <https://doi.org/10.1080/10615806.2014.969718>

Grebner, S., Semmer, N. K., & Elfering, A. (2005). Working conditions and three types of well-being: A longitudinal study with self-report and rating data. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), 31–43. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.1.31>

Halliday, L., Walker, A., Vig, S., Hines, J., & Brecknell, J. (2017). Grit and burnout in UK doctors: A cross-sectional study across specialties and stages of training. *Postgraduate Medical Journal*, 93(1101), 389–394. <https://doi.org/10.1136/postgradmedj-2015-133919>

Hao, S., Hong, W., Xu, H., Zhou, L., & Xie, Z. (2015). Relationship between resilience, stress and burnout among civil servants in Beijing, China: Mediating and moderating effect analysis. *Personality and Individual Differences*, 83, 65–71. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.048>

Harms, P. D., Brady, L., Wood, D., & Silard, A. (2018). Resilience and Well-Being.

Helbling, L., & Kanji, S. (2018). Job Insecurity: Differential Effects of Subjective and Objective Measures on Life Satisfaction Trajectories of Workers Aged 27–30 in Germany. *Social Indicators Research*, 137(3), 1145–1162. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1635-z>

Henttonen, P., Määttänen, I., Makkonen, E., Honka, A., Seppälä, V., Närväinen, J., García-Velázquez, R., Airaksinen, J., Jokela, M., & Lahti, E. E. (2022). A measure for assessment of beneficial and harmful fortitude: development and initial validation of the Sisu Scale. *Heliyon*, 8(11), e11483. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2022.E11483>

Heslin, P. A., & Klehe, U.-C. (2006). Self-efficacy. Teoksessa S. G. Rogelberg (Toim.), *Encyclopedia of Industrial/Organizational Psychology* (2. p., Vsk. 2, ss. 705–708). Sage. <https://www.researchgate.net/publication/228210952>

Kang, S. W., & Choi, E. J. (2022). Influence of grit on academic burnout, clinical practice burnout, and job-seeking stress among nursing students. *Perspectives in Psychiatric Care*, 58(4), 1959–1966. <https://doi.org/10.1111/ppc.13015>

Lahti, E. E. (2019). Embodied fortitude: An introduction to the Finnish construct of *sisu*. *International Journal of Wellbeing*, 9(1), 61–82. <https://doi.org/10.5502/ijw.v9i1.672>

Li, Q., Du, H., & Chi, P. (2021). Job stress and well-being among internal migrant workers in China: A review and meta-analysis. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 13(3), 537–558. <https://doi.org/10.1111/aphw.12266>

Melchior, M., Caspi, A., Milne, B. J., Danese, A., Poulton, R., & Moffitt, T. E. (2007). Work stress precipitates depression and anxiety in young, working women and men. *Psychological Medicine*, 37(8), 1119–1129. <https://doi.org/10.1017/S0033291707000414>

Meriac, J. P., Rasmussen, K. E., & Pang, J. (2023). Work ethic and grit: Explaining responses to dissatisfaction at work. *Personality and Individual Differences*, 203. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.112037>

Molero, M. del M., Pérez-Fuentes, M. del C., & Gázquez, J. J. (2018). Analysis of the mediating role of self-efficacy and self-esteem on the effect of workload on Burnout's influence on nurses' plans to work longer. *Frontiers in Psychology*, 9(DEC). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02605>

Ochsmann, E., Lang, J., Drexler, H., & Schmid, K. (2011). Stress and recovery in junior doctors. *Postgraduate Medical Journal*, 87(1031), 579–584. <https://doi.org/10.1136/pgmj.2010.103515>

Shatté, A., Perlman, A., Smith, B., & Lynch, W. D. (2017). The Positive Effect of Resilience



Pentti Henttonen & Ilmari Määttänen

Sisu, huolet ja hyvinvointi: havaintoja suomalaisten kokemista haasteista ja voimavaroista pandemia-aikana

Maailmanlaajuinen pandemia ja sitä seuranneet epävarmat ajat ovat osaltaan nostaneet esiin kysymyksen, millaisilla ominaisuuksilla varustetut ihmiset selviytyvät haastavissa ja muuttuvissa ympäristöissä parhaiten. Yksi tapa ymmärtää hyvinvointiin ja haasteellisissa olosuhteissa toimimisen kykyyn vaikuttavia yksilöllisiä eroja on mielenlujuuspiirteiden tarkasteleminen. Mielenlujuuspiirteet, kuten aikaisemmin mainittu sisu, voidaan nähdä osana kykyä selviytyä haasteista eri elämäntilanteissa.

Tutkimukset ovat valoittaneet, että aiemmin koetut haasteet ja vaikeudet vahvistavat resilienssiä ja täten myös sen vaikutusta ihmisen hyvinvointiin (Hu, Zhang & Wang, 2015). Henkilö, joka on selvinnyt vastoinkäymisistään sisulla, saattaa löytää sisältään avaimet myös tulevia haasteita varten. Tämä johtuu pitkälti siitä, että hänellä on syntynyt kokemusta sisäisistä voimavaroistaan, joita hän voi hyödyntää tarpeen vaatiessa.

Tässä luvussa syvennymme tutkimaan mielenlujuuspiirteiden merkitystä ja niiden yhteyttä lähimenneisyydessä koettuihin haasteisiin ja huolenaiheisiin. Luvussa esittämämme havainnot perustuvat laajaan kirjalliseen ja numeeriseen aineistoon, joka kerättiin suomalaisilta työntekijöiltä vuoden 2021 aikana.

Normaalisti aikuiset kohtaavat päivittäin useita huolia, jotka liittyvät ympäristötekijöihin, kuten työhön, opintoihin ja sosiaalisiin suhteisiin. Huolehtiminen on ihmiselle ominainen ja varsin yleinen ajatteluprosessi, mutta liiallisena tai voimakkaasti korostuneena se voi altistaa ahdistuneisuushäiriöille ja

vaikuttaa haitallisesti hyvinvointiin. Toisaalta huolehtiminen voidaan nähdä myös myönteisessä valossa, kuten esimerkiksi ongelmien ratkaisuun suuntautuvana ajattelutapana, joka tuo yksilön ja yhteisön kannalta hyödyllisiä seurauksia.

Naisilla on havaittu olevan enemmän taipumusta huolehtimiseen kuin miehillä, ja jotkut tutkimukset ovat jopa osoittaneet, että naiset raportoivat päivittäisistä huolista suuremmassa määrin ja laajemmassa mittakaavassa kuin miehet. Tämän sukupuolten välisen eron huolehtimisessa uskotaan heijastavan monimuotoisuutta ihmisten ajattelutavoissa ja korostavan sitä, miten yksilöt voivat eri tavoin käsitellä ja reagoida ympäristön mukanaan tuomiin haasteisiin.

Tutkimukset myös vahvistavat, että sosiaalisiin suhteisiin, perheeseen ja työhön liittyvät huolenaiheet vähenevät iän myötä ja niiden luonne muuttuu, yksilön elämäntilanteen kehitystä heijastellen. Ikääntyneiden joukossa terveyteen liittyvät huolenaiheet korostuvat, ja ne saavat entistä suuremman roolin yhteydessään hyvinvointiin. On myös huomionarvoista, että huolet ovat kategoriasta riippumatta huomattavasti yleisempiä mielenterveysongelmista kärsivien joukossa.

Työympäristöstä oikeudenmukaisuuteen

Useimmat aikuiset viettävät merkittävän osan valveillaoloajastaan työssä, mikä tekee työympäristöstä yhden keskeisimmistä elämänalueista ja huolien lähteistä. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on tähän mennessä tunnistettu lukuisia. Näitä ovat esimerkiksi hyvä johtaminen, työntekijöiden ammattitaito sekä työyhteisön ilmapiiri, johon vaikuttaa olennaisesti työpaikalla koettu oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo. Suomessa on huomattu, että erityisesti ei-yliopistokoulutetut ja nuoret työntekijät kokevat työhyvinvoinnin heikentyneen viime vuosina.

Työpaikkoihin liittyvän oikeudenmukaisuuden voi jaotella karkeasti kolmeen luokkaan, joilla kaikilla on yhteys hyvinvointiin: palkkojen ja resurssien oikeudenmukainen jakautuminen, toiminta- ja menettelytapojen oikeudenmukaisuus sekä esihenkilöiden ja alaisten välinen oikeudenmukaisuus. Työpaikalla rehottava epäoikeudenmukaisuus tai epätasa-arvo voivat toimia ylimääräisenä stressin lähteenä, joka voi vaikuttaa ihmisiin sekä suoraan että epäsuorasti. Epäoikeudenmukaisuus voi myös lisätä mielenterveysongelmia ja kuormittaa ihmisiä lisääntyneen työtaakan myötä.

Tasa-arvon ja hyvinvoinnin yhteyttä on tutkittu niin valtio- kuin yksilötasollakin, ja sen havaittu vaikuttavan terveyteen ja onnellisuuteen. Tasa-arvo vaikuttaa liittyvän myös korkeampaan yhteiskunnalliseen luottamukseen, mikä puolestaan voi heijastua epätasa-arvon kielteisiin terveysvaikutuksiin. Kiinassa esimerkiksi on todettu, että alueilla, joissa taloudellinen epätasa-arvo on suurempaa, nuorten

onnellisuus on alhaisempaa ja mielenterveysongelmat yleisempiä. Länsimaissa puolestaan on havaittu onnellisuuden lisääntyvän taloudellisen tasa-arvon myötä.

Myös henkilön persoonallisuuden piirteet ja sisun kaltaiset ei-kognitiiviset ominaisuudet vaikuttavat siihen, miten hän kokee työstressiä, erityisesti suhteessa ponnisteluihin ja palkkioihin. Nähdäksemme on perusteltua olettaa, että nämä tekijät yhdessä koetun oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon kanssa vaikuttavat myös työhyvinvointiin. Tämä voi näkyä esimerkiksi raportoituina huolina.

Havaintoja kerätystä aineistosta

Kun kyselytutkimukseemme osallistuneiden henkilöiden ilmaisemat huolenaiheet ryhmiteltiin kymmeneen yleisimpään kategoriaan, saimme selkeän käsityksen näiden huolien yleisyydestä ja niiden taustalla vaikuttavista tekijöistä. Vastaukset luokiteltiin sen mukaan, kuuluiko se yhteen tai useampaan näistä kategorioista.

Esimerkiksi vastaus “Työ on kiireistä, ja kotona ei ole mahdollisuutta rentoutua, kun on pieniä lapsia hoidettavana. Väsymys tuntuu jatkuvan.” ryhmiteltäisiin kategorioihin “Työhuolet”, “Terveys” ja “Perhe-elämä”. Kyselytutkimukseen vastanneista kaksi kolmesta (64.8 %) raportoi sanallisesti huolistaan. Naiset (72.8 %) raportoivat huolia selvästi miehiä (62.1 %) aktiivisemmin.

Yleisimpiä mainittuja huolia olivat:

Terveysteen jaotellut huolet, jotka kattoivat terveydentilaa, sairauksia, unettomuutta, väsymystä sekä yleistä hyvinvointia koskevat huolet **44.7 %**

Työtehtäviin jaotellut huolet, jotka kattoivat muun muassa kiireen, paineen, vastuun ja muut työtehtäviä koskevat huolet **27.4 %**

Työtilanteeseen jaotellut huolet, jotka kattoivat työttömyyttä tai sen uhkaa, työnhakua ja työehtoja koskevat huolet **24.0 %**

Muihin ihmisiin jaotellut huolet, jonka kriteerit täyttyivät, jos vastaajan ilmaisemaan huoleen sisältyi ongelmia suhteissa muihin ihmisiin, esihenkilöön tai työnantajatahoon **14.6 %**

Pandemiaan jaotellut huolet, jotka sisälsivät omaan tai läheisten sairastumiseen sekä yhteiskunnan ja työpaikan toimeenpanemisiin muutoksiin ja rajoituksiin liittyvät huolet **13.3 %**

Huolet, joita koki alle kymmenes vastaajista, olivat laskevassa järjestyksessä **Raha** (8.3 %), joka kattoi palkkaan, omaisuuteen ja nykyiseen tai tulevaan toimeentuloon liittyvät huolet, **Läheiset** (5.7 %), joka sisälsi huolet ystävistä, perheenjäsenistä, sukulaisista ja heidän terveydestään, kattaen myös lemmikit, **Ikääntyminen** (4.5 %) ja **Perhe-elämä** (2.4 %). Kategorioihin kuulumattomat ja niitä harvinaisemmat huolet luokiteltiin **Muiden asioiden** kategoriaan.

Tarkastelimme samassa yhteydessä myös sitä, kuinka positiivisesti, hyväksyvästi tai ratkaisukeskeisesti osallistujat suhtautuivat kyselyssä mainitsemiinsa haasteisiin ja huoliin. **Ratkaisukeskeisyyttä** käsittelevän kategorian kriteerit täyttyivät, jos vastaaja mainitsi positiivisia haasteita tai ilmaisi muuten hyväksyvää suhtautumista huoliinsa esimerkiksi ilmauksin “ei voi mitään, sellaista se on” tai “turha murehtia”.

Tämän kaltaista asennetta oli havaittavissa joka kuudennen vastaajan kuvauksissa (16.1 %). Tutkimuksen ohessa suoritettussa analyysissä mielenlujuuspiirteiden, eli hyödyllisen ja haitallisen sisun sekä iän ja tasa-arvon kokemuksen, yhteyksien havaittiin olevan aikaisempien tutkimusten tulosten suuntaisia: keskimäärin ikä, hyödyllinen sisu ja tasa-arvo olivat yhteydessä yksilön parempaan hyvinvointiin, kun taas haitallinen sisu selvästi heikensi hyvinvointia.

Tulosten yhteisvaikutuksista tekemämme havainnot osoittavat hyvinvoinnin olevan erityisen matalaa silloin, kun henkilössä ilmenee haitallista sisua, mutta hänellä ei ole lainkaan hyödyllisen sisun suojaavaa vaikutusta. Samantapainen yhteisvaikutus havaittiin myös sisupiirteitä ja tasa-arvoa koskevissa tuloksissa.

Havaintojen perusteella voi päätellä, että tasa-arvon puute ilmenee hyvinvointia laskevana stressitekijänä, jonka vaikutusta sisun matalat hyödylliset ja korkeat haitalliset puolet vahvistavat entisestään. Iän vaikutus hyvinvointia lisäävänä tekijänä vastasi pitkälti muiden vastaavien tutkimusten yhteyksissä saatuja tuloksia. Kaikkiaan noin viidennes WHO-5-instrumenteilla mitatusta kokonaishyvinvoinnista selittyi henkilökohtaisella sisulla ja tasa-arvon kokemuksella.

Mielenlujuus, tasa-arvo ja muut piirteet huolien taustalla

Kyselytutkimuksessa työhuolet jakoutuivat kahteen eri kategoriaan, jotka olivat työtilanteeseen ja työnkuvaan liittyviä. Varsinkin jälkimmäisenä mainitut lisääntyivät niin hyödyllisen kuin haitallisenkin sisun seurauksena. Havainto korostaa sisun käsitteen yhteyttä ja sovellettavuutta työelämän haasteisiin.

Vaikka hyödyllinen sisu lisääkin työstä huolehtimista, samalla se näkyy myös positiivisempänä suhtautumisena kyseisiin huoliin; hyvällä tavalla sisukkaille työ on tärkeää, ja sen aiheuttamat huolet nähdään myönteisessä valossa ja ongelmina,

jotka ovat tilapäisiä tai ratkaistavissa. Ajattelumalli korostuu erityisesti naisten vastauksissa. Toisaalta samalla naiset raportoivat huomattavasti enemmän terveyteen, työhön, läheisiin ja pandemiaan liittyviä huolia, mikä on työtä lukuun ottamatta linjassa aikaisemman tutkimuksen havaintojen kanssa.

Havaitsimme myös, että hyödyllinen sisu vähensi ja haitallinen puolestaan lisäsi huolia terveydestä. Havainto oli odotusten mukainen, vaikka haitallisen sisun vaikutus olikin huomattavasti hyödyllistä suurempi: kun haitallinen sisukkuus oli yhtä keskihajontaa suurempi, kasvoi terveyshuolien raportoinnin todennäköisyys 30 prosenttia. Ikä ei odotusten vastaisesti lisännyt terveyshuolia, mutta sen vaikutus näkyi yleisellä elämäntilanteella selitettävissä olevien huolien (työhuolet, perhe-elämä) vähentymisenä sekä ymmärrettävänä lisääntyneenä huolena ikääntymisestä. Tuloksissa tulee huomioida, että tutkimusaineisto koostui vain työikäisistä. Terveyshuolien ja iän yhteys on kuitenkin havaittu jo aikaisemmin kaikki ikäluokat kattavilla otoksilla.

Terveyshuolien yleisempi raportointi voidaan tulkita usealla eri tavalla. Esimerkiksi stressaantuneet tai henkisesti muuten kuormittuneet ihmiset voivat mahdollisesti raportoida muita todennäköisemmin terveyshuoliaan. Tasa-arvon kokemus vähensi työtilanteeseen ja muihin ihmisiin liittyviä huolia ja ilmeni kohonneena ratkaisukeskeisyytenä. Teemojen yhteys on selkeä, mutta vaikutuksen suunta voi olla molemminpuolinen; kun vastaajan työtilanne on stabiili, työnkuva sopivaksi koettu, työympäristö on oikeudenmukainen, eikä työpaikalla esiinny ihmisten välisiä ongelmia.

Tehdyt johtopäätökset

Kyselytutkimuksen kautta tehdyt havainnot tukevat mielenluujuuspiirteiden, kuten esimerkiksi hyödyllisen ja haitallisen sisun, käyttökelpoisuutta etenkin työikäisten hyvinvoinnin selittäjänä. Sisun ohella myös tasa-arvon kokemuksen vaikutus merkittävänä hyvinvoinnin lähteenä saa lisää tukea tutkimuksen tuloksista. Jatkotutkimusten kannalta yksi olennaisimmista kysymyksistä on selvittää hyödyllisen ja erityisesti haitallisen sisun merkittäviä yhteyksiä terveyshuoliin.

Nähdäksemme on olennaista selvittää, kuinka sisu vaikuttaa terveyskäyttäytymiseen, ja onko objektiivisen terveyden ja sisun välisiä yhteyksiä mahdollista osoittaa. Tulokset kertovat myös suomalaisen työikäisen väestön huolien jakaumasta, ja ovat sellaisenaan linjassa samaan aikaan toisaalla tehtyjen löydösten kanssa.

Yhdessä ne piirtävät alati tarkentuvaa kuvaa työhyvinvoinnin kehityksestä ja siihen liittyvistä haasteista. Jatkotutkimuksessa huolien kategorioita voidaan lajentaa entisestään tai analysoida esimerkiksi koneoppimismenetelmin, jotka ovat kehittyneet viime vuosina vauhdilla.

Lähteet

Henttonen, P., Määttänen, I., Makkonen, E., Honka, A., Seppälä, V., Närväinen, J., García-Velázquez, R., Airaksinen, J., Jokela, M. & Lahti, E. E. (2022). A measure for assessment of beneficial and harmful fortitude: Development and initial validation of the Sisu Scale. *Heliyon*, 8(11), e11483.

Hu, T., Zhang, D., & Wang, J. (2015). A meta-analysis of the trait resilience and mental health. *Personality and Individual differences*, 76, 18-27.

Kaltainen, J. & Hakanen, J. (2023) Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoteen 2022 mennessä. Työterveyslaitos. Haettu 29.4.2023 osoitteesta <https://www.ttl.fi/file-download/download/public/5994>.





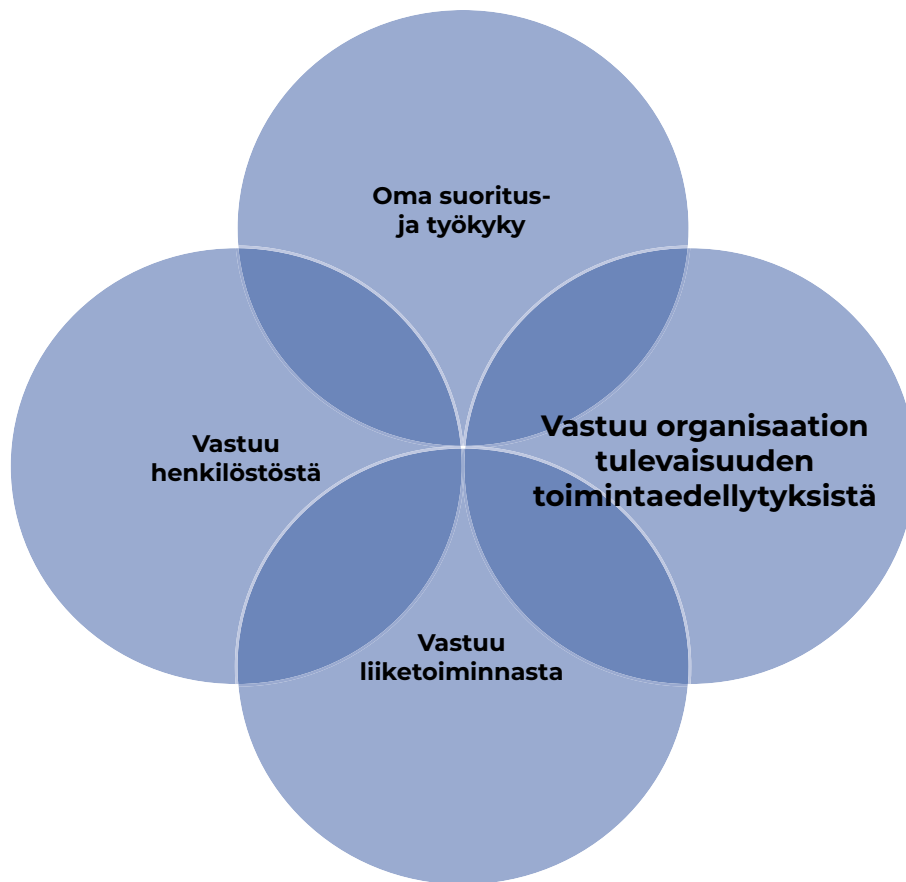
Johanna Vuori & Ilmari Määttänen

Esihenkilö ja sisu

Kuuluuko sisu esihenkilötyöhön? Kyselimme elokuussa 2023 päättyneen Sisu työelämässä -hankkeen aikana esihenkilöiden mielipiteitä asiasta (Vuori & Määttänen, 2023). Vastaukset jakaantuivat. Toisten mielestä ihmisten johtamista ei pidä tehdä sisulla, vaan kiinnittämällä huomiota tavoitteisiin ja siihen, että työntekijät pysyvät motivoituneina. Valtaosa haastatelluista esihenkilöistä näki sisun liittyvän ainakin jossakin määrin esihenkilötyöhön, ja heillä oli siitä myös omakohtaista kokemusta pandemian ajalta. Seuraavaksi tarkastelemme sisua esihenkilöiden haastatteluiden pohjalta.

Mahdottomasta mahdolliseksi

Monilla meistä on työelämässä mahdottomilta tuntuja haasteita, joista on vaikea kuvitella etukäteen suoriutuvansa. Esihenkilöillä haasteet liittyvät paitsi heidän omaan suoritus- ja työkykyynsä haastavissa tilanteissa myös heidän vastuuseensa työntekijöistä, liiketoiminnasta sekä organisaation toimintakyvyn säilyttämisestä. Usein kriisitilanteessa vyyhdissä on mukana kaikki neljä tekijää (Kuva 1).



Kuva 1. Esihenkilön haasteiden vyyhti

Kun työntekijät määrättiin koronapandemian vuoksi karanteeniin, oli esihenkilön löydettävä varsin lyhyelläkin varoitusajalla sijaisia sekä toisinaan sijaistettava poissaolijoita oman työnsä ohella. Se, että myymälä tai tehdas pystyttiin avaamaan, vaikka lähes koko vakituinen henkilökunta oli sairaana tai karanteenissa, saattoi näyttää ulkopuolisesta aivan normaalilta päivältä, mutta takana oli esihenkilön pitkälle yli normaalin työpäivän tapahtuneita kymmeniä viestinvaihtoja eri tahojen kanssa, kuten esihenkilöt seuraavissa esimerkeissä kertovat:

”Mä muistan, kun mulla oli 75 puhelua yhden päivän aikana plus kaikki sähköpostit ja WhatsApp viestit ja sellaiset että selvittiin sitten siitä [sesonkipäivästä] ja saatiin porukka karanteeniin. Jaa sitten vielä, kun olin tietenkin huolissaan siitä, että miten, kun siinä vaiheessa ei oikein vielä ollut tietoa tietenkään siitä, että minkälaista se korona nyt oikeasti on, ja tietenkin oli huolissaan ketkä sairastu siellä, että mitä heidän vointi on.”

Kaupalan esihenkilö

”Ne [työntekijät] oli samaan aikaan karanteenissa, kun tämän pienimmän [lapseni] päiväkodissa oli altistuminen, niin mä tein etätyötä. Sitten oli tämä tilanne päällä täällä. Ja sitten illat aamut käytiin läpi ne listat yhdessä ja katsottiin, että miten saadaan porukkaa tilalle, että oli se kovaa aikaa.”

Teollisuuden tuotantojohtaja

Haastatellut esihenkilöt olivat joutuneet pandemian aikana useasti venyttämään omaa työmääräänsä äärirajoille. Pandemian alussa kaikki uusi ja ylimääräinen vaativat esihenkilöiltä järjestelyitä, joita ei voitu tehdä normaalina työaikana. Jotkut esihenkilöt joutuivat myös itse osalomautetuksi, mutta työt eivät vähentyneet samassa suhteessa. Aikaisemmissa kappaleissa käsitelty hyödyllinen sisu auttoi heitä löytämään voimaa toivottomalta tuntuissa ja henkisesti raskaissa tilanteissa.

”Vaatii myös sitä sisua, että kyllä minä [kirosana] tämän teen, vaikka kaikki muu onkin mennyt tänään pieleen. Tai vaikka ei saatu sitä työntekijää tänne avuksi. Tai vaikka toi kylmälaite hajosi. Tai vaikka toi asiakas räki päälle.”

Kaupalan esihenkilö

”... nämä kaikki lomautukset ja irtisanomiset ja muut. Tai, että vaikka ne on ollu silleen raskaita, mutta jotenkin silleen, et vielä niin hakee sieltä jonku viimeisen voiman sieltä.”

Hotellin esihenkilö

Väliaikaisuuden ajatuksen tenho ja tuho

Joustaessaan omista työajoistaan esihenkilöt kuvasivat ajatelleensa, että kyllä tämän kestää, kun tämä on väliaikaista. Pandemia oli kuitenkin suuri sisulaboratio, jossa opittiin, että kaikki ei välttämättä olekaan väliaikaista. Sisuspurtit autoivat esihenkilöitä mahdottomiltakin tuntuissa tilanteissa, mutta jos esihenkilön työ muuttuu jatkuvaksi sisuspurttien sarjaksi, niin se tulee vähentämään hänen henkisiä voimavarojaan. Riskinä on aina työuupumus ja jopa romahtaminen.

Pandemia opetti, että väliaikainen ei ole aina väliaikaista. Sen tähden onkin hyvä pysähtyä pohtimaan vaihtoehtoja ennen kuin antaa itsensä tuudittautua tähän uskoon. Koska esihenkilöiden perustehtävään kuuluu ihmisistä ja organisaation toiminnasta vastaaminen, on esihenkilön oma työaikajousto (esimerkiksi tuplavuoron tekeminen työntekijän poissaolon takia) usein ainut mieleen tuleva ja pakolliselta tuntuva vaihtoehto. Esihenkilön vastuullisuutta on myös pitää itsestään huolta, jotta hän on työntekijöidensä ja organisaation käytössä, eivätkä hänen voimavaransa ole hupenneet kokonaan jatkuvissa sisuspurteissa.

Sisu Labin perustaja ja sisututkija Elisabeth Lahti on esittänyt, että sisu on myös lempeää voimaa, joka pitää sisällään armollisuuden itseään kohtaan (2019; 2022). Sisuspurttien vastapainoksi tarvitaan siten myös palautumista, minkä myös hankkeessa haastatellut esihenkilöt tiedostivat, mutta heidän aikeensa eivät aina toteutuneet oman väsymyksen tai uuden kriisitilanteen hallinnan tarpeen takia.

Kuten kirjan aikaisemmassa kappaleessa on tullut esiin, niin haitallinen sisu on vahingollista itselle, ajatuksille tai toisille ihmisille. Esihenkilötyössä pärjäämisen pakkoa ruokkivat paitsi vastuu ihmisistä, liiketoiminnan tai muun organisaatiotoiminnan jatkumisesta myös joko sisäiset tai ulkoa tulevat odotukset sankarijohtajuudesta ja esimerkin näyttämisestä. Jos esihenkilön peräänantamattomuus vaikeassa tilanteessa tuo toivotun tuloksen, esimerkiksi jos hiipuva liiketoiminta saadaan elpymään, on sankarin viitta ansaittu. Hyödyllisen ja haitallisen sisun raja on kuitenkin vaikea itse hahmottaa.

Mikä on peräänantamattomuutta toivottomassakin tilanteessa (hyödyllinen sisu), ja mikä taas kyvyttömyyttä lopettaa ajoissa (haitallinen sisu)? Sisu-käsitteeseen perehtymällä ja esimerkiksi oman sisuprofiilin tuntemalla (<https://redcap.link/sisu>) voi kasvattaa kykyään pohtia sitä, pitäisikö tilanteessa jatkaa vai onko jatkaminen haitallista hyvinvoinnille. Erityisesti esihenkilön kannattaa pohtia oman sisuprofiilin valossa oman haitallisen sisun mahdollista vaikutusta vetämänsä ryhmän työntekijöihin.

Taitava esihenkilö rakentaa omille työntekijöilleen ilmapiiriä, jossa voidaan avoimesti puhua työn tavoitteista ja siitä tasosta, mikä on riittävä tehtävässä suoriutumiseksi normaali- ja poikkeusoloissa. Kenties vielä enemmän taitoa vaatii puhua näistä asioista omalle esihenkilölle ja kyetä hallitsemaan ylemmän johdon odotuksia siitä, miten paljon poikkeuksellista venymistä tarvitaan. Ennen seuraavaa isoa kriisiä organisaatioissa voitaisiin pohtia ennakkoon, minkälaisia neuvonpitotapoja voisi ottaa yhteiseen käyttöön, jotta voitaisiin yhdessä pohtia mikä loppujen lopuksi on ”pakko” ja mitä tukea tilanteeseen voisi saada muusta organisaatiosta.

Odotusten hallintaa voi harjoittaa myös oman tiimin kanssa. Esihenkilö voi toisinaan olla pelastava enkeli ja taikuri, mutta pitkällä tähtäimellä ei ole hyödyllistä, jos ihmeiden tekemiseen tuudittaudutaan ja sitä odotetaan häneltä jatkuvasti.

”No nyt justsiinsa viime viikolla, kun meille tuli yhdelle illalle neljä sairaslomaa, niin siinä oli vähän semmoinen, että minä tulen ja minä autan, mut mä en pysty näitä neljää korvaamaan. Että viheltää poikki sen, että älkää kuvitelko, että mä pystyisin tästä yhtäkkiä hyppäämään neljän ihmisen saappaisiin, että en mikään sateentekijä ole, vaikka mä teidän päällikkö olenkin.”

Ravintolan esihenkilö

Kollektiivinen sisu

Jotkut hankkeessa haastatellut esihenkilöt eivät pitäneet sisua niinkään omana henkilökohtaisena ominaisuutenaan, vaan kuvasivat että pandemiakriisissä oli syntynyt koko työyhteisön yhteissisu. Yhteissisu siivitti vaikeiden paikkojen ja

”Meidän työtä ei pysty tekemään etänä. Tämä maa on kiinni, on suljettu. Meidän varassa on se, että suomalaiset saa ruokaa. Ja sit ehkä semmoisesta asenteesta lähti semmoinen tietynlainen taistelutahto myös siinä, että ei ole ketään muuta.”

”... meillä on, varmaan jossain määrin koko yrityksellä on ollut sitä tsemppiä ja taistelua, sisuakin että päästään tästä yhdessä yli.”

Teollisuuden esihenkilö

On myös mielenkiintoista, että haastatellut esihenkilöt eivät asiasta suoraan kysyttäessäkään pystyneet erittelemään, miten kollektiivinen yhteissisu oli syntynyt tai mitä he itse olivat tehneet sen synnyttämiseksi. Organisaatiotutkimuksessa on kuitenkin tunnistettu jo aiemmin ilmiö, jossa ryhmän koheesio voi nousta, kun ryhmällä on ulkopuolinen uhka (Markides & Cohn 1982).

Johtamistutkimuksessa kollektiivisen sisun voisi liittää myös näkemyksiin jaetusta johtajuudesta tai yhteisöohjautuvuudesta (Salovaara 2021). Kriisiajat tarvitsevat johtajuutta, mutta se voisi olla myös jaettua.

Keräsimme hankkeen aikana esihenkilöiltä myös kyselyaineistoa. Sen alustavat tulokset viittaavat siihen, että hyödyllinen sisu korreloi positiivisesti yksilökokemusten kanssa, joissa yksilön sopeutuminen koronavirustilanteeseen ja koronavastatoimien aiheuttamiin poikkeusaikoihin helpottui.

Haitallista sisua omaavat henkilön puolestaan olivat muita todennäköisemmin sitä mieltä, ettei heidän työyhteisöstään, esihenkilöistään tai kollegoistaan ollut hyötyä poikkeusaikojen kestämisessä. Haitallinen sisu oli myös yhteydessä lievästi negatiivisempaan suhtautumiseen, mitä tulee hengityssuojainten käyttöön.

Positiivisena havaintona voimme tähän lopuksi vielä mainita, että organisaatioiden oikeudenmukaisuuskysely oli aineiston perusteella yhteydessä parempaan tukeen esihenkilöiltä, HR-henkilöiltä ja kollegoilta, eli on mahdollista, että asioiden parantamiseen työyhteisössä voi löytyä lopulta melko yksinkertaisetkin reseptit.

Lähteet

Lahti, E. E. (2019). Embodied fortitude: an introduction to the Finnish construct of *sisu*. *International Journal of Wellbeing*, 9(1), 61-82. doi:10.5502/ijw.v9i1.672.

Lahti, E. E. (2022). *Sisu as Sisu, Grace, and Gentleness-A Way of Life, Growth, and Being in Times of Adversity*. Aalto University publication series Doctoral Theses, 97/2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-64-0872-9>

Markides, Kyriacos C. & Cohn, Steven F. (1982). External conflict/internal cohesion: A reevaluation of an old theory. *American Sociological Review*, 47(1), 88–98. <https://doi.org/10.2307/2095044>

Salovaara, Perttu (2020). Johtopäätös – yhteisöt ja organisaatiot pomokulttuurin jälkeen. Teos.

Vuori, J. & Määttä, I. (2023). ”Either cry and die or move on” – managerial experiences of *sisu* during pandemic”, käsikirjoitus



An illustration at the top of the page shows a person sitting on a bar chart with three bars of decreasing height from left to right. A large, thick red arrow points downwards from the top left towards the person. The background is light blue with white clouds.

Johanna Vuori & Ilmari Määttänen

Esihenkilön oma työhyvinvointi

Lentomatkuksesta tuttu ohjenuora suosittelee vanhempia laittamaan hätätilanteessa ensin happinaamarin omille kasvoilleen ja vasta sitten huolehtimaan lapsista. Kuluneisuudenkin uhalla tätä metaforaa voi lämpimästi suositella esihenkilöille, sillä vasta sitten, kun esihenkilön oma happinaamari on paikallaan, voi hän tukea myös tiiminsä jäsenten hyvinvointia.

Tutkimus esittää, että johtajilla ja esihenkilöillä on muihin työntekijöihin verrattuna vähemmän stressiä ja uupumisoireita. Tätä on selitetty muun muassa sillä, että johtajilla on vaikeissakin tilanteissa muita työntekijöitä enemmän hallinnan tunnetta sekä asemaansa perustuvaa uskoa siihen, että he pystyvät itse vaikuttamaan tilanteeseen (Korman ym., 2022; Sherman ym., 2012; Skakon ym., 2011). Mutta aivan kuin kaikilla työntekijöillä myös esihenkilöillä jaksaminen vaarantuu, jos heidän työtä koskevat vaatimukset ylittävät heidän henkilökohtaiset voimavaransa.

Johtajan työn vaatimukset liittyvät hänen perustehtäviinsä huolehtia organisaation tuloksesta ja henkilöstöstä. Toisin sanoen tehtäviin, joihin hänet on palkattu, joista hän saa palkkaa ja joiden saavuttamisesta häntä arvioidaan. Kaikkiin muutoksiin ei kuitenkaan voi varautua huolellisellakaan ennakoinnilla. Esimerkiksi markkinoilla tapahtuvat kysynnän muutokset, kilpailijoiden äkilliset liikkeet ja rahoitukseen ja logistiikkaan liittyvät haasteet vaikuttavat esihenkilöiden mahdollisuuksiin saavuttaa heille asetettuja tulostavoitteita.

Tästä huolimatta oikeiden analyysien ja päätösten tekeminen kuuluu johtajan työhön. Päätökset vaikuttavat organisaation eloonjäämiseen, mutta samalla ne

kuormittavat myös päätöksentekijää, koska mahdollisten väärin päätösten vaikutus voi olla suuri. Johtajan uralla kukaan ei voi välttyä virheiltä. Työhyvinvoinnin kannalta onkin tärkeää sekä yrittää hallita pelkoa virheiden tekemisestä että kuormittuneisuutta väärin tehtyjen päätösten jälkeen. Vuodet koulivat tässä johtajiakin.

Erytisesti johtajauran alkuvuosina kannattaa opetella tapa rakentaa työviikko siten, että kalenterissa on tilaa myös palautumiselle, jossa voi irrottaa mielensä työhön liittyvästä päätöksentekostressistä. Suositeltavaa olisi järjestää itselleen tietoisesti tilanteita, joissa pystyy palautumaan ja irrottamaan ajatuksensa työhön liittyvistä ajatuksista. Johtajalle tämän pitäisi sinänsä olla helppoa. Kun organisoii asioita ja muita ihmisiä työkseen, niin oman kalenterin hallitseminen ja sinne varatun palautumisajan järjestämisen ei pitäisi olla tempu eikä mikään. Palautumiseen ei kuitenkaan ole olemassa yhtä ainoaa reseptiä, vaan kunkin tulee löytää oma tapansa irrottautua, kuten alla olevat esimerkitkin kuvaavat.

”Oon vähän tämmönen eräajorma, niin tuli myös siihen puoleen sitten enemmän panostettua. On se vaan ihan mukava tuolla kallion päällä riippukeinussa nukkua tai mennä pehkuihin, kun linnut laulaa ja on ihan täysi hiljaisuus ympärillä.”

Kaupalan esihenkilö pandemian aikaan

”Olen aina sanonut, etten ikinä pelaa golfia. Oli pakko keksiä semmoinen, että on ulkona. Sitten on rauhallista kävelyä ja pienellä porukalla, niin mä jäin siihen sitten koukkuun. Pidin huolen, että yhtenä päivänä viikossa kävin. Sen verran semmoista harrastusta tuli sitten nyt tänä vuonna lisää.” -

Kaupalan esihenkilö pandemian aikaan

Palautumista vaikeuttaa ainainen saavutettavilla oleminen. Saavutettavuus virallisen työajan ulkopuolella kuuluu monen esihenkilön työnkuvaan, mutta organisaatiokulttuureissa on tämän suhteen paljon eroja. Joissakin organisaatioissa pystytään sitovasti sopimaan sijaisjärjestelyistä. Samoin esihenkilön oma esihenkilö saattaa pystyä sijaistamaan poissaoloja niin, että lomalla voi palautua, eikä johtajan tarvitse reagoida edes kiireisiin työasioihin. Toisaalta on olemassa myös työpaikkoja, joissa esihenkilö joutuu ottamaan läppärin mukaan jopa uimaltaalle, koska sijaisjärjestelyä ei ole haluttu tai voitu tehdä.

Vaikka yksittäinen esihenkilö ei pystyisi vaikuttamaan organisaation koko kulttuuriin, voi hän ainakin oman tiiminsä kanssa pohtia, minkä viestintävälineen

kautta hän on eri tilanteissa tavoitettavissa. Pikaviestinten hälytykset voi kytkeä päältä vapaa-aikana, jos ilmoittaa olevansa hätätilanteessa puhelimen päässä.

”Mä oon sanonut kaikille työntekijöille, että vaimentakaa WhatsApp-ryhmä, ettei se pimputa kun te olette vapaalla. Mutta itsellen hän mä en ole sitä suonut, että sit mä vastailin, oli kello mitä hyvänsä. Niin niin tuota se on nyt tämmöinen uusin ahaa - elämys on tämä WhatsApp ryhmä, että se on itse asiassa yksi niistä kuormittavimmista asioista tällä hetkellä mun elämässä. Mä lupasin nyt sitten vaientaa sen, ja ilmoittaa ihmisille, että jos tulee oikeasti joku sellainen hätä mitä ei voi hoitaa huomenna, niin soita.”

Kaupalan esihenkilö pandemian aikaan

Pitkät työpäivät ja joustot ovat usein osa esihenkilöiden arkea. Korkea työn imu ja työn merkityksellisyyden tunne venyttävät usein esihenkilöiden ja johtajien työaikaa. Samoin se, jos esihenkilö joutuu omalla työllään paikkaamaan tiiminsä jäsenen poissaoloa. Jatkuvat pitkät työviikot ovat kuitenkin riskitekijä kaikkien hyvinvoinnille — myös esihenkilöille itselleen.

Esihenkilön venyminen ja työtuntien riittämättömyys saattavat olla seurausta vilpittömästä halusta auttaa työntekijöitä onnistumaan, mutta myös omasta korvaamattomuuden tunteesta. Tulipalojen sammuttelun sijaan esihenkilön kannattaakin käyttää aikaa ennakoivasti omien tiimiläisten vastuunottokyvyn ja -halun ruokkimiseksi. Pitkällä aikavälillä se on investointi myös esihenkilön omaan työhyvinvointiin.

”Musta on tullut aika aika rento esimies siinä mielessä, että usein kysyn, että haluatko että minä hoidan tämän asian, vai hoidatko itse. 90 % vastaa, että he hoitaa itse. Astun kehiin vasta, kun he kokee, että he ei enää pärjää tai tarvitsee apua johonkin asiaan. Mä koen, että se on ollut tosi toimiva systeemi, ja se on myös auttanut karsimaan omia työtunteja.”

Kaupalan esihenkilö pandemian aikana

Organisatoriset epäselvyydet ja oman esihenkilön huono kyky johtaa voivat huonontaa kaikkien työntekijöiden työhyvinvointia. Esihenkilöasemassa olevat eivät ole tässä suhteessa poikkeus. Varsinkin keskijohdon rooli on erityisen hankala, sillä asemansa vuoksi keskijohdossa oleva esihenkilö joutuu joskus viemään eteenpäin päätöksiä, joiden järkevyydestä hän saattaa olla eri mieltä tai jopa pelätä niiden huonontavan tiiminsä jäsenten hyvinvointia. Isot arvoriidit ylimmän johdon näkemysten kanssa kärventävät keskijohdon mieltä, eivätkä ne myöskään voi pitkällä tähtäimellä olla vaikuttamatta esihenkilön omaan työhyvinvointiin.

Uuden, paremmin esihenkilön arvoihin sopivan työpaikan löytäminenkin ei aina onnistu. Vaikeassa tilanteessa, puun ja kuoren välissä, kallisarvoiseksi muodostuvat esihenkilön ammatilliset verkostot, joissa tilannetta voi tarkastella vertaisryhmän tuella. Erityisen tärkeitä vertaisryhmäkeskustelut ovat, jos esihenkilö kokee, että ei saa omalta esihenkilöltään tarpeeksi tukea työssään. Vertaisryhmä voi koostua saman toimipaikan muista esihenkilöistä, organisaation muiden toimipaikkojen vastaavista henkilöistä tai jopa saman paikkakunnan muista esihenkilöistä. Vaikka asioista tai henkilöistä ei voisi puhua suoraan nimillä, niin vertaisryhmässä on usein samantyyppisiä kokemuksia hankalista tilanteista ja niissäkin voi sopia luottamuksellisuudesta.

”Kyllä se semmoinen, kun pääset juttelemaan ihan naamatusten jonkun kanssa, niin kyllähän se on semmoinen niin sanottu terapiahetki, että voi vähän päästellä suustaan sitten, mitä mieleen tulee.”

Kaupalan esihenkilö vertaistuesta pandemian aikaan

Vertaisryhmän puutteessa tuki voi löytyä työnohjauksesta tai valmennuksesta eli coachingista. Näitä tarjotaan sekä yksilö- että ryhmämuotoisina palveluina. Hyvä työnohjaaja tai coach voi olla avuksi vaikeiden arvo- tai henkilöristiriitojen lisäksi myös siinä, että hän auttaa esihenkilöä priorisoimaan työtehtäviään, kun ne tuntuvat pursuavan kalenterin ja sietokyvyn yli.

”Tän mun ratkaisukeskeisen valmentajan kanssa käytiin keskustelua että ei voida vaan nyt keksiä lisää lääkkeitä vaan nyt täytyy löytää nimenomaan ne juurisyyt ja tarttua niihin ja sitten koittaa niin kuin sitä kautta, että yks semmoinen tärkein asia, mitä mä nyt oon alkanut tekemään.”

Kaupalan esihenkilö pandemian aikaan

Vaikka hyvinvointiongelmia ei soisi kenellekään, ovat esihenkilön omat kokemukset niiden kanssa painiskelemisestä myös mahdollisuus tulla paremmaksi esihenkilöksi, joka pystyy vastaisuudessa tukemaan oman tiimensä jäsenten hyvinvointia. Tämä vaatii kuitenkin työhyvinvoinnin perustietojen tuntemista omakohtaisen prosessin lisäksi esimerkiksi kirjallisuuden avulla.

Esihenkilö, jonka oma työ läikkyä vapaa-ajalle ei ole paras keskustelukumppani, kun työntekijän täytyy oman työhyvinvointinsa tähden kirkastaa perustehtäviään pursuavan työkuorman keskeltä. Omat rajansa tunteva ja palautumisestaan huolehtiva esihenkilö pärjää tässä huomattavasti kaoottista ylisuoriutujaa paremmin.

Esihenkilöiden hyvinvointiin liittyvän määrällisen tutkimuksen tulokset antavat viitteitä siitä, että hyödyllinen sisu oli esihenkilöllä yhteydessä vähäisempään työstressiin, kun taas haitallisen sisu lisää työstressin määrää. Hyödyllistä sisua omaavilla esihenkilöillä oli parempi hallinnantunne heidän töistään, kun taas haitallista sisua omaavat esimiehet kokivat työnsä liian vaativaksi. Tosin haitallisen sisun yhteys liiallisiin vaatimuksiin vaikuttaa olevan varsin toimialakohtaista ja korostuvan erityisesti teollisuuden, vähittäiskaupan ja koulutuksen parissa.

Esihenkilöiden haitallinen sisu oli myös lievästi yhteydessä suurempaan stressiin, taloushuoliin, terveyshuoliin, vähäisempään elämäntyytyväisyyteen, nukahtamisvaikeuksiin, alhaisempaan hyvinvointiin ja oman alan negatiivisiin tulevaisuudennäkymiin. Hyödyllinen sisu puolestaan oli lievässä yhteydessä parempaan hyvinvointiin, oman alan parempiin tulevaisuudennäkymiin, suurempaan liikunnan määrään, vähäisempiin uniongelmiin, parempaan terveydentilaan, elämäntyytyväisyyteen sekä parempaan itsearvioituun työsuoritukseen.

Yhteyksien ollessa näin moninaisia, on mahdollista, että hyödyllinen ja haitallinen sisu vuorovaikuttavat esihenkilöiden hyvinvointiin odotettua laajemmin ja heijastuu siten myös erilaisiin hyvinvoinnin kanssa yhteydessä oleviin aiheisiin.

Kuten vanha kielikuvakin kertoo, korvaamattomista ihmisistä jää veteen kuoppa, ja hautausmaa on täynnä korvaamattomia henkilöitä. Esihenkilötyö on usein merkityksellistä. Esihenkilö tuntee työn imua pystyessään edistämään itselleen tärkeitä asioita ja auttaessaan tiiminsä jäseniä onnistumaan. Yksikään esihenkilö ei kuitenkaan ole korvaamaton. Jos itse huomaa ajattelevansa olevansa korvaamaton, niin sitä voi pitää signaalina kiinnittää enemmän huomiota omaan hyvinvointiinsa.

Työuupunut esihenkilö ei ole paras esihenkilö.

Lähteet

Korman, J. V., Van Quaquebeke, N. & Tröster, C. (2022). Managers are less burned-out at the top: The roles of sense of power and self-efficacy at different hierarchy levels. *Journal of Business and Psychology*, 37(1), 151-171. doi:10.1007/s10869-021-09733-8

Sherman, G. D., Lee, J. J., Cuddy, A. J., Renshon, J., Oveis, C., Gross, J. J., & Lerner, J. S. (2012). Leadership is associated with lower levels of stress. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(44), 17903-17907. doi:10.1073/pnas.120704210

Skakon, J., Kristensen, T. S., Christensen, K. B., Lund, T. & Labriola, M. (2011) Do managers experience more stress than employees? Results from the Intervention Project on Absence and Wellbeing (IPAW) study among Danish managers and their employees. *Work*, 38(2), 103-109. <https://doi.org/10.3233/WOR-2011-1112>



Markus Jokela

Persoonallisuus ja terveys

Persoonallisuuden merkitys perustuu ihmisten välisiin eroavaisuuksiin.

Yksi henkilö nauttii muiden ihmisten seurasta ja keskustelee tuntemattomien kanssa, kun taas toinen tykkää pitäytyä omissa oloissaan ja juttelee lähinnä läheisten ystävien kanssa. Yksi on huolellinen ja pitääytyä suunnitelmissa, toinen on epäjärjestelmällinen ja tekee päätökset viime hetkessä. Ihmiset ovat erilaisia lukuisten eri käyttäytymistapausten, ajattelutapojen ja tunneherkkyyksien suhteen. Yhdessä mainitut taipumukset muodostavat jokaiselle yksilöllisen persoonallisuuden kokonaisuuden (Bainbridge, Ludeke, & Smillie, 2022).

Persoonallisuuspiirteitä käsitteellistetään psykologiassa jatkumoina, joiden avulla kaikki yksilöt voidaan sijoittaa johonkin kohtaan. Psykologisella tasolla persoonallisuuspiirteet tulevat esille erityisesti vuorovaikutustilanteissa muiden ihmisten kanssa (esim. luottavaisuus, sosiaalisuus, myötätunto). Nämä piirteet vaikuttavat siihen, miten herkästi henkilö reagoi tunteisiin (esim. ahdistuneisuuden tuntemukset) tai kuinka avoin hän on uusille ajatuksille (esim. uteliaisuus).

Persoonallisuuserot näkyvät siinä, miten ihmiset tulkitsevat ympäröivää maailmaa ja toimivat näiden tulkintojen pohjalta. Sosiaalisella tasolla persoonallisuuspiirteet vaikuttavat moniin elämän kannalta tärkeisiin seikkoihin. Ne voivat esimerkiksi ennustaa ammatinvalintaa, menestystä työtehtävissä, avioliiton todennäköisyyttä ja jopa rikolliseen käyttäytymiseen syyllistymisen riskiä (Wessels, Zimmermann & Leising, 2016). Näiden vaikutukset sosiaalisiin seuraamuksiin ulottavat persoonallisuuden merkityksen myös yksilön ulkopuolelle.

Terveys on yksi keskeisistä hyvinvoinnin osa-alueista. Terveys voi viitata fyysiseen terveyteen, kuten kroonisiin sairauksiin tai fyysiseen toimintakykyyn, mutta myös psyykkiseen terveyteen, kuten psyykkiseen rasittuneisuuteen tai mielenterveyden häiriöihin. Hyvä terveys sijoittuu usein kärkisijoille, kun ihmisiä pyydetään luettelemaan heille tärkeimpiä asioita elämässä. Terveys onkin ollut tutkimuksen kohteena useiden eri tieteenalojen tutkimuksissa, kuten esimerkiksi kansanterveystieteessä, yhteiskuntatieteissä ja tietystikin psykologiassa.

Eri tieteenalojen kautta voidaan keskittyä terveydentilaa kuvastaviin mekanismeihin (esim. sydän- ja verisuonisairauksien biologiset ja fysiologiset tekijät), erilaisiin riskitekijöihin (esim. tupakoinnin tai liikunnan vaikutukset sydän- ja verisuonisairauksien riskiin) tai yleisempiin riskitekijöihin, jotka vaikuttavat laajemmin ihmisten terveystottumuksiin ja muihin terveyden kannalta merkittäviin päätöksiin (esim. koulutustaso terveyskäyttäytymistä määrittävänä ominaisuutena). Useimmiten persoonallisuus lukeutuu näistä viimeisimpään luokkaan eli laajempiin riskitekijöihin, jotka voivat vaikuttaa terveyteen monien eri polkujen kautta (Murray, & Booth, 2015).

Ennen persoonallisuuden ja terveyden välisten yhteyksien tarkempaa tarkastelemista, täytyy kuitenkin esitellä vielä lähemmin persoonallisuuspiirteiden luokittelua. Persoonallisuuspiirteitä voidaan normaalisti kuvata yksityiskohtaisella tai yleisellä tasolla. Yksityiskohtaisella tasolla kuvatut persoonallisuuspiirteet voivat kuvastaa esimerkiksi taipumusta hermostua muille ihmisille, suhtautumista muihin ihmisiin ymmärtävästi, muiden ihmisten tunteiden huomioimista tai itsekeskeistä ajattelua. Tietyt yksityiskohtaiset piirteet kasaantuvat tavallisesti yhteen ja muodostavat yleisempiä persoonallisuuspiirteitä, jota kuvastavat laajempia psykologisia taipumuksia. Psykologit ovatkin usein kiinnostuneita juuri näistä laajemmista persoonallisuuspiirteistä, koska ne kokoavat yhteen yleisempiä toimintatapoja (Bainbridge, Ludeke, & Smillie, 2022).

Yleisemmin käytetty persoonallisuusmalli kuvaa persoonallisuuden kokonaisuutta viidellä yleispiirteellä, jotka ovat ekstroversio, emotionaalinen tasapainoisuus, sovinnollisuus, tunnollisuus sekä avoimuus. Ekstroversio kuvastaa henkilön sosiaalisuutta, aktiivisuutta, itsevarmuutta sekä herkkyyttä myönteisille ja innostaville tunteille. Emotionaalinen tasapainoisuus puolestaan kuvastaa herkkyyttä kielteisille tunteille, kuten masentuneisuudelle, pelokkuudelle tai ahdistuneisuudelle. Henkilöt, joilla on alhainen emotionaalinen tasapainoisuus, kokevat kielteisiä tunteita useimmin ja ne kestävät pidempään kuin henkilöillä, joilla on korkea emotionaalinen tasapainoisuus. Sovinnollisuus kuvastaa henkilön myötämielistä ja luottavaista suhtautumista muita ihmisiä kohtaan. Korkea sovinnollisuus ilmenee esimerkiksi auttamishaluna ja huomaavaisuutena, matala

sovinnollisuus vihamielisyytenä ja kylmäkiskoisuutena.

Tunnollisuudella tarkoitetaan henkilön järjestelmällisyyttä, suunnitelmallisuutta, huolellisuutta ja tärkeiden päämäärien tavoittelua. Avoimuus puolestaan kuvastaa henkilön avoimuutta uusille kokemuksille ja ajatuksille. Korkea avoimuus ilmenee kokeilee uusia asioita (esim. ruokalajeja), ja kuinka avomielisesti hän suhtautuu itselle vieraisiin uskomuksiin tai mielipiteisiin. Lähes kaikki yksityiskohtaiset persoonallisuuspiirteet voidaan asettaa jonkun näistä viiden piirteen alle (Bainbridge, Ludeke, & Smillie, 2022). Yleispiirteet ovat melko riippumattomia toisistaan, joten esimerkiksi henkilön ekstroversion tason tietäminen ei vielä kerro paljoakaan hänen tunnollisuudestaan, vaikka moni niin kuvittelee.

Persoonallisuuden merkitys terveydelle on tullut selvästi esiin tutkimuksissa, joissa on tutkittu kuolleisuutta tai pitkäaikaisten sairauksien riskiä (Jokela, 2018). Ennenaikainen kuolleisuus on selkein mahdollinen terveystmittari, joka kokoaa yhteen eri terveysriskien yhteisvaikutukset. Noin 130,000 henkilöä kattavassa tutkimuksessa havaittiin, että erityisesti alhainen tunnollisuus lisäsi ennenaikaisen kuoleman riskiä (Jokela et al., 2020). Kuolleisuusriski alkoi nousta, kun tunnollisuuden taso laski alle väestön keskimääräisen tunnollisuuden tason siten, että tunnollisuuden alimpaan viiteen prosenttiin kuuluvilla elinajanodote oli jopa kuusi vuotta alhaisempi kuin väestössä keskimäärin. Myös alhainen emotionaalinen tasapainoisuus ennusti lyhyempää elinikää, mutta heikommin kuin tunnollisuus ja vain emotionaalisen tasapainoisuuden jakauman alimmassa viidessätoista prosentissa eli pienessä osassa väestöä.



Alhainen tunnollisuus ja alhainen emotionaalinen tasapainoisuus ennustivat myös heikompaa fyysistä toimintakykyä tyypillisissä arjen askareissa, kuten esimerkiksi painavien tavaroiden liikuttelussa tai portaiden nousemisessa.

Tänä päivänä keskeisin syy ennenaikaiselle kuolemalle ovat pitkäaikaiset sairaudet, kuten esimerkiksi sydän- ja verisuonisairaudet, aineenvaihdunnan sairaudet, keuhkosairaudet ja syövät. Pitkäaikaissairauksien riskiä on tutkittu useissa suurissa persoonallisuustutkimuksissa (Jokela, 2018). Näissä tutkimuksissa erityisesti alhainen tunnollisuus on noussut keskeisimmäksi riskitekijäksi eri persoonallisuuspiirteistä.

Alhaisen tunnollisuuden on osoitettu ennustavan muun muassa korkeampaa riskiä sydänsairauksille, aivoverenkiertohäiriölle, 2-tyypin diabetekselle, lihavuudelle, muistisairauksille ja keuhkosairauksille. Korkea tunnollisuus puolestaan on johdonmukaisin parempaa terveyttä ennustava persoonallisuuspiirre. Muut persoonallisuuspiirteet ovat olleet yhteydessä lähinnä yksittäisiin sairauksiin, eikä näistä yhteyksistä ole muodostut kokonaiskuvaa muiden kuin tunnollisuuden osalta.

Pitkäaikaisten sairauksien keskeisimpiä riskitekijöitä ovat haitalliset terveyskäyttäytymisen muodot, kuten tupakointi, vähäinen liikunta, epäterveellinen ruokavalio, liiallinen alkoholinkulutus ja riittämätön uni. Alhainen tunnollisuus on tutkimuksissa yhdistetty kaikkiin edellä mainittuihin haitallisiin terveystapoihin (Jokela, 2018; Jokela, Airaksinen, Kivimäki, & Hakulinen, 2018).

Myös alhainen emotionaalinen tasapainoisuus näyttää lisäävän tupakoinnin ja alkoholinkulutuksen riskiä, mikä saattaa liittyä yrityksiin hillitä kielteisiä tunteita. Ekstroversio puolestaan lisää tupakoinnin ja alkoholinkulutuksen todennäköisyyttä. Tämä liittyy luultavasti sosiaaliseen kanssakäymiseen eli korkea ekstroversio lisää sosiaalisen juomisen ja tupakoinnin todennäköisyyttä.

Fyysisten sairauksien lisäksi persoonallisuus vaikuttaa riskiin sairastua erilaisiin mielenterveyden häiriöihin, kuten masennukseen, syömishäiriöihin tai päihdehäiriöihin (Hakulinen, Jokela, Kivimäki, & Elovainio, 2020). Persoonallisuus on myös yhteydessä erilaisiin mielenterveyden ongelmien ”lievempiin” ilmentymiin, kuten henkiseen rasittuneisuuteen, väsyneisyyteen ja stressiin. Mielenterveyden kohdalla erityisesti alhainen emotionaalinen tasapainoisuus ennustaa heikompaa mielenterveyttä lähes kaikilla mielenterveyden mittareilla arvioituna.

Myös alhainen tunnollisuus on johdonmukaisesti yhteydessä heikompaan mielenterveyteen, esimerkiksi masennukseen ja päihderiippuvuuteen. Osittain nämä yhteydet voivat selittyä sillä, miten eri ihmiset onnistuvat selviytymään elämän vastoinkäymisten ja hankaluuksien kanssa ilman, että näistä aiheutuu henkilölle

liian kuormittavaa psyykkistä taakkaa. Henkilöt, joilla on korkea emotionaalinen tasapainoisuus ja/tai korkea tunnollisuus soveltavat tehokkaampia ja toimivampia selviytymiskeinoja kohdatessaan haastavia elämäntilanteita: he esimerkiksi yrittävät keksiä ratkaisuja ja hakevat apua muilta eivätkä ryhdy murehtimaan tilannettaan yhtä paljon tai pidä vaikeuksiaan ylitsepääsemättöminä.

Miksi tietyt persoonallisuuden piirteet – erityisesti korkea tunnollisuus ja korkea emotionaalinen tasapainoisuus – sitten ennustavat pidempää elinikää ja parempaa terveyttä? Terveyskäyttäytyminen on yksi keskeinen tekijä. Silti tupakointi, liikunnan puute ja alkoholin kulutus selittivät alhaiseen tunnollisuuteen liittyvästä kuolleisuusriskistä vain noin neljänneksen (Jokela et al., 2020).

Suuri osa tunnollisuuteen liittyvästä riskistä on siten jäänyt selittämättä. Persoonallisuuspiirteet vaikuttavat osaltaan myös siihen, minkälaiseen sosiaaliseen ympäristöön henkilö päätyy – joko tarkoituksella hakeutuen tai tarkoituksettomasti ajautuen (Hampson, 2012). Useat sosiaaliset tekijät voivat altistaa haitallisille terveystottumuksille ja sairauksien kehittymiselle.

Esimerkiksi yksinäisyys, sosiaalisten suhteiden vähäisyys, alhainen sosioekonominen asema, työttömyys sekä yksineläminen voivat kaikki lisätä sairastumisen ja ennenaikaisen kuoleman riskiä. Persoonallisuuden on osoitettu olevan yhteydessä kaikkiin näistä sosiaalisista seuraamuksista (Wessels et al., 2016), joten persoonallisuuden vaikutukset sairastamisen riskiin voivat osittain kulkea myös sosiaalisten riskitekijöiden kasaantumisen kautta.

Yleisemmin ottaen persoonallisuus toimii niin sanotusti ”ylävirran” riskitekijänä sairastumisriskille, koska persoonallisuuspiirteet vaikuttavat moniin tapoihin, tottumuksiin, tulkintoihin, valintoihin ja päätöksiin (Murray, & Booth, 2015). Nämä puolestaan kasaantuvat terveysvaikutuksiksi. Esimerkiksi tunnollisuutta kuvastaa järjestelmällisyys, sinnikkyys, suunnitelmissa pysyminen ja sosiaalisten normien seuraaminen. Nämä piirteet voivat kaikki osaltaan vaikuttaa siihen, että henkilö esimerkiksi pitäytyy johdonmukaisesti terveyttä edistävässä valinnoissa, koska persoonallisuus vaikuttaa laajasti henkilön toimintaan eri elämän alueilla.

Persoonallisuuden vaikutuksissa ei luultavasti ole kyse mistään yhdestä suuresta valinnasta vaan useista pienistä valinnoista, jotka vaikuttavat sairastumiseen. Sama koskee mielenterveyttä: persoonallisuus ei välttämättä määrää henkilön suhtautumista mitään yksittäistä riskitekijää kohtaan, koska jokaiseen yksittäiseen elämäntilanteeseen vaikuttaa useat eri tekijät. Mutta näitä riskitekijöitä kertyy henkilöille elämän myötä yhtä useampia – toisille enemmän kuin toisille – ja kokonaisuutena niiden vaikutukset ovat sidoksissa persoonallisuuspiirteisiin, esimerkiksi yksilöiden tapoihin tulkita kielteisiä kokemuksia tai toipua ristiriidoista.

On myös mahdollista, että sairastaminen vaikuttaa persoonallisuuteen. Pitkäaikaisten sairauksien ilmaantumisen onkin osoitettu muuttavan persoonallisuutta: tunnollisuus, emotionaalinen tasapainoisuus, sovinnollisuus, ekstroversio ja avoimuus kaikki laskevat sairastamisen myötä (Jokela, Hakulinen, Singh-Manoux, & Kivimäki, 2014). Tämä selittyy todennäköisesti sairastamisen aiheuttamalla toimintakyvyn heikentymisellä ja sairastamiseen liittyvillä haasteilla.

Aivoverenkiertohäiriö aiheuttaa odotetusti suurimmat vaikutukset ja lievemmat sairastamisen muodot (esim. korkea verenpaine) verrattain heikot vaikutukset. Persoonallisuuden on kuitenkin osoitettu pitkittäistutkimuksissa ennustavan sairauksien myöhempää ilmaantuvuutta niillä henkilöillä, joilla ei seurannan aluksi ollut kyseistä sairautta. Sairastamisen vaikutukset persoonallisuuden muutoksiin eivät siten selitä yllä kuvattuja persoonallisuuden vaikutuksia sairastamiseen.

Yhteenvetona voidaan todeta, että persoonallisuus on yksi hyvinvointiin ja terveyteen vaikuttavista yksilöpsykologisista tekijöistä. Persoonallisuus ei määritä mitään yksittäistä terveyteen tai sairastavuuteen johtavaa polkua täysin vaan vaikuttaa osittain moniin eri vaikutuspolkuihin.

Persoonallisuus voi myös valottaa terveyden riskitekijöiden psykologista sisältöä: eri persoonallisuuspiirteillä varustetut henkilöt altistuvat eri tavoin sairastavuuden riskitekijöille, ja tämä voi auttaa ymmärtämään, kehen riskitekijät erityisesti kohdistuvat. Näin voidaan tunnistaa henkilöitä, jotka ovat suurimmassa riskissä sairastua tai esimerkiksi omaksua haitallisia terveystottumuksia.

Lähteet

Bainbridge, T. F., Ludeke, S. G., & Smillie, L. D. (2022). Evaluating the Big Five as an organizing framework for commonly used psychological trait scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 122(4), 749–777. <https://doi.org/10.1037/pspp0000395>

Hakulinen, C., Elovainio, M., Pulkki-Råback, L., Virtanen, M., Kivimäki, M., & Jokela, M. (2015). Personality and depressive symptoms: Individual-participant meta-analysis of 10 cohort studies. *Depression and Anxiety*, 32(7). <https://doi.org/1.1002/da.22376>

Hakulinen, C., Jokela, M., Kivimäki, M., & Elovainio, M. (2020). Personality traits and mental disorders. in P.J. Corr, & G. Matthews (eds.), *The Cambridge Handbook of Personality Psychology*. 2nd revised edition, Cambridge University Press, Cambridge, UK, pp. 183-192. <https://doi.org/10.1017/9781108264822.018>

Hampson, S. E. (2012). Personality processes: Mechanisms by which personality traits “get outside the skin.” *Annual Review of Psychology*, 63(1), 315–339. <http://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100419>

Jokela, M., Airaksinen, J., Virtanen, M., Batty, G. D., Kivimäki, M., & Hakulinen, C. (2020). Personality, disability-free life years, and life expectancy: Individual participant meta-analysis of 131,195 individuals from 10 cohort studies. *Journal of Personality*, 88(3). <https://doi.org/1.1111/jopy.12513>

Jokela, M., Airaksinen, J., Kivimäki, M., & Hakulinen, C. (2018). Is within-individual variation in personality traits associated with changes in health behaviours? Analysis of seven longitudinal cohort studies. *European Journal of Personality*, 32(6), 642-652.

Jokela, M. (2018). Personality as a determinant of health behaviors and chronic diseases: Review of meta-analytic evidence. In *The Oxford Handbook of Integrative Health Science* (pp. 316–332). <https://doi.org/1.1093/oxfordhb/9780190676384.013.21>

Jokela, M., Hakulinen, C., Singh-Manoux, A., & Kivimäki, M. (2014). Personality change associated with chronic diseases: Pooled analysis of four prospective cohort studies. *Psychological Medicine*, 89(3), 2629-2640. <https://doi.org/10.1017/S0033291714000257>

Murray, A. L., & Booth, T. (2015). Personality and physical health. *Current Opinion in Psychology*, 5, 50–55. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2015.03.011>

Turiano, N. A., Chapman, B. P., Gruenewald, T. L., & Mroczek, D. K. (2015). Personality and the leading behavioral contributors of mortality. *Health Psychology*, 34(1), 51–60. <http://doi.org/10.1037/hea0000038>

Wessels, N. M., Zimmermann, J., & Leising, D. (2016). Toward a shared understanding of important consequences of personality. *Review of General Psychology*, 20(4), 426-436.

SISU JA HYVINVOINTI

Näkökulmia työssä jaksamiseen

Tämän kirjan sisältö perustuu Euroopan unionin Sosiaalirahaston rahoittaman Sisu työelämässä -hankkeen tuloksiin sekä aikaisempiin sisututkimuksiin Suomessa. Kirja tarjoaa kattavan katsauksen ihmisen hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä sekä sisusta sen takana. Kirjan teemat liikkuvat aina työelämän näkökulmista kansantalouteen, yksilötason mielenlujuuspiirteisiin ja yhteiskunnallisiin vaikutuksiin. Samalla kirjan tekijät tarkastelevat syitä erilaisten käytösmallien ja huolien taustalla. Kirja rohkaisee lukijaa arvioimaan myös omaa hyvinvointiaan, sisuaan ja stressitasoaan.

